



DPRD
PROVINSI
LAMPUNG



KAJIAN AKADEMIK

Tentang Optimalisasi Penyelenggaraan
Perlindungan Tenaga Kerja Melalui
Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Kerjasama Sekretariat DPRD Provinsi
Lampung dengan Pusat Kajian Hukum
Pancasila FH Unila

2024

HALAMAN PENGESAHAN

- 1 Judul Kegiatan : Kajian Akademik Tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- 2 Bidang Penerapan Iptek : Ilmu Hukum dan Kebijakan
- 3 Penanggung Jawab
- a. Nama Lengkang : Agus Triono, S.H., M.H., Ph.D
 - b. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 - c. NIP/Golongan : 198410102008121005/Penata Tk.I/III.d
 - d. Perguruan Tinggi : Universitas Lampung
 - e. Fakultas/Jurusan : Hukum/Hukum Administrasi Negara
 - f. Alamat : Jln. Sumantri Brojonegoro No. 1 Gedong Meneng, Bandar Lampung
 - g. Telepon : 0813-6808-2818
 - h. Email : agus.triono@fh.unila.ac.id
- 4 Ketua Tim : Ria Wierma Putri, S.H., M.Hum., Ph.D.
- 5 Anggota :
- 1 Kasmawati S.H., M.H.
 - 2 Sinta Dewi Anjani, S.H., M.H.
 - 3 Eka Deviani, S.H., M.H.
 - 4 Muhammad Raza Ari, S.H.
 - 5 Annisa Ayu Martiana, S.H.
 - 6 Susi Susanti, S.H.
 - 7 Muhammad Daffa Satria
 - 8 M. Irfan Gati
 - 9 Mariam Alifa A
- 6 Sumber Dana : APBD Provinsi Lampung Tahun Anggaran 2024

Bandar Lampung, Maret 2024
Ketua

Agus Triono, S.H., M.H., Ph.D
NIP. 198410102008121005

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa dengan selesainya Dokumen Kajian Akademik Tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Penyusunan kajian akademik ini merupakan kerja sama Sekretariat DPRD Provinsi Lampung dengan Pusat Kajian Hukum Pancasila (PKHP) Fakultas Hukum Universitas Lampung. Kajian ini pada dasarnya disusun oleh tim dari PKHP Fakultas Hukum Universitas Lampung untuk dapat dijadikan acuan bagi Pemerintah Daerah Provinsi Lampung dan DPRD Provinsi Lampung dalam merumuskan kebutuhan regulasi dalam bentuk Peraturan Daerah Provinsi Lampung demi terjaganya perlindungan sosial khususnya pada bidang ketenagakerjaan serta demi kesejahteraan masyarakat Lampung.

Disadari bahwa penyusunan kajian ini masih terdapat banyak kekurangan, oleh karenanya kritik, masukan dan saran yang membangun sangat dibutuhkan dalam rangka penyempurnaannya. Demikianlah Laporan Akhir Kajian ini disusun, atas perhatian dan kerja samanya kami mengucapkan terima kasih.

Bandar Lampung, Maret 2024

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii.
KATA PENGANTAR.....	iii.
Daftar isi.....	iv.
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH	11
C. TUJUAN DAN KEGUNAAN	12
D. Metode	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Konsep Perlindungan Tenaga Kerja.....	15
B. Kajian Teoritis tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	27
1. Tinjauan Umum tentang Hukum Ketenagakerjaan	27
2. Teori Hukum Ketenagakerjaan	35
3. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja	40
4. Hubungan Hukum Antara Penyelenggara Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja	45
5. Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja Melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kajian.....	48
C. Kajian Terhadap Asas Atau Prinsip Yang Terkait Penyusunan Norma	51
D. Peran Pemerintah dalam Pembentukan Produk Hukum Daerah	54
BAB III KAJIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Urgensi Dan Pembentukan Produk Hukum Daerah Tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	61
1. Landasan Filosofis Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja	62

2. Landasan Sosiologis Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja	65
3. Landasan Yuridis Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja	69
B. Arah Pembentukan Produk Hukum Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja	75
C. Arah Kebijakan Perlindungan Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja	77
BAB IV PENUTUP	82
A. Simpulan.....	82
B. Saran	83

Daftar Pustaka

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Penyelenggaraan perlindungan bagi tenaga kerja melalui jaminan sosial merupakan fokus utama dalam agenda kebijakan di banyak negara, mengingat pentingnya dalam memastikan kesejahteraan sosial dan ekonomi. Tingginya risiko kecelakaan dan penyakit terkait pekerjaan, yang masih menjadi masalah serius di berbagai sektor industri, menegaskan urgensi perlunya mekanisme perlindungan yang efektif dan menyeluruh bagi pekerja. Fenomena ketidaksetaraan akses terhadap perlindungan, baik antara pekerja formal dan informal maupun di antara sektor-sektor industri, menunjukkan perlunya penyesuaian kebijakan untuk mengatasi disparitas ini.

Dalam konteks perubahan dinamika tenaga kerja, terutama di tengah gelombang globalisasi dan perkembangan teknologi, perlindungan sosial menjadi semakin vital untuk mengatasi tantangan baru yang muncul, seperti ketidakpastian pekerjaan dan risiko yang terkait dengan pekerjaan non-tradisional. Namun, implementasi yang optimal dari program jaminan sosial sering kali terhambat oleh kendala finansial, yang memerlukan pendekatan kebijakan yang inovatif dan berkelanjutan untuk memastikan keberlanjutan program-program tersebut. Pandemi COVID-19, dengan dampaknya yang meluas terhadap kehidupan ekonomi dan

sosial, telah menyoroti urgensi perlindungan tenaga kerja yang kuat, serta menekankan pentingnya adaptasi sistem jaminan sosial untuk menghadapi tantangan baru yang dihadapi oleh dunia kerja. Oleh karena itu, kajian akademik yang mendalam tentang optimalisasi penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja melalui jaminan sosial akan memberikan wawasan yang berharga dalam merumuskan kebijakan yang efektif dan berkelanjutan, dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh dan merata di berbagai sektor dan golongan masyarakat.

Indonesia telah mengatur mengenai regulasi ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini menjadi dasar hukum yang mengatur hak dan kewajiban karyawan serta pengusaha dalam bidang ketenagakerjaan. Hal-hal yang diatur meliputi penempatan tenaga kerja, penggunaan tenaga kerja asing, pengupahan, pemutusan hubungan kerja, dan pengawasan.¹ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang tersebut menjelaskan bahwa ketenagakerjaan mencakup segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan setelah masa kerja.

¹ Nuriya, E., Ispriyarso, B., & Cahyaningtyas, I. (2020). Optimalisasi Pengawasan Sistem Outsourcing Sebagai Upaya Menunjang Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Notarius*, 13(1), 298-311.

Undang-undang ini tidak hanya sekadar menjadi landasan hukum, tetapi juga menjadi payung bagi pengaturan hak dan kewajiban karyawan serta pengusaha dalam berbagai aspek ketenagakerjaan. Selain menjadi pedoman bagi praktik ketenagakerjaan di Indonesia, undang-undang ini juga mengatur berbagai hal yang penting untuk memastikan hubungan kerja yang seimbang dan adil antara pihak-pihak yang terlibat.

Sebagaimana disebutkan sebelumnya, salah satu hal yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah penempatan tenaga kerja. Ini mencakup proses perekrutan, pemilihan, dan penempatan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta kualifikasi yang dimiliki oleh para pekerja. Selain itu, penggunaan tenaga kerja asing juga diatur dalam undang-undang ini, termasuk persyaratan dan prosedur yang harus dipenuhi oleh perusahaan yang ingin mempekerjakan tenaga kerja asing.

Pengaturan tentang pengupahan juga menjadi bagian penting dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Undang-undang ini menetapkan standar dan prosedur untuk menentukan besaran upah minimum yang harus dibayarkan kepada pekerja sesuai dengan kondisi ekonomi dan sosial setempat. Selain itu, undang-undang ini juga mengatur tentang pengaturan kenaikan upah serta

berbagai tunjangan dan fasilitas lainnya yang harus diberikan kepada pekerja.

Tidak hanya itu, pemutusan hubungan kerja juga diatur secara rinci dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Undang-undang ini menetapkan prosedur yang harus diikuti oleh pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, termasuk pembayaran pesangon dan hak-hak lainnya yang harus diberikan kepada pekerja yang di PHK. Selain itu, pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan-ketentuan dalam undang-undang ini juga menjadi perhatian utama, dengan adanya lembaga-lembaga pengawas ketenagakerjaan yang bertugas memastikan kepatuhan dari para pelaku usaha.

Lebih lanjut, Pasal 1 angka 1 dari Undang-Undang tersebut menjelaskan bahwa ketenagakerjaan mencakup segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan setelah masa kerja. Hal ini menunjukkan ruang lingkup yang luas dari undang-undang ini, yang tidak hanya mengatur tentang kondisi kerja saat ini, tetapi juga meliputi persiapan, perlindungan, dan hak-hak pekerja setelah masa kerja berakhir.

Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan instrumen hukum yang penting dalam menjaga keseimbangan dan keadilan dalam hubungan kerja di Indonesia. Namun, implementasi yang efektif

dari undang-undang ini memerlukan kerjasama dan komitmen dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, dan masyarakat secara luas, untuk memastikan perlindungan dan kesejahteraan yang maksimal bagi seluruh pekerja di Indonesia.

Berbicara terkait dengan ketenagakerjaan, salah satu problematika yang acap kali menjadi tantangan adalah terkait kenaikan jumlah angkatan kerja yang mengakibatkan peningkatan masalah-masalah di bidang ketenagakerjaan, seperti tingginya jumlah pekerja yang belum mendapatkan penghidupan layak dan pekerjaan yang sesuai, serta kurangnya keterampilan yang memadai. Selain itu, banyak pekerja yang belum memiliki jaminan perlindungan sosial, dan risiko-risiko seperti kecelakaan kerja, penyakit terkait pekerjaan, bahkan kematian akibat bekerja, serta ancaman sosial ekonomi seperti kemiskinan dan pengangguran menjadi semakin nyata. Oleh karena itu, diperlukan perlindungan hukum bagi pekerja.² Inilah mengapa keterlibatan pemerintah menjadi sangat penting dalam upaya melindungi dan mewujudkan kesejahteraan bagi para pekerja.³

² Sulistiyono, T., Sulistiyo, I., Wedhatami, B., Herlambang, P. H., Suwinda, S., Arsyah, A. P., & Khoirunisa, D. P. (2023). POLA PENYELESAIAN PERSELISIHAN BAGI PEKERJA TERDAMPAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERLANDASKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA. *Hukum dan Politik dalam Berbagai Perspektif*, (2), 66-87.

³ Arif, M., & Abrianto, A. (2023). Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Honorer Dalam Pelaksanaan Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. *Journal of Lex Theory (JLT)*, 4(2), 241-261.

Perlindungan sosial merupakan usaha yang dilakukan oleh pemerintah atau sekelompok individu untuk mencegah dan mengatasi risiko-risiko dari guncangan dan kerentanan sosial, dengan tujuan mendukung masyarakat agar mandiri dan memastikan pemenuhan hak-hak dasar manusia.⁴ Ini termasuk dalam hal memberikan transfer pendapatan atau konsumsi kepada penduduk miskin, melindungi kelompok rentan dari risiko kehidupan, dan meningkatkan status sosial kelompok yang terpinggirkan, melalui berbagai inisiatif dari pemerintah, masyarakat, atau swasta.⁵

Perlindungan sosial terdiri dari jaminan sosial, asuransi sosial, dan bantuan sosial.⁶ Di Indonesia, upaya untuk memastikan jaminan sosial bagi setiap individu didasarkan pada keputusan yang diatur dalam TAP MPR RI Nomor X/MPR/2001, sejalan dengan amanah Pasal 34 UUD NKRI 1945 yang menugaskan Presiden untuk membentuk dan menjalankan Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) guna memberikan perlindungan yang komprehensif. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia menetapkan

⁴ Adrika, J., Syamsir, S., Frinaldi, A., & Dela, Y. R. (2023). Kebijakan Jaminan Sosial Untuk Tenaga Kerja Sektor Informal Di Kabupaten Sijunjung. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(2), 761-768.

⁵ Riyadi, C. S., & Thalib, M. C. (2020). Jaminan Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja Kepada Tenaga Kerja Konstruksi. *Jurnal Legalitas*, 13(02), 82-96.

⁶ Ibid, hlm 4

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.⁷

Sistem Jaminan Sosial Nasional juga menetapkan beberapa program jaminan sosial yang bermanfaat bagi seluruh penduduk Indonesia, termasuk program jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun.⁸ Dalam rangka melaksanakan program perlindungan jaminan sosial ini, pemerintah Indonesia mendirikan sebuah lembaga khusus, yang diatur melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). BPJS adalah sebuah badan hukum publik yang bertugas menyelenggarakan jaminan sosial guna melindungi masyarakat Indonesia secara menyeluruh.⁹ Pembentukan BPJS bertujuan untuk memastikan pemberian jaminan sosial demi memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.¹⁰

BPJS memiliki kewenangan dalam menjamin perlindungan jaminan sosial bagi masyarakat Indonesia, yang mencakup jaminan sosial kesehatan dan jaminan sosial ketenagakerjaan. BPJS

⁷ Wijaya, A. (2022). *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*. Sinar Grafika.

⁸ Ibid, hlm 18

⁹ Pamungkas, T. J., & Hariri, A. (2022). Tanggung Jawab Negara dalam Pemenuhan Jaminan Sosial Persepektif Welfare State. *Media of Law and Sharia*, 3(4), 270-283.

¹⁰ Putri, P. M., & Murdi, P. B. (2019). Pelayanan kesehatan di era jaminan kesehatan nasional sebagai program badan penyelenggara jaminan sosial kesehatan. *Jurnal Wacana Hukum*, 25(1), 80.

Kesehatan bertanggung jawab atas program jaminan sosial kesehatan, sementara BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan sosial ketenagakerjaan, yang meliputi jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKM), jaminan hari tua (JHT), jaminan pensiun (JP), dan jaminan kehilangan pekerjaan (JKP).¹¹

Salah satu pihak yang dapat mengalami keuntungan dari program jaminan sosial ini adalah seluruh tenaga kerja, baik dari sektor formal maupun informal, baik yang memiliki penghasilan tinggi maupun rendah, berhak mendapatkan jaminan sosial tersebut. Pentingnya jaminan sosial ketenagakerjaan bagi tenaga kerja terletak pada perlunya untuk menjamin dan melindungi mereka dari berbagai ancaman atau risiko yang mungkin terjadi sebelum, saat, dan setelah mereka melakukan aktivitas di lapangan. Pasal 14 UU Nomor 24 Tahun 2011 menyatakan bahwa setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat enam bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program jaminan sosial.¹²

¹¹ Rahim, A., Fajriah, S. A., Diniah, S., Sabilah, V. I., & Suryadi, S. (2023). Implementasi Pengawasan Bagi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Ditinjau dari Hukum Administrasi Negara. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(8), 5795-5800.

¹² Afifah, W., & Paruntu, D. N. (2015). Perlindungan Hukum Hak Kesehatan Warga Negara Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. *Mimbar Keadilan*, 150-169.

Salah satu implementasi dari program jaminan sosial ketenagakerjaan adalah pada sektor informal, yang diatur berdasarkan Permenakertrans No. 24 Tahun 2006 mengenai penyelenggaraan program Jamsostek bagi tenaga kerja di luar hubungan kerja.¹³ Tenaga kerja yang tergolong dalam sektor informal adalah mereka yang tidak memiliki keterikatan hubungan kerja dengan instansi, umumnya melakukan kegiatan ekonomi secara mandiri untuk memperoleh penghasilan. Mereka ini biasanya bukan penerima upah seperti tukang ojek, tukang bangunan, nelayan, pedagang kaki lima, sopir, freelancer, dan sebagainya.¹⁴

Oleh karena itu, perlindungan jaminan sosial terhadap tenaga kerja yang bukan penerima upah sangat penting untuk difokuskan karena kepesertaannya rentan terhadap risiko dan ancaman sosial ekonomi. Potensi atau kemungkinan terjadinya ancaman tersebut sangat tinggi, yang dapat mengakibatkan permasalahan yang lebih kompleks seperti kemiskinan dan pengangguran. Dalam melaksanakan program jaminan sosial, BPJS Ketenagakerjaan di Kota Padang menjadi salah satu penyelenggara, sebuah kota yang merupakan pusat pengembangan Provinsi Lampung. Provinsi ini

¹³ Abdullah, J. (2018). Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial Dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *YUDISIA: Jurnal Pemikiran Hukum Dan Hukum Islam*, 9(1), 121-135.

¹⁴ Ibid, hlm 123

memiliki berbagai sektor industri, perikanan laut, pariwisata, perdagangan, dan jasa.

Ketika melihat tingginya jumlah tenaga kerja sektor informal atau bukan penerima upah di Provinsi Lampung, penting bagi mereka untuk mendapatkan perlindungan jaminan sosial guna memastikan kesejahteraan, ketenangan, dan rasa aman dari ancaman sosial ekonomi bagi pekerja dan keluarganya. Namun, data dari BPJS Ketenagakerjaan Provinsi Lampung menunjukkan bahwa hanya sekitar 27,65 persen dalam data penerima upah, bukan penerima upah, dan jasa konstruksi. Tenaga kerja penerima upah jumlahnya mencapai 1.020.168 jiwa dan sudah tercover oleh BPJS Ketenagakerjaan sebanyak 550.712 jiwa setara dengan 53,98 persen. Tenaga kerja bukan penerima upah berjumlah 1.712.027 jiwa dan sudah tercover BPJS Ketenagakerjaan sebanyak 142,627 jiwa atau setara dengan 8,33 persen. Selanjutnya untuk pekerja konstruksi jumlahnya mencapai 250.447 jiwa dan yang sudah memiliki BPJS Ketenagakerjaan sebanyak 131.375 jiwa atau setara dengan 52,46 persen.¹⁵ Meskipun demikian, dalam praktiknya, banyak tenaga kerja bukan penerima upah yang tidak secara berkelanjutan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan karena beberapa alasan, terutama terkait masalah ekonomi.

¹⁵ <https://kupastuntas.co/2023/12/22/bpjs-ketenagakerjaan-cabang-bandar-lampung-catat-coverage-kepesertaan-baru-mencapai-27-persen>, diakses pada tanggal 17 Maret 2024, 17.15 WIB

Hal ini perlu menjadi fokus bagi pemerintah dan BPJS Ketenagakerjaan sebagai penyelenggara dalam merancang strategi untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan yang semakin meningkat dalam beberapa tahun terakhir. Masalah-masalah tersebut meliputi risiko dan ancaman di tempat kerja, seperti sakit akibat kerja, meningkatnya angka kecelakaan, serta risiko hilangnya nyawa akibat pekerjaan, dan juga ancaman sosial ekonomi yang dapat mengganggu stabilitas kehidupan pekerja di Provinsi Lampung.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Pengaturan mengenai Kajian Akademik tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja terjadi Provinsi Lampung dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan dan permasalahan terdiri dari:

1. Apa Urgensi Produk Hukum tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Daerah?
2. Bagaimana Implikasi Pembentukan Produk Hukum Daerah tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Provinsi Lampung?

3. Bagaimana Arah Kebijakan Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Provinsi Lampung?

C. TUJUAN DAN KEGUNAAN

Tujuan penyusunan Kajian Akademik Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Provinsi Lampung dirumuskan sebagai berikut:

1. Memberikan landasan pemikiran yang obyektif dan komprehensif tentang pokok-pokok peraturan berkenaan terhadap Kajian Akademik Tentang Peningkatan Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Provinsi Lampung;
2. Memberikan arah dan ruang lingkup kebijakan dalam substansi terhadap Kajian Akademik Tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Provinsi Lampung;
3. Sebagai landasan pemikiran tentang Kajian Akademik Tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Provinsi Lampung sesuai tuntutan peraturan perundang-undang di bidang Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pelaksanaan kewenangan

yang dimiliki oleh pemerintah daerah Provinsi Lampung merupakan hal sangat penting, oleh sebabnya pemerintah daerah Provinsi Lampung dalam hal ini bidang Bagian Hukum Provinsi Lampung Mengkaji mengenai Kajian Akademik Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Provinsi Lampung.

Kegunaan Kajian Akademik Tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Provinsi Lampung adalah:

1. Sebagai dasar dalam menyusun membentuk peraturan-peraturan daerah yang ada di Provinsi Lampung yang relevan dengan peraturan perundang-undangan yang baru.
2. Sebagai landasan pemikiran bagi Bagian Hukum Provinsi Lampung dalam merumuskan dan menyusun produk hukum daerah yang harus melibatkan masyarakat secara publik;
3. Sebagai rujukan Bagian Hukum Provinsi Lampung dalam memberikan dan menyusun Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Provinsi Lampung yang merupakan kewenangannya.

D. Metode

Metode pendekatan dalam penyusunan Kajian Akademik Tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Provinsi Lampung ini

dilakukan dengan metode yuridis normatif dan interpretasi hukum yang digunakan baik interpretasi tersirat maupun interpretasi tersurat. Bahan hukum primer yang digunakan adalah norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, sedangkan bahan hukum sekunder adalah dokumen (data-data tertulis, hasil seminar, hasil FGD, pengkajian dan tulisan atau referensi lain) serta literatur yang berhubungan dengan pokok masalah yang dibahas. Disisi lain norma-norma yang berlaku dan mengikat masyarakat atau adat/hukum adat.¹⁶ Hal ini dilakukan untuk mendapat dasar kajian secara sosiologis, yuridis, dan filosofis.

Untuk melengkapi data dan pandangan terhadap Kajian Akademik Tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Provinsi Lampung yang dilakukan juga konsultasi publik dengan dinas/instansi terkait serta pakar hukum dan bidang terkait di daerah, Lembaga Swadaya Masyarakat.¹⁷ Data diolah dengan teknik klasifikasi data, coding dan sistematika data, selanjutnya data dianalisis berdasarkan analisis yuridis kualitatif dan ditarik kesimpulan untuk menjawab permasalahan.

¹⁶ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994, hlm. 97.

¹⁷ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 12.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Perlindungan Tenaga Kerja

Tenaga kerja merujuk kepada individu-individu yang berada dalam rentang usia yang cocok untuk bekerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2, tenaga kerja diartikan sebagai individu yang memiliki kapabilitas untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk kebutuhan pribadi maupun untuk kepentingan masyarakat.¹⁸ Definisi ini juga diperkuat oleh pandangan Manululang yang menggambarkan tenaga kerja sebagai individu yang sedang bekerja, mencari pekerjaan, atau tengah melakukan aktivitas lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.¹⁹ Dalam konteks praktis, perbedaan antara tenaga kerja dan bukan tenaga kerja seringkali hanya ditentukan oleh kriteria usia.

Kedudukan pekerja dapat dianalisis dari dua perspektif, yaitu secara yuridis dan sosial ekonomis.²⁰ Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara untuk melindungi mereka dari potensi tindakan sewenang-wenang oleh pengusaha. Berdasarkan Pasal 27 UUD 1945, setiap warga negara

¹⁸ Ramli, L. (2020). *Hukum ketenagakerjaan*. Airlangga University Press.

¹⁹ Ibid, hlm 45

²⁰ Wijayanti, A. (2009). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi* (Vol. 1). Sinar Grafika.

memiliki kedudukan yang sama di mata hukum dan pemerintahan.²¹ Hal ini diperjelas dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Pasal 5 menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak yang sama tanpa adanya diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan, sedangkan Pasal 6 menegaskan bahwa setiap pekerja memiliki hak yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.²² Perlu dicatat bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha memiliki dinamika yang berbeda dengan hubungan antara penjual dan pembeli, dimana keduanya memiliki kebebasan yang sama untuk menetapkan kesepakatan. Meskipun secara yuridis, kedudukan buruh adalah bebas, namun secara sosial ekonomis, kedudukan buruh seringkali tidak sepenuhnya bebas.

Dalam ranah hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan, terdapat sejumlah istilah yang bervariasi seperti buruh, pekerja, majikan, atau pengusaha. Namun, dalam Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, istilah "tenaga kerja" memiliki makna yang bersifat umum, yaitu "setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi

²¹ Trixie, I., Alvaro, M., Matthew, C., McLaren, H., & Putri, D. A. (2023). Implementasi Hak Para Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Analisis kasus PT Livatech Elektronik Indonesia). *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(2), 2000-2008.

²² Ibid, hlm 30

kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Namun, definisi ini belum secara tegas menetapkan status hubungan kerjanya." Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan, atau yang dikenal sebagai *Labour Law*, adalah bagian dari hukum yang mengatur hubungan kerja baik dalam konteks individu maupun kolektif. Secara tradisional, fokus hukum perburuhan adalah pada individu-individu (buruh) yang bekerja dalam hubungan subordinatif dengan pengusaha atau majikan. Disiplin hukum ini mencakup berbagai masalah, termasuk pengaturan atau perjanjian kerja, hak dan kewajiban dari buruh/pekerja dan majikan, penetapan upah, jaminan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, non-diskriminasi, perjanjian kerja bersama, peran serta pekerja, hak mogok, jaminan pendapatan, serta penyelenggaraan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga mereka.

Secara esensial, menurut Pasal 27 UUD 1945, kedudukan hukum buruh seharusnya setara dengan kedudukan majikan. Hal ini menandakan adanya prinsip kesetaraan dan keadilan dalam hubungan kerja antara kedua belah pihak. Namun, dalam realitas praktiknya, terdapat disparitas yang signifikan dalam kedudukan sosial ekonomis antara buruh dan majikan. Hubungan antara buruh dan majikan seringkali dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk asimetri kekuasaan, ketimpangan ekonomi, dan perbedaan dalam akses terhadap sumber daya serta kesempatan.

Dalam konteks kerja, gambaran hubungan antara buruh dan majikan sering kali tercermin dalam dinamika kekuasaan dan kontrol di tempat kerja. Majikan, sebagai pemilik modal dan penentu kebijakan di lingkungan kerja, sering memiliki posisi yang lebih dominan dan memiliki kontrol atas proses produksi serta pengambilan keputusan terkait dengan pekerjaan. Di sisi lain, buruh, sebagai pekerja yang bergantung pada pekerjaan untuk mencari nafkah, sering kali berada dalam posisi subordinasi dan memiliki ketergantungan ekonomi pada majikan.

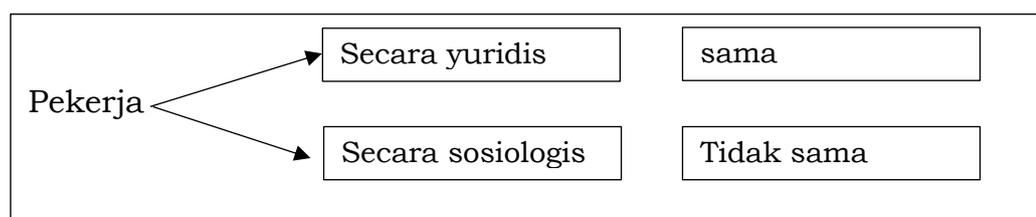
Selain itu, ketimpangan ekonomi juga memainkan peran penting dalam menentukan kedudukan sosial ekonomis buruh dan majikan. Biasanya, majikan memiliki akses lebih besar terhadap sumber daya ekonomi, termasuk modal, teknologi, dan infrastruktur, yang memberikan keunggulan dalam menegosiasikan kondisi kerja dan menentukan upah serta tunjangan bagi buruh. Sebaliknya, buruh sering kali berada dalam posisi yang lebih rentan, terutama dalam hal keamanan kerja, kondisi kerja yang layak, dan jaminan sosial.

Dalam kerangka ini, perlindungan hukum bagi buruh menjadi penting untuk menjaga keseimbangan dan keadilan dalam hubungan kerja. Peraturan perundang-undangan yang mengatur hak-hak buruh, termasuk hak atas upah yang layak, jam kerja yang manusiawi, dan jaminan sosial, bertujuan untuk mengurangi

disparitas dalam kedudukan sosial ekonomis antara buruh dan majikan. Namun, implementasi dan pemantauan terhadap kepatuhan terhadap peraturan tersebut juga memerlukan peran aktif dari pemerintah, serikat pekerja, dan lembaga pengawas ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa hak-hak buruh dilindungi dengan baik.

Dengan demikian, gambaran hubungan antara buruh dan majikan dalam konteks kerja mencerminkan dinamika kompleks kekuasaan, kontrol ekonomi, dan perlindungan hukum. Upaya untuk mencapai kesetaraan dalam kedudukan sosial ekonomis antara kedua belah pihak memerlukan pendekatan yang holistik dan terpadu melalui kebijakan publik, kesepakatan antara buruh dan majikan, serta partisipasi aktif dari berbagai pemangku kepentingan dalam memastikan perlindungan yang adil dan berkelanjutan bagi buruh.

Gambar ini menjelaskan bagaimana hubungan antara buruh dan majikan dalam konteks kerja sebagai berikut:



Ketidaksetaraan kedudukan ini terjadi karena buruh hanya mengandalkan tenaganya sendiri untuk melakukan pekerjaan. Selain itu, seringkali majikan melihat buruh sebagai objek dalam hubungan kerja. Pekerja dianggap sebagai faktor eksternal dalam proses produksi, dan bahkan beberapa majikan menganggap dirinya sebagai pemilik penuh dari perusahaan, sehingga segala kegiatan tergantung pada keinginan majikan. Hal ini menyebabkan kecenderungan bagi majikan untuk bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja/buruh. Buruh dianggap sebagai objek dalam hubungan tersebut, seperti pelanggan pemasok atau pembeli yang berperan dalam menjaga kelangsungan perusahaan, bukan sebagai bagian integral atau konstitutif yang tidak terpisahkan dari perusahaan.²³

Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perhatian yang mendalam terhadap tenaga kerja dan individu lain yang terlibat dalam hubungan kerja, dengan tujuan melindungi mereka dari penyalahgunaan dan perlakuan yang tidak adil. Undang-undang ini secara khusus memperhatikan perlindungan bagi pihak yang lebih rentan dalam hubungan kerja, serta menyediakan kerangka hukum yang spesifik untuk mencegah terjadinya hubungan kerja yang tidak adil dan tidak wajar. Ketentuan-ketentuan yang mencakup jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta upah dan

²³ Asyhadie, H. Z., Sh, M., & Rahmawati Kusuma, S. H. (2019). *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Prenada Media.

kesejahteraan, semuanya bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat untuk keuntungan baik pekerja/buruh maupun perusahaan.

Perlindungan tenaga kerja merupakan usaha untuk memastikan bahwa hak-hak dasar pekerja terjaga. Tujuan dari perlindungan kerja, menurut Abdul Khakim, adalah untuk memastikan terjadinya hubungan kerja yang harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak yang lebih kuat terhadap pihak yang lebih lemah.²⁴ Perlindungan tenaga kerja merupakan bagian integral dari pembangunan ketenagakerjaan, yang pada gilirannya merupakan bagian tak terpisahkan dari pembangunan nasional. Oleh karena itu, implementasi perlindungan tenaga kerja merupakan suatu hal yang penting dan harus diperhatikan secara serius, karena dapat memberikan dukungan bagi pembangunan nasional.

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah (a) menggerakkan dan memanfaatkan tenaga kerja secara efektif dan berperikemanusiaan, (b) menciptakan kesempatan kerja yang merata dan menyediakan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional dan lokal, (c) memberikan perlindungan kepada tenaga kerja untuk mencapai kesejahteraan, dan (d) meningkatkan

²⁴ Kahfi, A. (2016). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*, 3(2), 59-72.

kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya. Untuk mencapai tujuan tersebut, pengusaha diwajibkan untuk mematuhi ketentuan perlindungan tenaga kerja yang telah diatur dalam perundang-undangan.

Perlindungan hukum merupakan intervensi Pemerintah dalam ranah perburuhan/ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil. Hal ini karena regulasi perburuhan memberikan hak-hak kepada buruh/pekerja sebagai individu yang utuh, yang perlu dilindungi dalam hal keselamatan, kesehatan, upah yang layak, dan hal-hal lainnya, tanpa mengesampingkan kepentingan pengusaha/majikan terkait kelangsungan usaha mereka.²⁵ Dengan demikian, pemberian perlindungan hukum kepada pekerja memiliki dasar yang kuat. Menurut Imam Soepomo, perlindungan hukum bagi pekerja mencakup lima bidang hukum perburuhan, yakni: pengerahan/penempatan kerja, hubungan kerja, kesehatan kerja, keamanan kerja, dan jaminan sosial buruh.

Bidang keamanan kerja mencakup perlindungan hukum bagi pekerja terhadap alat-alat kerja yang digunakan. Hal ini menjamin keamanan dan keselamatan pekerja dalam jangka waktu tertentu saat mereka menggunakan alat-alat tersebut. Dalam konteks ini,

²⁵ Charda, S. (2015). Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 32(1), 1-21.

negara mewajibkan pengusaha untuk menyediakan alat-alat keamanan kerja bagi pekerja. Selanjutnya, bidang jaminan sosial bagi buruh telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja. Pada tahun 1992, besarnya kompensasi dan batas maksimal yang diakui oleh PT. Jamsostek dianggap memadai. Namun, saat ini, perlu dilakukan revisi dan penyesuaian terhadap kompensasi serta batas maksimal upah yang diakui untuk pembayaran premi Jamsostek.

Terkait dengan perlindungan hukum bagi buruh atau tenaga kerja, menurut L. Husni, perlindungan pekerja dapat dibagi menjadi tiga jenis, yakni:

1. Perlindungan ekonomis merupakan jenis perlindungan yang berfokus pada upaya memberikan penghasilan yang cukup bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, termasuk ketika pekerja tidak dapat bekerja karena alasan di luar kendali mereka. Ini termasuk perlindungan terhadap upah dan program Jamsostek.
2. Perlindungan sosial, di sisi lain, merupakan upaya masyarakat untuk memastikan pekerja dapat menikmati dan mengembangkan kehidupan seperti yang diharapkan oleh manusia pada umumnya, baik sebagai anggota masyarakat maupun anggota keluarga. Perlindungan sosial ini mencakup

perlindungan terhadap buruh anak, buruh perempuan, serta pemberian waktu istirahat dan cuti oleh pengusaha.

3. Perlindungan teknis adalah jenis perlindungan yang berfokus pada upaya menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang mungkin timbul akibat penggunaan pesawat, alat kerja, atau bahan-bahan tertentu di tempat kerja. Ini terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari segala risiko bahaya yang mungkin terjadi di tempat kerja akibat alat atau bahan yang digunakan dalam hubungan kerja.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia, perlindungan terhadap pekerja mencakup beberapa hal, antara lain: (a) hak pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha, (b) keselamatan dan kesehatan pekerja, (c) perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, dan (d) upah, kesejahteraan, serta jaminan sosial bagi tenaga kerja.²⁶ Dalam konteks ini, penting untuk menjelajahi secara lebih rinci mengenai aspek-aspek perlindungan yang tercantum dalam undang-undang tersebut.

Pertama, hak pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha merupakan salah satu fondasi penting dalam hubungan

²⁶ Wildan, M. (2017). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, 12(4), 833-841.

kerja yang adil dan berimbang. Proses perundingan ini mencakup negosiasi antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha mengenai berbagai hal, termasuk gaji, kondisi kerja, dan hak-hak lainnya. Perlindungan terhadap hak berunding ini bertujuan untuk memastikan bahwa kepentingan pekerja diakui dan dihormati dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi mereka di tempat kerja.

Kedua, keselamatan dan kesehatan pekerja merupakan aspek krusial dalam perlindungan tenaga kerja. Undang-undang menetapkan standar dan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha untuk melindungi pekerja dari risiko kecelakaan dan penyakit terkait pekerjaan. Hal ini mencakup penyediaan perlengkapan pelindung, pemeriksaan rutin terhadap kondisi kerja, dan pelatihan keselamatan bagi pekerja.

Selanjutnya, perlindungan khusus bagi pekerja perempuan juga diatur secara rinci dalam undang-undang ketenagakerjaan. Hal ini mencakup larangan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dalam hal perekrutan, promosi, dan penggajian, serta pengaturan terkait cuti hamil, cuti menyusui, dan kondisi kerja yang sesuai dengan kebutuhan biologis dan sosial pekerja perempuan.

Terakhir, undang-undang juga menegaskan pentingnya upah, kesejahteraan, serta jaminan sosial bagi tenaga kerja. Ini mencakup

hak pekerja atas upah yang layak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, fasilitas kesejahteraan di tempat kerja, seperti asuransi kesehatan, dan jaminan sosial, seperti pensiun dan santunan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan atau cacat secara permanen.

Dengan demikian, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 memberikan landasan yang kokoh bagi perlindungan tenaga kerja di Indonesia, dengan mencakup berbagai aspek yang relevan dalam hubungan kerja. Namun, implementasi yang efektif dari ketentuan-ketentuan ini memerlukan kerjasama aktif antara pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, dan masyarakat secara keseluruhan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dipenuhi dan dilindungi dengan baik sesuai dengan semangat undang-undang tersebut.

Tujuan dari perlindungan tenaga kerja ini tidak lain adalah untuk memastikan berlangsungnya hubungan kerja secara harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak yang lebih kuat. Sebagai konsekuensinya, pengusaha diwajibkan untuk mematuhi ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur sejumlah pasal yang bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja. Hal ini sebagai bentuk pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan dengan manusiawi, dengan mempertimbangkan keterbatasan fisik mereka.

B. Kajian Teoritis tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja

1. Tinjauan Umum tentang Hukum Ketenagakerjaan

Secara etimologis, hukum ketenagakerjaan merupakan gabungan dari dua kata, yaitu "hukum" dan "ketenagakerjaan". Keduanya merujuk pada konsep-konsep hukum yang memiliki signifikansi penting dalam studi hukum secara umum. Penting untuk menguraikan makna dan implikasi dari kedua konsep ini untuk memahami lebih dalam tentang hukum ketenagakerjaan.

Pertama, "hukum" adalah konsep yang mendasar dalam sistem hukum yang mengacu pada seperangkat aturan, norma, dan prinsip yang mengatur perilaku dan interaksi antara individu, kelompok, dan lembaga dalam masyarakat.²⁷ Hukum menetapkan batasan dan kewajiban yang mengikat untuk menjaga ketertiban, keadilan, dan keamanan dalam masyarakat. Konsep hukum mencakup berbagai bidang studi, mulai dari hukum konstitusi, hukum perdata, hukum pidana, hingga hukum internasional, yang masing-masing memiliki peran dan aplikasi khusus dalam pengaturan kehidupan sosial.

Kedua, "ketenagakerjaan" merujuk pada hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau majikan dalam konteks

²⁷ Sri Kartini Irwan Irwan, Fadjarin Wira Perdana, Paulina M. Latuheru, Muhammad Khairani, "Pemikiran Tokoh Pakar Hukum Lima Paradigma," *Jurnal Indonesia Sains 2*, no. 12 (2021): 2166–2178.

produksi barang dan jasa.²⁸ Ketenagakerjaan melibatkan berbagai aspek, termasuk penempatan tenaga kerja, pengaturan upah dan tunjangan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak-hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Konsep ketenagakerjaan mencakup juga isu-isu seperti pemutusan hubungan kerja, perundingan kolektif, dan jaminan sosial, yang menjadi bagian penting dalam pembentukan hubungan kerja yang adil dan seimbang.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, kedua konsep ini saling terkait dan saling melengkapi. Hukum memberikan kerangka kerja yang jelas dan berlandaskan pada prinsip-prinsip keadilan dan keseimbangan dalam mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Sementara itu, ketenagakerjaan memberikan fokus khusus pada aspek-aspek yang terkait dengan tenaga kerja, termasuk hak-hak, perlindungan, dan kesejahteraan pekerja dalam konteks kerja.

Perlu dipahami bahwa konsep hukum ketenagakerjaan tidak hanya bersifat statis, tetapi juga dinamis dan terus berkembang sesuai dengan perubahan sosial, ekonomi, dan politik dalam masyarakat. Seiring dengan perkembangan zaman dan perkembangan teknologi, isu-isu baru muncul dalam hubungan

²⁸ Rahmayanti Rahmayanti Rika Jamin Marbun, "Penerapan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Pasca Berlakunya Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Darma Agung* 32, no. 1 (2024): 420–430.

kerja yang memerlukan penyesuaian dan interpretasi yang cermat dari prinsip-prinsip hukum dan ketenagakerjaan.

Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang konsep-konsep dasar hukum dan ketenagakerjaan menjadi kunci untuk memahami peran dan fungsi hukum ketenagakerjaan dalam konteks sosial dan ekonomi yang lebih luas. Ini memberikan landasan yang kuat untuk analisis yang lebih holistik dan komprehensif tentang isu-isu ketenagakerjaan serta implementasi kebijakan yang berdampak pada kehidupan pekerja dan masyarakat secara keseluruhan.

Tujuan utama dari hukum ketenagakerjaan adalah menjalankan prinsip keadilan sosial dalam dunia kerja dengan melindungi buruh dari kekuasaan yang tidak terbatas dari majikan agar bertindak sesuai dengan prinsip kemanusiaan.²⁹ Dalam konteks ini, buruh dan majikan memiliki kebebasan untuk menetapkan peraturan tertentu karena hukum perburuhan memiliki otonomi, namun peraturan tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang diberlakukan oleh pemerintah yang bertujuan untuk melindungi buruh atau pekerja. Pelanggaran terhadap hal ini dapat dikenai sanksi berupa pidana kurungan atau denda.

²⁹ Sajou, D. M., Putri, K. M. T., & Dwi, N. F. (2020). Peran Negara Atas Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(8), 445-452.

Secara prinsip, hukum ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari ranah hukum administrasi negara yang merupakan hukum publik. Namun, dalam kerangka yang lebih luas, hukum ketenagakerjaan juga terkait erat dengan berbagai bidang kajian hukum lainnya, seperti hukum kontrak, hukum perusahaan, dan bahkan hukum pidana. Hal ini menjadikan hukum ketenagakerjaan sebagai bagian dari kategori hukum fungsional, yang mempertimbangkan berbagai aspek dan implikasi hukum dalam konteks hubungan kerja.

Dalam perspektif hukum fungsional, hukum ketenagakerjaan tidak hanya melulu berkuat pada aspek-aspek legalitas dan peraturan yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Lebih dari itu, hukum ketenagakerjaan juga mencakup pertimbangan terhadap masalah-masalah sosial, ekonomi, dan politik yang terkait dengan tenaga kerja. Ini mencakup penerapan norma-norma hukum yang memastikan hak-hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, sanksi-sanksi yang diberlakukan dalam kasus pelanggaran, serta upaya untuk memastikan perlindungan dan kesejahteraan bagi seluruh pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.

Dalam kerangka ini, sifat hukum ketenagakerjaan dapat dibagi menjadi dua, yaitu hukum yang mengatur dan hukum yang mengenakan sanksi atau secara memaksa. Hukum yang mengatur mencakup berbagai peraturan dan ketentuan yang mengatur

hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, termasuk mengenai penempatan tenaga kerja, pengaturan upah, kondisi kerja, dan hak-hak lainnya yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak. Sementara itu, hukum yang mengenakan sanksi atau secara memaksa merujuk pada konsekuensi hukum yang diberlakukan jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan hukum ketenagakerjaan, seperti pemutusan hubungan kerja yang tidak sah atau pembayaran kompensasi kepada pekerja yang dirugikan.

Namun, penting untuk diingat bahwa sifat hukum ketenagakerjaan juga melibatkan aspek-aspek yang lebih luas, seperti keadilan sosial, perlindungan hak asasi manusia, dan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai instrumen untuk mengatur hubungan kerja, tetapi juga sebagai alat untuk mencapai tujuan-tujuan sosial dan ekonomi yang lebih besar, seperti penciptaan lapangan kerja yang layak, pengentasan kemiskinan, dan pemerataan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

a. Sifat Hukum Perburuhan sebagai Hukum Mengatur (*Regeld*)

Ciri utama dari hukum perburuhan atau ketenagakerjaan yang bersifat mengatur adalah adanya peraturan yang tidak bersifat memaksa sepenuhnya. Dengan kata lain, terdapat ruang untuk melakukan penyimpangan terhadap ketentuan tersebut melalui perjanjian, seperti perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan

perjanjian kerja bersama. Sifat hukum mengatur ini juga sering disebut sebagai bersifat fakultatif, yang berarti hukum tersebut berfungsi untuk melengkapi.

- 1) Pasal 51 ayat (1) dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pembuatan perjanjian kerja dapat dilakukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Pasal ini termasuk dalam kategori yang bersifat mengatur karena tidak mengharuskan perjanjian kerja dalam bentuk tertulis, melainkan bisa juga dilakukan secara lisan. Tidak ada sanksi yang diberlakukan bagi pihak yang membuat perjanjian secara lisan, sehingga bentuk tertulis tidaklah menjadi suatu keharusan.
- 2) Pasal 60 ayat (1) dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai perjanjian kerja dengan waktu tidak tertentu yang dapat menyertakan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan. Ketentuan ini juga termasuk dalam kategori mengatur karena memberikan kebebasan kepada pengusaha untuk menetapkan apakah akan menerapkan masa percobaan atau tidak saat menjalin hubungan kerja dengan waktu tidak tertentu atau permanen.
- 3) Pasal 10 ayat (1) dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur tentang kewajiban pengusaha untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha. Pasal ini termasuk dalam ketentuan hukum yang

mengatur karena memberikan opsi kepada pengusaha untuk melaksanakan atau tidak melaksanakan kewajiban tersebut.

Kemudian, terdapat juga regulasi lain yang termasuk dalam kategori hukum yang mengatur, seperti Buku III Titel 7A Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) dan Buku II Titel 4 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD).

b. Sifat memaksa hukum perburuhan

Dalam pelaksanaan hubungan kerja, terutama untuk masalah-masalah tertentu, intervensi pemerintah diperlukan. Tindakan intervensi ini membuat hukum ketenagakerjaan memiliki sifat publik. Sifat publik dari Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan dicirikan oleh adanya ketentuan yang bersifat memaksa (*dwingen*), yang jika tidak dipatuhi, dapat menyebabkan negara/pemerintah memberlakukan sanksi tertentu. Ini mengindikasikan bahwa hukum tersebut harus dipatuhi secara mutlak dan tidak boleh dilanggar.

Hukum perburuhan juga dapat disifatkan sebagai publik karena keterlibatan Pemerintah dalam isu perburuhan dan adanya sanksi pidana dalam peraturan hukum perburuhan.³⁰ Buruh perlu dilindungi oleh negara melalui campur tangan Pemerintah. Perlindungan yang diberikan oleh Pemerintah meliputi pembuatan peraturan yang mengikat bagi buruh dan majikan serta mengawasi

³⁰ Pratiwi, W. B., & Andani, D. (2022). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 29(3), 652-673.

hubungan industrial. Salah satu bentuk ketentuan yang memerlukan campur tangan pemerintah adalah:

- 1) Penegakan sanksi terhadap pelanggaran atau tindak pidana di sektor ketenagakerjaan.
- 2) Persyaratan dan isu-isu terkait perizinan, seperti: (a) perizinan terkait tenaga kerja asing; (b) perizinan untuk pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI).
- 3) Aspek privat atau perdata. Karena hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara individu, khususnya antara pengusaha dan pekerja, melalui pembuatan perjanjian kerja.
- 4) Aspek publik, yang mencakup: (a) kewajiban mendapatkan izin dari pemerintah terkait dengan PHK serta campur tangan pemerintah dalam menetapkan standar upah (upah minimum); (b) adanya sanksi pidana, denda, dan sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan dalam peraturan perburuhan/ketenagakerjaan.

Hukum ketenagakerjaan, awalnya dikenal sebagai hukum perburuhan, adalah kerangka hukum yang mengatur hubungan antara tenaga kerja dan majikan. Setelah kemerdekaan Indonesia, ketenagakerjaan diatur oleh Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada tahun 1997, undang-undang tersebut digantikan oleh Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Namun, keberadaan UU

No.25 Tahun 1997 menimbulkan kontroversi karena adanya dugaan kolusi dan penyimpangan dana Jamsostek terkait pembangunan menara Jamsostek. Akibatnya, UU tersebut ditunda dan akhirnya digantikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³¹

2. Teori Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, ruang lingkup hukum ketenagakerjaan mencakup semua hal yang terkait dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan setelah masa kerja.³² Menurut teori Gebiedsleer oleh JHA Logeman, ruang lingkup berlakunya hukum merujuk pada kondisi atau wilayah di mana suatu aturan berlaku. Terdapat empat ruang lingkup berlakunya hukum:³³

- a. lingkup berlaku pribadi, berkaitan dengan pengaturan siapa dan apa, yaitu:
 - 1) buruh pribadi kodrati
 - 2) pengusaha-pribadi hukum
 - 3) pemerintah-jabatan

³¹ Hanifah, I. (2020). Peran Dan Tanggung Jawab Negara Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Yang Bermasalah Di Luar Negeri. *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1), 10-23.

³² Yolanda, N. (2020). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja indonesia. *Solusi*, 18(2), 198-217.

³³ ibid

- b. Lingkup waktu menurut waktu: menunjukkan kapan suatu peristiwa tertentu diatur oleh kaidah hukum, yaitu:
 - 1) Sebelum hubungan kerja
 - 2) Saat hubungan kerja
 - 3) Sesudah hubungan kerja
- c. Lingkup berlaku wilayah: lingkup berlaku menurut wilayah adalah wilayah terjadinya suatu peristiwa hukum yang dibatasi oleh kaidah hukum, yaitu:
 - 1) Regional: Non sektoral regional dan sektoral regional
 - 2) Nasional: Non sektoral nasional dan sektoral nasional

Terdiri ada beberapa teori ketenagakerjaan. Teori-teori ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

a. Teori Klasik Adam Smith

Teori klasik menyatakan bahwa manusia adalah faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran suatu bangsa. Ini karena, menurut pandangan tersebut, tanah atau alam tidak memiliki nilai jika tidak ada manusia yang mampu mengelolanya sehingga menjadi bermanfaat bagi kehidupan. Dalam kerangka ini, teori klasik yang diusung oleh Adam Smith juga mengakui bahwa alokasi sumber daya manusia yang efisien merupakan kunci pertumbuhan ekonomi. Sebelum ekonomi dapat berkembang, penggunaan efektif sumber daya manusia menjadi landasan. Dengan demikian, alokasi

yang efisien dari sumber daya manusia dianggap sebagai syarat penting bagi pertumbuhan ekonomi.

b. Teori Malthus

Setelah Adam Smith, Thomas Robert Malthus (1766-1834) dianggap sebagai salah satu pemikir klasik yang berpengaruh dalam perkembangan pemikiran ekonomi. Salah satu karya yang paling terkenal dari Malthus adalah "Principles of Population". Menurut Mulyadi (2003), dalam karyanya tersebut, Malthus menunjukkan bahwa meskipun dia mengikuti pemikiran Adam Smith, namun ada perbedaan pendapat antara keduanya. Adam Smith, dalam pandangannya, optimis bahwa kesejahteraan manusia akan terus meningkat sebagai hasil dari pembagian kerja dan spesialisasi. Namun, Malthus justru pesimis terhadap masa depan manusia.

Malthus menyatakan bahwa tanah, sebagai salah satu faktor produksi utama, memiliki jumlah yang tetap. Namun, luas tanah untuk pertanian mengalami penurunan karena sebagian digunakan untuk pembangunan perumahan, pabrik, jalan, dan bangunan lainnya. Malthus percaya bahwa pertumbuhan populasi manusia akan lebih cepat daripada pertumbuhan hasil pertanian untuk memenuhi kebutuhan mereka. Dia tidak yakin bahwa teknologi akan berkembang cukup cepat untuk mengejar pertumbuhan

penduduk, sehingga ia mengusulkan pembatasan jumlah penduduk, yang disebutnya sebagai "pembatasan moral".

c. Teori Keynes

Para pemikir klasik meyakini bahwa sistem ekonomi yang berdasarkan pada kekuatan pasar akan selalu mencapai keseimbangan atau *equilibrium*. Dalam kondisi keseimbangan, semua sumber daya, termasuk tenaga kerja, akan dimanfaatkan sepenuhnya (*full-employed*). Oleh karena itu, dalam sistem yang mengandalkan mekanisme pasar, pengangguran dianggap tidak akan ada. Jika ada individu yang tidak bekerja, mereka lebih memilih untuk bekerja dengan upah yang lebih rendah daripada tidak mendapatkan pendapatan sama sekali. Ketersediaan untuk bekerja dengan upah yang lebih rendah ini akan mendorong perusahaan untuk mempekerjakan lebih banyak orang.

Salah satu kritik yang dilontarkan oleh John Maynard Keynes terhadap sistem klasik adalah bahwa tidak ada mekanisme penyesuaian otomatis yang menjamin bahwa perekonomian akan mencapai keseimbangan pada tingkat penggunaan tenaga kerja penuh. Di dunia nyata, pasar tenaga kerja tidak beroperasi sesuai dengan pandangan klasik di atas. Di banyak tempat, pekerja tergabung dalam serikat pekerja yang berusaha untuk memperjuangkan kepentingan mereka dan mencegah penurunan tingkat upah. Jika tingkat upah turun, hal ini dapat mengakibatkan

penurunan pendapatan bagi sebagian anggota masyarakat. Penurunan pendapatan ini dapat mengurangi daya beli masyarakat secara keseluruhan, yang pada akhirnya akan mengakibatkan penurunan konsumsi secara keseluruhan. Penurunan daya beli masyarakat kemudian akan mendorong penurunan harga-harga.

d. Teori tenaga kerja

Solmon dalam Sinaga menjelaskan bahwa pasar tenaga kerja merupakan tempat di mana individu yang mencari pekerjaan bertemu dengan perusahaan atau individu yang menawarkan lowongan kerja. Proses pertemuan antara pencari kerja dan pemberi lowongan kerja bisa berlangsung singkat atau memakan waktu yang lama. Tantangan yang dihadapi oleh kedua belah pihak di pasar tenaga kerja adalah sebagai berikut: setiap perusahaan yang membuka lowongan kerja memiliki persyaratan dan kebutuhan yang berbeda, yang mengakibatkan variasi dalam tingkat upah yang ditawarkan. Di sisi lain, pencari kerja memiliki keterampilan yang beragam, sehingga memiliki preferensi yang berbeda-beda terkait tingkat upah yang diharapkan. Masalah utama yang dihadapi oleh kedua pihak ini adalah keterbatasan informasi.

e. Teori Ester Boserup

Boserup menyatakan bahwa pertumbuhan populasi mendorong adopsi sistem pertanian yang lebih intensif dalam masyarakat dan

meningkatkan produksi pertanian. Menurutnya, peningkatan jumlah penduduk memacu penggunaan teknologi pertanian yang lebih maju. Dengan kata lain, inovasi teknologi muncul terlebih dahulu, dan keberadaannya bermanfaat hanya ketika populasi lebih besar. Boserup meyakini bahwa inovasi dapat meningkatkan produktivitas pekerja, namun hanya efektif jika jumlah pekerja banyak. Pertumbuhan populasi mendorong implementasi inovasi teknologi baru.

3. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial pada dasarnya adalah bentuk perlindungan sosial yang bertujuan untuk mengatasi risiko-risiko yang mungkin timbul agar seluruh warga dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya dengan layak. Drs. Harun Alrajid menjelaskan bahwa jaminan sosial merupakan upaya perlindungan kesejahteraan yang diselenggarakan oleh pemerintah untuk menjaga dan meningkatkan taraf hidup masyarakat.³⁴

Konsep jaminan sosial dapat diinterpretasikan secara luas atau sempit. Dalam pengertian luasnya, jaminan sosial mencakup berbagai inisiatif yang dapat dilakukan oleh masyarakat maupun pemerintah. Sentanoe Kertonegoro mengelompokkan usaha-usaha tersebut ke dalam empat kegiatan utama:

³⁴ Kumendong, W. J. (2015). TINJAUAN TENTANG ASPEK PIDANA TERHADAP PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA.

- a. Kegiatan pencegahan dan pengembangan, seperti upaya di bidang kesehatan, agama, perencanaan keluarga, pendidikan, bantuan hukum, dan lain-lain yang termasuk dalam kategori Pelayanan Sosial (*Social Service*).
- b. Kegiatan pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk korban bencana alam, lanjut usia, anak yatim, penyandang cacat, dan berbagai kekurangan lainnya yang termasuk dalam kategori Bantuan Sosial (*Social Assistance*).
- c. Kegiatan pembinaan, seperti perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi, dan lain-lain yang termasuk dalam kategori Sarana Sosial (*Social Infrastructure*).
- d. Usaha perlindungan ketenagakerjaan yang ditujukan khusus untuk pekerja yang merupakan tulang punggung pembangunan dan selalu menghadapi risiko sosial-ekonomi, termasuk dalam kategori Asuransi Sosial (*Social Insurance*).

Terkait dengan hubungan kerja, konsep jaminan sosial bagi pekerja/buruh dapat dijelaskan secara sempit sebagai pembayaran yang diterima oleh pekerja ketika mereka kehilangan pendapatan karena alasan di luar kendali mereka, sehingga menjamin kepastian pendapatan (*income security*) saat mereka tidak dapat bekerja karena hal yang tidak disengaja. Di Indonesia, upaya negara untuk memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat, sebagaimana yang diamanatkan oleh Pasal 28 H

dan Pasal 34 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, diwujudkan dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Pelaksanaan amanat konstitusi tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan bentuk perlindungan bagi tenaga kerja yang memberikan santunan berupa uang sebagai kompensasi atas hilangnya atau berkurangnya pendapatan akibat kejadian tertentu yang dialami oleh tenaga kerja. Ini juga mencerminkan upaya kebijakan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang bekerja di lingkungan perusahaan, untuk menyediakan perlindungan dalam interaksi kerja yang saling menguntungkan antara tenaga kerja dan pengusaha.³⁵

Pada dasarnya, tujuan dari jaminan sosial ketenagakerjaan adalah untuk menjamin kelangsungan arus pendapatan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya pendapatan yang hilang akibat kejadian tertentu. Selain itu, jaminan sosial ketenagakerjaan memiliki beberapa aspek yang meliputi:

- a. Menyediakan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum bagi tenaga kerja dan keluarganya.

³⁵ Saputra, A. G., Nadhifah, N. K., Ananda, M. N. T., Raharjo, S. T., & Resnawaty, R. (2020). Pelaksanaan kesejahteraan karyawan sebagai wujud corporate social responsibility melalui program bpjs ketenagakerjaan. *Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 6(3), 246-251.

- b. Sebagai bentuk penghargaan kepada tenaga kerja yang telah memberikan kontribusi tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.
- c. Membuat lingkungan kerja yang tenang, yang pada akhirnya mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi risiko sosial ekonomi.

Penyelenggaraan program jaminan sosial adalah salah satu tugas dan tanggung jawab negara dalam memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada penduduk Indonesia. Pengembangan program jaminan sosial dilakukan berdasarkan konsep "*funded social security*," di mana jaminan sosial didanai oleh peserta dan masih terbatas pada sebagian masyarakat. Terdapat beberapa keuntungan yang dapat diperoleh dari pelaksanaan jaminan sosial bagi pekerja, antara lain:

- a. Jaminan sosial menyediakan stabilitas dalam lingkungan kerja bagi pekerja dan peluang usaha yang lebih stabil bagi pengusaha, yang pada gilirannya mendorong peningkatan produktivitas.
- b. Dengan program jaminan sosial yang konsisten, pengusaha dapat membuat perencanaan yang lebih pasti terkait kesejahteraan pekerja mereka.

- c. Keberadaan jaminan sosial tenaga kerja membangun ikatan yang kuat antara pekerja dan perusahaan, mengurangi kecenderungan pekerja untuk pindah ke tempat kerja lain.
- d. Program jaminan sosial tenaga kerja juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan mempromosikan hubungan positif antara pekerja dan pengusaha.

Dengan adanya jaminan sosial ketenagakerjaan, perlindungan terhadap risiko-risiko pekerjaan terjamin, terutama dalam menjaga kelangsungan penghasilan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarga.

Selama tahun 1950-an, 1960-an, dan awal 1980-an, teori-teori pembangunan yang dominan sebagian besar berkaitan dengan hubungan antara tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi. Kemudian, muncul aliran ekonomi sisi penawaran atau *supply-side economics*, yang menekankan kebijakan untuk meningkatkan output nasional melalui akumulasi modal. Aliran ini menghubungkan ketersediaan lapangan kerja dengan pertumbuhan Produk Domestik Bruto (GNP), dengan maksud untuk mengoptimalkan lapangan kerja dengan memaksimalkan tingkat tabungan dan investasi.

Pelaksanaan jaminan sosial di Indonesia bersumber pada landasan idiil. Pembukaan UUD 1945 sebagaimana tercantum pada alinea keempat yang menyebutkan bahwa salah satu tujuan negara

Indonesia adalah memajukan kesejahteraan umum sehingga dapat tercapai masyarakat yang adil dan makmur. Apabila terjadi Pelanggaran terhadap pelaksanaan jaminan sosial berarti pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia (HAM).³⁶

Undang-Undang tentang tenaga kerja yang sudah lengkap lahir pada tahun 1969. Pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja diatur tentang penyelenggaraan asuransi sosial bagi tenaga kerja beserta keluarganya. Pada tahun 1977 Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Astek). Program-program yang ditangani oleh Astek adalah asuransi kecelakaan kerja (AKK), asuransi kematian (AK), dan tabungan hari tua (THT). Bersamaan dengan itu diterbitkan pula Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 1977 tentang Perusahaan Umum (Perum) Astek Sebagai Badan Penyelenggara Program Astek

4. Hubungan Hukum Antara Penyelenggara Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan dari

³⁶ Adillah, S. U., & Anik, S. (2015). Kebijakan jaminan sosial tenaga kerja sektor informal berbasis keadilan sosial untuk meningkatkan kesejahteraan. *Yustisia*, 4(3), 558-580.

dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Selain itu, hukum ketenagakerjaan juga mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja terdiri dari dua macam yaitu hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja yang dibuat tersebut dapat dilakukan secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang diprasyaratkan secara tertulis harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Mengenai hubungan kerja tersebut diatur di Bab IX Pasal 50-66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibentuk antara pengusaha dan pekerja/buruh haruslah berlandaskan dan sesuai dengan substansi dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan hukum lainnya yang terkait.

Di dalam menjalankan aktivitas perusahaan, pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak dari setiap pekerja. Hak pekerja tersebut diantaranya yaitu hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun, hak untuk mengembangkan kompetensi kerja, hak untuk beribadah menurut agama dan kepercayaannya, hak untuk mendapatkan upah atau penghasilan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, hak untuk mendapatkan perlindungan, kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan kerja.

Apabila pekerja merasa bahwa hak-haknya yang dilindungi dan diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut merasa tidak terpenuhi dan diabaikan oleh pengusaha maka hal tersebut akan dapat menyebabkan perselisihan-perselisihan tertentu antara pengusaha dan pekerja. Jika perselisihan itu terjadi, maka peraturan hukum di Indonesia telah mengaturnya di dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Setiap bentuk

perselisihan tersebut memiliki cara atau prosedur tersendiri untuk menyelesaikannya baik itu melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

5. Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja Melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kajian

Dalam perkembangannya sesuai dinamika sosial, mengenal proses penyelesaian sengketa perdata tidak saja melalui proses formal (pengadilan) akan tetapi dapat juga melalui proses nonformal (di luar pengadilan). Dalam kepustakaan maupun dalam percakapan sehari-hari sering ditemukan istilah-istilah konflik dan sengketa. Selain istilah conflict, dari bahasa Inggris juga mengenal istilah dispute yang merupakan padanan dari istilah “sengketa” dalam bahasa Indonesia.

Secara garis besar bentuk penyelesaian sengketa dibagi menjadi dua bagian yaitu:

- a. Bentuk penyelesaian sengketa secara litigasi (peradilan);
- b. Bentuk penyelesaian sengketa secara non litigasi (alternative dispute resolution).

Secara umum bentuk-bentuk penyelesaian sengketa terdiri dari:

- c. Litigasi/pengadilan

- d. 2. Arbitrase;
- e. Early Neutral Evaluation (ENE);
- f. Mediasi;
- g. Negosiasi;
- h. Pencari Fakta/Fact Finding (Buku Tanya jawab Peraturan Mahkamah Agung RI. No. 1 Tahun 2008 tentang Pelaksanaan Mediasi di Pengadilan.

Enam bentuk penyelesaian sengketa di atas lazim menjadi pilihan (alternatif) yang dapat digunakan oleh para pihak dalam menyelesaikan sengketanya. Tiap-tiap bentuk penyelesaian sengketa memiliki ciri khas dan karakteristik yang berbeda.⁸ Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, mengatur mengenai Penyelesaian Pengaduan Pasal 48 ayat: (1) BPJS wajib membentuk unit pengendali mutu pelayanan dan penanganan pengaduan Peserta. (2) BPJS wajib menangani pengaduan paling lama 5 (lima) hari kerja sejak diterimanya pengaduan. (3) Ketentuan mengenai unit pengendali mutu dan penanganan pengaduan Peserta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan BPJS.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Pasal 6 ayat (6) Usaha penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui mediasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dengan memegang teguh

kerahasiaan, dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari harus tercapai kesepakatan dalam bentuk tertulis yang ditandatangani oleh semua pihak yang terkait. Black's Law Dictionary memberikan definisi, "mediation is a method of nonbinding dispute resolution involving a neutral third party who tries to help the disputing parties reach a mutually agree able solution", jika diterjemahkan berarti "mediasi adalah suatu cara penyelesaian sengketa yang menyertakan pihak ketiga yang netral untuk membantu para pihak mendapatkan solusi yang saling menguntungkan.

Pola penyelesaian sengketa melalui mediasi dalam khazanah hukum indonesia merupakan bagian dari pola penyelesaian melalui jalur alternatif.¹⁰ Mediasi diartikan sebagai penyelesaian sengketa melalui proses perundingan para pihak dengan dibantu mediator, yaitu pihak netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian.

Proses mediasi sebagai penyelesaian sengketa alternatif, juga dapat dilakukan diperadilan atau yang dikenal dengan mediasi peradilan. Mengenai hal ini diatur dalam peraturan Mahkamah Agung (PERMA) Nomor 2 Tahun 2003 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan sebagaimana telah dicabut dengan PERMA No. 01 Tahun 2008. Salah satu pertimbangan diintrodusirnya mediasi di

pengadilan adalah karena mediasi merupakan salah satu instrumen aktif mengatasi kemungkinan penumpukan perkara di pengadilan sehingga proses penyelesaian sengketa akan lebih cepat dan murah serta dapat memberikan akses kepada para pihak yang bersengketa untuk memperoleh keadilan atau penyelesaian yang memuaskan atas sengketa yang dihadapi. Mediator yang netral mengandung pengertian bahwa mediator tidak berpihak (imparsial) tidak memiliki kepentingan dengan perselisihan yang sedang terjadi, serta tidak diuntungkan atau dirugikan jika sengketa dapat diselesaikan atau jika mediasi menemui jalan buntu (deadlock stalemate). Bantuan mediator yang bersifat prosedural antara lain mencakup tugas-tugas memimpin, memandu dan merancang sesi-sesi pertemuan atau perundingan, sedangkan bantuan substansial berupa pemberian saran-saran kepada pihak yang bersengketa tentang penyelesaian pokok sengketa. Peran mediator dapat bersifat aktif maupun pasif dalam membantu para pihak.

C. Kajian Terhadap Asas Atau Prinsip Yang Terkait Penyusunan Norma

Beberapa asas/prinsip yang harus diperhatikan sebagai dasar dalam penyusunan norma atau materi muatan terhadap penyusunan Peraturan Daerah tentang kebijakan pemerintah provinsi lampung dalam Optimalisasi Penyelenggaraan

Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yaitu:

2. Asas Kepentingan Umum: Kebijakan yang diatur dalam Perda harus mengutamakan kepentingan umum dan kesejahteraan masyarakat provinsi Lampung secara keseluruhan. Kepentingan jangka panjang, termasuk peningkatan nilai Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja, harus diperhatikan.
3. Asas Keberlanjutan (*Sustainability*): Perda harus mempromosikan prinsip keberlanjutan dalam peningkatan nilai Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Upaya-upaya ini harus mempertimbangkan kebutuhan generasi masa depan.
4. Asas Partisipasi Publik: Perda harus melibatkan partisipasi aktif masyarakat, termasuk pemangku kepentingan lokal, dalam proses perencanaan, pembuatan kebijakan, dan implementasi. Masyarakat harus memiliki akses informasi dan kesempatan untuk berkontribusi.
5. Asas Keberagaman (*Diversity*): Perda harus mengakui keragaman geografis, ekologi, sosial, dan ekonomi provinsi Lampung. Pendekatan yang sesuai dengan kondisi setempat harus digunakan dalam pengembangan kebijakan.
6. Asas Keadilan (*Equity*): Perda harus memastikan bahwa kebijakan dan tindakan yang diambil tidak hanya

menguntungkan kelompok tertentu, tetapi juga adil dan merata bagi semua lapisan masyarakat. Ini termasuk melindungi kelompok rentan yang lebih terpapar risiko akibat peningkatan Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja

7. Asas Sains dan Bukti: Kebijakan dalam Perda harus didasarkan pada pengetahuan ilmiah dan bukti yang kuat. Data dan analisis ilmiah harus menjadi dasar bagi keputusan yang diambil.
8. Asas Keterpaduan (*Integration*): Perda harus mengupayakan keterpaduan antara sektor-sektor yang berbeda, seperti lingkungan, pertanian, perencanaan perkotaan, dan ekonomi, untuk peningkatan Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja
9. Asas Kerjasama: Provinsi Lampung harus menjalin kerja sama dengan pemerintah pusat, pemerintah daerah lain, sektor swasta, dan berbagai pihak terkait dalam upaya peningkatan Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja secara efektif.
10. Asas Keselamatan dan Kesehatan Masyarakat: Perda harus memperhatikan dampak langsung dan tidak langsung perubahan iklim terhadap keselamatan dan kesehatan masyarakat, serta upaya-upaya untuk mengurangi risiko terkait.

D. Peran Pemerintah dalam Pembentukan Produk Hukum Daerah

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 1 Ayat (1) Negara Republik Indonesia adalah Negara Kesatuan yang berbentuk Republik. Kemudian Pasal 18 Ayat (1) menentukan: Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota, yang tiap-tiap provinsi, kabupaten, dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah, yang diatur dengan undang-undang.

Pembagian wilayah negara menjadi daerah provinsi dan di dalam daerah provinsi terdiri dari daerah Kabupaten/Kota, sekaligus sebagai pemerintahan daerah, sebagaimana diatur dalam Ayat (2) “Pemerintahan daerah provinsi, daerah kabupaten, dan kota mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan”. Sebagai kelengkapan penyelenggaraan Pemerintahan dan merupakan unsur pemerintahan daerah, maka dibentuk lembaga perwakilan rakyat daerah, sebagaimana ditentukan pada Ayat (3) “Pemerintahan daerah provinsi, daerah kabupaten, dan kota memiliki Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang anggota-anggotanya dipilih melalui pemilihan umum”. Kemudian Gubernur, Bupati, dan Walikota masing-masing sebagai kepala pemerintah daerah provinsi, kabupaten, dan kota dipilih secara demokratis.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan di daerah, Pemerintahan daerah diberikan otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan sebagai urusan Pemerintah Pusat. Dalam rangka melaksanakan otonomi luas di daerah, maka pemerintahan daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang dimaksud dengan Peraturan daerah adalah Peraturan Daerah Provinsi dan/atau peraturan daerah Kabupaten/kota. Ketentuan lebih lanjut mengenai peraturan daerah ini diatur dalam pasal 136 sampai pasal 149 UU No. 32 Tahun 2004. Peraturan daerah dibuat oleh pemerintah daerah dalam rangka untuk menjalankan otonomi daerah dalam negara kesatuan Republik Indonesia.³⁷

Keberadaan peraturan daerah merupakan pengejawantahan dari pemberian kewenangan kepada daerah dalam mengurus dan mengatur rumah tangganya sendiri, karena ada bagian dari urusan-urusan daerah selain diatur dalam undang-undang dan harus diatur lebih lanjut dengan peraturan daerah. Berkaitan dengan kewenangan membentuk Peraturan Daerah (Perda) telah dipertegas dalam UU No. 32 Tahun 2004 Pasal 42 ayat (1) huruf a ditentukan

³⁷ A. Zakarsi, *Pembentukan Peraturan Daerah Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan*, Inovatif: Jurnal Ilmu Hukum, Vol 2 No. 4, 2010, hlm. 104.

bahwa: "DPRD mempunyai tugas dan wewenang membentuk Perda yang dibahas dengan kepala daerah untuk mendapat persetujuan bersama". Selanjutnya dipertegas lagi dengan UU No. 27 Tahun 2009 Tentang MPR, DPR, DPD dan DPRD ditentukan: DPRD provinsi mempunyai tugas dan wewenang: membentuk peraturan daerah provinsi bersama gubernur, membahas dan memberikan persetujuan rancangan peraturan daerah mengenai anggaran pendapatan dan belanja daerah provinsi yang diajukan oleh gubernur. Sedangkan kewenangan DPRD Kabupaten/Kota ditegaskan dalam Pasal 344 ditentukan: (1) DPRD kabupaten/kota mempunyai tugas dan wewenang, membentuk peraturan daerah kabupaten/kota bersama bupati/walikota, membahas dan memberikan persetujuan rancangan peraturan daerah mengenai anggaran pendapatan dan belanja daerah kabupaten/kota yang diajukan oleh bupati/walikota.³⁸

Kedudukan DPRD sebagai Badan Legislatif Daerah berkedudukan sejajar dan menjadi mitra dari Pemerintah Daerah, sekaligus menjalankan fungsi kontrol atau pengawasan terhadap Pemerintah Daerah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, bahwa tugas dan wewenang DPRD antara lain:³⁹

³⁸ *Ibid.*

³⁹ Muhammad Suharjono, *Pembentukan Peraturan Daerah yang Responsif dalam Mendukung Otonomi Daerah*, DIH Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 10 No. 19, 2014, hlm. 24.

- a. Membentuk Perda yang dibahas dengan Kepala Daerah untuk mendapat persetujuan bersama;
- b. Membahas dan menyetujui rancangan Perda tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah bersama dengan Kepala Daerah;
- c. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah dan peraturan perundang-undangan lain, Keputusan Gubernur, Bupati dan Walikota, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, Kebijakan Pemerintah Daerah, dan Kerjasama Internasional didaerah;

Perda yang merupakan hasil kerja bersama antara DPRD dengan Gubernur/Bupati/Walikota, karena itu tata cara membentuk Perda harus ditinjau dari beberapa Unsur pemerintahan tersebut, yaitu Unsur DPRD adalah Peraturan Daerah merupakan suatu bentuk produk legislatif tingkat daerah, karena itu tidak dapat terlepas dari DPRD. Keikutsertaan DPRD membentuk Perda bertalian dengan wewenang DPRD di bidang legislatif atau yang secara tidak langsung dapat dipergunakan sebagai penunjang fungsi legislatif, yaitu hak penyidikan, hak inisiatif, hak amandemen, persetujuan atas Rancangan Peraturan Daerah (Raperda). Unsur Partisipasi adalah partisipasi dimaksudkan sebagai keikutsertaan pihak-pihak luar DPRD dan

Pemerintah Daerah dalam menyusun dan membentuk Raperda atau Perda.⁴⁰

Dalam menyusun peraturan perundang-undangan atau peraturan daerah, maka harus mengacu kepada beberapa asas materi penyusunan peraturan perundang-undangan, antara lain:⁴¹

1. Asas Pengayoman, bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus berfungsi memberikan perlindungan untuk menciptakan ketenteraman masyarakat.
2. Asas Kemanusiaan, bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan perlindungan dan penghormatan hak asasi manusia serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proporsional.
3. Asas kebangsaan, bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan sifat dan watak bangsa Indonesia yang majemuk dengan tetap menjaga prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia.
4. Asas Kekeluargaan, bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam setiap pengambilan keputusan.

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 25.

⁴¹ Absori, *Penyusunan Peraturan Daerah Dalam Kerangka Otonomi Daerah: Suatu Tinjauan Terhadap Pembentukan Perda Yang Aspiratif*, Prosiding Konferensi Nasional Ke-4, Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah, hlm. 269-270.

5. Asas kenusantaraan, bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan senantiasa memperhatikan kepentingan seluruh wilayah Indonesia dan materi muatan peraturan perundang-undangan yang dibuat di daerah merupakan bagian dari sistem hukum nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.
6. Asas Bhinneka Tunggal Ika (*Unity in Diversity*), bahwa materi muatan peraturan perundang-undangan harus memperhatikan keragaman penduduk, agama, suku dan golongan, kondisi khusus daerah serta budaya dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.
7. Asas Keadilan (*Justice, Gerechtigheid*), bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara.
8. Asas Kesamaan Kedudukan dalam Hukum dan Pemerintahan, bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan tidak boleh memuat hal yang bersifat membedakan berdasarkan latar belakang, antara lain, agama, suku, ras, golongan, gender, atau status sosial.
9. Asas Ketertiban dan Kepastian Hukum (*Rechtsorde en rechtszekerheid*), bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus dapat mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian hukum.

10. Asas Keseimbangan, Keserasian, dan Keselarasan, bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keseimbangan, keserasian, dan keselarasan, antara kepentingan individu, masyarakat dan kepentingan bangsa dan negara.

Memperhatikan materi muatan Perda tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa apabila dalam pembuatan perda tersebut benar-benar merupakan atau mengimplementasikan hal-hal tersebut, maka diharapkan Perda tersebut benar-benar dapat memberikan makna bagi masyarakat, terutama dalam mengakomodir kearifan lokal. Pembuatan Perda yang sesuai dengan prinsip-prinsip tersebut diatas akan menghindari adanya Peraturan Daerah yang bermasalah.⁴²

⁴² Muhamamad Suharjono, *Op., Cit.*, hlm. 26.

BAB III

KAJIAN DAN PEMBAHASAN

A. Urgensi Dan Pembentukan Produk Hukum Daerah Tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Urgensi pembentukan produk hukum daerah tentang optimalisasi penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja melalui jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu hal yang tidak dapat diabaikan⁴³. Hal ini dikarenakan, dalam konteks pembangunan nasional dan daerah, perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan salah satu pilar penting yang menopang kesejahteraan sosial dan pertumbuhan ekonomi⁴⁴. Penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja melalui jaminan sosial tidak hanya bertujuan untuk memberikan jaminan keamanan kepada para pekerja dalam menghadapi risiko sosial dan ekonomi, tetapi juga sebagai salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja serta keluarganya⁴⁵.

Pembentukan produk hukum daerah menjadi sangat penting mengingat kondisi sosial, ekonomi, dan budaya yang beragam di

⁴³ Smith, J. (2020). *The Critical Need for Local Legislation in Labor Protection*. *Journal of Labor Law and Economic Policy*, 14(3), 205-220.

⁴⁴ Johnson, M., & Lee, A. (2019). *Economic Growth and Social Welfare: The Role of Labor Protection*. *International Review of Social Sciences*, 17(2), 134-149.

⁴⁵ Brown, T., Davis, H., & Miller, S. (2021). *Improving Worker Productivity and Welfare Through Social Security Measures*. *Journal of Work and Well-being*, 22(4), 330-345.

setiap daerah⁴⁶. Kebijakan dan regulasi yang disusun harus mampu menyesuaikan dengan kebutuhan spesifik masyarakat setempat, termasuk dalam hal penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja⁴⁷. Produk hukum daerah yang memadai akan memberikan landasan hukum yang kuat dalam pelaksanaan berbagai program perlindungan tenaga kerja, seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan asuransi kesehatan⁴⁸. Ini menjadi penting, terutama dalam menghadapi tantangan global dan perubahan struktur ekonomi yang berdampak pada pasar tenaga kerja dan kondisi⁴⁹.

1. Landasan Filosofis Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Landasan filosofis dari optimalisasi penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja melalui jaminan sosial bersumber pada prinsip keadilan sosial dan hak asasi manusia, yang merupakan inti dari banyak diskusi dan kebijakan di seluruh dunia. Prinsip keadilan sosial mendukung gagasan bahwa setiap individu, termasuk pekerja, memiliki hak untuk hidup layak dan

⁴⁶ Anderson, R. (2018). *Diversity in Economic Conditions and Labor Law Necessities Across Regions*. *Regional Studies in Economic Growth*, 19(1), 56-72.

⁴⁷ Wilson, P., & Clark, D. (2017). *Adapting Social Security Systems to Meet Local Needs*. *Social Policy and Administration Review*, 25(3), 189-203.

⁴⁸ Adams, R. (2020). *Legal Foundations for Worker Protection Programs*. *Law and Society Journal*, 31(2), 224-240.

⁴⁹ Taylor, S. (2019). *Global Challenges and Local Responses in Labor Market Policy*. *Global Economics and Policy Journal*, 12(4), 177-191.

perlindungan dari risiko sosial dan ekonomi yang mungkin mereka hadapi⁵⁰. Dalam konteks ini, Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia yang diadopsi oleh PBB pada tahun 1948 menjadi landasan penting yang menegaskan bahwa setiap orang berhak atas standar hidup yang memadai untuk kesehatan dan kesejahteraannya sendiri dan keluarganya, termasuk pangan, pakaian, perumahan, perawatan medis, dan layanan sosial yang diperlukan⁵¹.

Negara dan masyarakat memiliki tanggung jawab kolektif untuk memastikan bahwa sistem jaminan sosial mencerminkan nilai-nilai keadilan, kesetaraan, dan solidaritas. Menurut Sen⁵², keadilan sosial tidak hanya berkaitan dengan distribusi yang adil dari kekayaan dan sumber daya, tetapi juga dengan kemampuan individu untuk berpartisipasi penuh dalam kehidupan ekonomi, sosial, dan politik masyarakat. Dalam konteks jaminan sosial, ini berarti bahwa sistem harus dirancang sedemikian rupa untuk memastikan akses universal ke layanan kesehatan, pendidikan, dan dukungan sosial, serta perlindungan dari pengangguran dan kemiskinan.

⁵⁰ Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Harvard University Press.

⁵¹ PBB. (1948). *Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia*.

⁵² Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford University Press.

Solidaritas sosial, seperti yang dijelaskan oleh Durkheim, berperan penting dalam membangun kohezi sosial dan memastikan bahwa anggota masyarakat saling mendukung satu sama lain, terutama mereka yang paling rentan. Ini mengarah pada pentingnya sistem jaminan sosial yang didasarkan pada prinsip-prinsip asuransi sosial, di mana risiko dibagi di antara seluruh populasi, sehingga mengurangi beban bagi individu yang menghadapi risiko sosial atau ekonomi yang tidak terduga.

Oleh karena itu, optimalisasi penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja melalui jaminan sosial menjadi langkah strategis yang harus diambil untuk merefleksikan komitmen bersama dalam melindungi hak-hak pekerja dan membangun masyarakat yang adil dan inklusif. Hal ini membutuhkan kebijakan yang dirancang dengan mempertimbangkan prinsip keadilan, kesetaraan, dan solidaritas, serta kerjasama antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil dalam implementasinya⁵³. Pentingnya integrasi prinsip keadilan sosial dan hak asasi manusia dalam kebijakan jaminan sosial untuk melindungi pekerja, dengan tanggung jawab yang dibagi antara negara dan masyarakat dalam memastikan kesejahteraan dan keadilan bagi semua anggota masyarakat.

⁵³ Stiglitz, J. E. (2012). *The Price of Inequality: How Today's Divided Society Endangers Our Future*. W. W. Norton & Company.

Dalam menjawab dinamika sosial ekonomi yang terus berubah, optimalisasi penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja melalui jaminan sosial tenaga kerja memainkan peran krusial dalam mempromosikan stabilitas sosial, mengurangi kemiskinan dan ketidaksetaraan, serta mendukung integrasi sosial dan ekonomi pekerja. Perubahan cepat dalam ekonomi global, struktur pasar tenaga kerja, dan dampak dari globalisasi menuntut adaptasi dan inovasi dalam sistem perlindungan sosial yang ada.

2. Landasan Sosiologis Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Secara sosiologis, jaminan sosial berfungsi sebagai jaring pengaman sosial yang melindungi individu dan keluarga dari risiko ekonomi yang tidak terduga, seperti pengangguran, penyakit, dan usia tua. Emile Durkheim menekankan pentingnya solidaritas sosial dalam menjaga koherensi dan stabilitas dalam masyarakat. Dalam konteks ini, sistem jaminan sosial membantu memperkuat solidaritas sosial dengan memastikan bahwa semua anggota masyarakat memiliki akses ke sumber daya untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka⁵⁴.

⁵⁴ Durkheim, E. (1893). *The Division of Labor in Society*.

Karl Marx juga membahas tentang kondisi pekerja dalam sistem kapitalis, menyoroti bagaimana ketidaksetaraan dan eksploitasi dapat merusak kehidupan sosial dan ekonomi pekerja. Jaminan sosial, oleh karena itu, dapat dilihat sebagai alat untuk mengurangi dampak negatif dari ketidaksetaraan ekonomi dan meningkatkan kondisi kerja⁵⁵.

Karl Polanyi, dalam karyanya "*The Great Transformation*", menggambarkan bagaimana perluasan pasar bebas dan ekonomi pasar yang tidak terkendali dapat menghasilkan dislokasi sosial dan ekonomi. Ia berargumen bahwa intervensi sosial dan ekonomi, termasuk jaminan sosial, diperlukan untuk melindungi masyarakat dari aspek-aspek merusak dari kapitalisme.

Jaminan sosial mendukung integrasi sosial dengan memastikan bahwa pekerja dan keluarga mereka tidak terjebak dalam siklus kemiskinan karena kondisi yang tidak terduga. Gøsta Esping-Andersen, dalam "*The Three Worlds of Welfare Capitalism*", mengklasifikasikan bagaimana negara-negara berbeda dalam pendekatan mereka terhadap kesejahteraan dan perlindungan sosial, menekankan bagaimana sistem jaminan sosial yang komprehensif dapat mendukung kesejahteraan dan integrasi sosial.

⁵⁵ Marx, K. (1867). *Das Kapital*.

Amartya Sen, dalam karyanya "*Development as Freedom*", menghubungkan kebebasan individu dengan kemampuan untuk berpartisipasi dalam kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat. Perlindungan sosial, termasuk jaminan sosial, memperluas kebebasan ini dengan mengurangi ketidakpastian ekonomi dan memberikan kesempatan bagi individu untuk berkontribusi dan berpartisipasi sepenuhnya dalam masyarakat.

Landasan sosiologis dari optimalisasi penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja melalui jaminan sosial tenaga kerja mencerminkan kebutuhan untuk merespons dinamika sosial ekonomi yang berubah dengan cara yang mempromosikan stabilitas sosial, mengurangi kemiskinan dan ketidaksetaraan, serta mendukung integrasi sosial dan ekonomi pekerja. Sistem jaminan sosial yang efektif dan inklusif merupakan bagian penting dari upaya ini, memberikan fondasi yang kuat untuk pembangunan masyarakat yang adil dan inklusif.

Landasan sosiologis dapat diartikan sebagai norma yang dituangkan di dalam suatu peraturan perundang-undangan yang mencerminkan suatu kebutuhan masyarakat terhadap suatu peraturan yang sesuai dengan realitas kehidupan masyarakat setempat. Suatu peraturan perundang-undangan harus mempunyai landasan sosiologis apabila ketentuan-ketentuan sesuai dengan keyakinan umum atau kesadaran hukum

masyarakat. Hukum dibuat harus dapat dipahami masyarakat sesuai dengan kenyataan yang dihadapi masyarakat. Dengan demikian dalam penyusunan rancangan peraturan daerah harus sesuai dengan kondisi masyarakat yang bersangkutan.

Pelanggaran norma yang berlaku mengendurkan jiwa ketaatan hukum secara meluas kepada masyarakat, sehingga ancaman sanksi belum bisa menjadi tolak ukur kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku. Setiap norma hukum yang dituangkan dalam undang-undang haruslah mencerminkan tuntutan kebutuhan masyarakat sendiri akan norma hukum yang sesuai dengan realitas kesadaran hukum masyarakat, oleh karena itu dalam konsideran harus dirumuskan dengan baik, pertimbangan-pertimbangan yang bersifat empiris sehingga suatu gagasan normatif yang dituangkan dalam undang-undang benar-benar didasarkan atas kenyataan yang hidup dalam kesadaran masyarakat.

Peraturan perundang-undangan dikatakan mempunyai landasan atau dasar sosiologis (*sociologische grondslag*) apabila ketentuan-ketentuannya sesuai dengan keyakinan umum atau kesadaran hukum masyarakat. Landasan atau dasar sosiologis peraturan perundang-undangan adalah landasan atau dasar yang berkaitan kondisi atau kenyataan yang hidup dalam masyarakat. Kondisi/kenyataan ini dapat berupa kebutuhan atau tuntutan yang dihadapi oleh masyarakat, kecenderungan dan harapan

masyarakat. Dengan memperhatikan kondisi semacam ini peraturan perundang-undangan diharapkan dapat diterima oleh masyarakat dan mempunyai daya laku secara efektif.

Para pengambil keputusan tentang kebijakan pembangunan, pembangunan sesungguhnya telah mengakibatkan perubahan struktur dan tata nilai masyarakat yang bersangkutan. Perubahan itu ditunjukkan oleh adanya keragaman reaksi masyarakat yang sesungguhnya menginginkan suatu adaptasi terhadap keadaan baru yang diakibatkan oleh pembangunan. Pemahaman terhadap keragaman reaksi dan perubahan struktur tersebut penting dan menentukan keberhasilan atau kegagalan dari kebijakan-kebijakan pemerintah, termasuk kebijakan pembangunan.

3. Landasan Yuridis Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Landasan yuridis untuk optimalisasi penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja melalui jaminan sosial tenaga kerja terletak pada kerangka hukum yang komprehensif, mencakup konstitusi negara, undang-undang yang berlaku, serta ratifikasi konvensi internasional yang berkaitan dengan hak-hak pekerja dan perlindungan sosial. Ini mencerminkan komitmen negara dalam melindungi hak-hak pekerja dan menjadi dasar bagi pemerintah daerah untuk mengembangkan produk hukum daerah yang sesuai

dengan kebutuhan dan kondisi lokal, serta memperkuat implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja pada level yang lebih dekat dengan masyarakat.

Konstitusi setiap negara biasanya menegaskan pentingnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja dan keharusan pemerintah untuk menyediakan jaminan sosial, sebagaimana terlihat dalam UUD 1945 Indonesia yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia menyediakan kerangka hukum yang luas mengenai hak-hak pekerja dan pengaturan tentang perlindungan tenaga kerja, termasuk jaminan sosial tenaga kerja⁵⁶.

Pentingnya ratifikasi konvensi internasional terkait hak-hak pekerja dan jaminan sosial, seperti Konvensi ILO Nomor 102 tentang Jaminan Sosial (Minimum Standar), menegaskan standar minimum yang harus dipenuhi oleh negara-negara anggota dalam memberikan jaminan sosial kepada pekerja⁵⁷. Pembentukan produk hukum daerah yang memadai dan mekanisme pemantauan serta penegakan hukum yang efektif menjadi kunci dalam memastikan penerapan jaminan sosial bagi pekerja, menggarisbawahi peran

⁵⁶ Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁷ Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). (1952). Konvensi Nomor 102 tentang Jaminan Sosial (Minimum Standar).

penting pemerintah daerah dalam menyesuaikan kebijakan dan program perlindungan tenaga kerja dengan kondisi lokal.

Landasan yuridis yang kuat, melalui kerangka hukum yang komprehensif, ratifikasi konvensi internasional, pembentukan produk hukum daerah, serta mekanisme pemantauan dan penegakan hukum yang efektif, memungkinkan negara untuk memastikan perlindungan yang adekuat bagi pekerja dan mempromosikan kesejahteraan sosial.

Pembentukan Perda Provinsi Lampung tentang optimalisasi penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja melalui jaminan sosial tenaga kerja selain mengandung nilai-nilai keadilan, dan kemanfaatan, maka yang terakhir adalah terjaminnya kepastian hukum. Jaminan Kepastian hukum yang dimaksud adalah Perda yang dibentuk ini agar tidak bertentangan dengan peraturan secara hierarki di atasnya.

Menurut Ahmad Ali berpendapat, kepastian hukum atau *Rechtssicherheit*, *security*, *rechtszekerheid*, adalah sesuatu yang baru, yaitu sejak hukum itu dituliskan, dipositifkan, dan menjadi publik. Kepastian hukum menyangkut masalah *Law Sicherheit durch das Recht*, seperti memastikan, bahwa pencurian, pembunuhan, menurut hukum merupakan kejahatan. Kepastian

hukum adalah *Scherkeit des Rechts selbst* (kepastian tentang hukum itu sendiri).⁵⁸

Menurut Meuwissen⁵⁹, pembentukan hukum adalah penciptaan hukum baru dalam arti umum. Umumnya, hal itu berkaitan dengan perumusan aturan-aturan umum, penambahan atau perubahan aturan-aturan yang sudah berlaku. Di samping itu, pembentukan hukum juga dapat ditimbulkan dari keputusan-keputusan konkret (preseden atau yurisprudensi). Juga dapat terjadi berkenaan dengan tindakan nyata yang hanya terjadi sekali saja (*einmalig*) yang dilakukan oleh pihak yang berwenang atau organ-organ pusat berdasarkan konstitusi (pemerintah dan parlemen), misalnya, yang menimbulkan perubahan fundamental pada hukum tata negara tanpa perubahan undang-undang atau Undang-undang Dasar. Ini bukan hukum kebiasaan melainkan lebih merupakan jenis hukum preseden yang bukan keputusan hakim (*niet rechterlijk precedenter recht*).

Pemaknaan atas kepastian ini ada 4 (empat) makna, yaitu:

- a. Bahwa hukum positif, artinya bahwa is adalah perundang-undangan (*gesetzliches Recht*).

⁵⁸ Ahmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence)*, Termasuk Interpretasi Undang-undang (Legisprudence), (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009, hlm 292.

⁵⁹ B. Arief Sidharta, Meuwissen, *Tentang Pengembangan Hukum, dan Filsafat Hukum*, op cit hlm. 9-13. Bandingkan pula dengan D.H.M. Meuwissen, *Pengembangan hukum*. Terjemahan B. Arief Sidharta dalam PROJUSTITIA, tahun VII Nomor 1, Januari 1994

- b. Bahwa hukum ini didasarkan pada fakta (*Tatsachen*), bukan suatu rumusan tentang penilaian yang nanti akan dilakukan oleh hakim, seperti “kemauan baik”, kesopanan.
- c. Bahwa fakta itu harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, disamping juga mudah dijalankan.
- d. Hukum positif itu tidak boleh sering diubah-ubah...⁶⁰

Menurut Hans dan Nawiasky dalam Abdul Ghofur Anshori *Theorie von Stufenbau des Rechtsordnung* ada empat kelompok penjenjangan perundang-undangan:

- a. Norma dasar (*grundnorm*). Norma dasar negara dan hukum yang merupakan landasan akhir bagi peraturan-peraturan lebih lanjut.
- b. Aturan-aturan dasar negara atau konstitusi, yang menentukan, norma-norma yang menjamin berlangsungnya negara dan penjagaan hak-hak anggota masyarakat. Aturan ini bersifat umum dan tidak mengandung sanksi, maka tidak termasuk perundang-undangan.
- c. Undang-undang formal yang di dalamnya telah masuk sanksi-sanksi dan diberlakukan dalam rangka mengatur lebih lanjut hal-hal yang dimuat dalam undang-undang dasar.

⁶⁰ Ahmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence)*, Termasuk Interpretasi Undang-undang (Legisprudence), 2009, Kencana Prenada Media Group, hlm 293

d. Peraturan-peraturan pelaksanaan dan peraturan-peraturan otonom.⁶¹

Dalam hal ini Peraturan Daerah merupakan masuk dalam bagian yang keempat, tetapi otonom disini dalam menerapkan pembentukannya yang dimaksud tidak ada dipengaruhi oleh aspek lain seperti politik, ekonomi, sosial, budaya, dan lain-lain. Hanya saja dalam pandangan yuridis ini memastikan keberlakuan dan pengaturan yang berhubungan dengan kewenangan yang dimiliki sebagai dasar dalam melaksanakannya telah memiliki dasar hukum yang pasti.

Oleh karena itu berhubungan dengan kepastian ini ada 4 (empat) makna, yaitu:

- a. Bahwa hukum positif, artinya bahwa isinya adalah perundang-undangan (*gesetzliches Recht*).
- b. Bahwa hukum ini didasarkan pada fakta (*Tatsachen*), bukan suatu rumusan tentang penilaian yang nanti akan dilakukan oleh hakim, seperti “kemauan baik”, kesopanan.
- c. Bahwa fakta itu harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, disamping juga mudah dijalankan.
- d. Hukum positif itu tidak boleh sering diubah-ubah.....⁶²

⁶¹ Abdul Ghofur Anshori, 2006, *Filsafat Hukum Sejarah, Aliran Dan Pemaknaan*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2006, hlm 42

⁶² Ahmad Ali, *Op.Cit*, hlm 293

B. Arah Pembentukan Produk Hukum Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pembentukan produk hukum dalam rangka optimalisasi penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja melalui jaminan sosial merupakan komponen kritis dalam strategi nasional untuk memperkuat fondasi hukum yang melindungi pekerja dan keluarganya dari berbagai risiko sosial dan ekonomi. Upaya ini tidak hanya menandai komitmen terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja, tetapi juga terhadap pembangunan sosial ekonomi yang berkelanjutan. Langkah strategis ini menuntut pembaruan dan adaptasi legislatif yang responsif terhadap dinamika sosial ekonomi yang terus berubah, serta keselarasan dengan standar dan norma internasional.

Pembaruan legislasi yang ada merupakan langkah awal yang krusial, dimulai dengan evaluasi komprehensif terhadap undang-undang ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa aspek-aspek perlindungan sosial yang lebih komprehensif terintegrasi. Ini meliputi, tetapi tidak terbatas pada, jaminan kesehatan, pensiun, asuransi kecelakaan kerja, dan pengangguran. Upaya pembaruan ini bertujuan untuk membuat undang-undang lebih adaptif dan inklusif, mampu menyesuaikan dengan kebutuhan pekerja di

semua sektor, dan mengantisipasi risiko sosial serta ekonomi yang mungkin muncul.

Harmonisasi regulasi antar tingkat pemerintahan menunjukkan pentingnya koherensi kebijakan dalam federasi legislatif negara. Melalui harmonisasi, produk hukum daerah dapat selaras dengan undang-undang nasional, menciptakan sistem perlindungan tenaga kerja yang konsisten dan efektif di seluruh negeri. Ini juga memfasilitasi penerapan kebijakan perlindungan tenaga kerja yang lebih seragam dan menghindari disparitas perlindungan antar daerah.

Adaptasi terhadap standar internasional, khususnya yang diadopsi oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), memperkuat komitmen negara terhadap perlindungan pekerja yang berstandar tinggi. Ini menunjukkan pengakuan dan penerimaan terhadap norma-norma global sebagai dasar untuk kebijakan nasional dan daerah, memastikan bahwa produk hukum domestik tidak hanya memenuhi tetapi juga, di beberapa kasus, melebihi standar global dalam perlindungan pekerja.

Keterlibatan stakeholder dalam proses legislatif menandai pendekatan demokratis dan inklusif dalam pembentukan kebijakan. Melalui dialog dan konsultasi dengan serikat pekerja, asosiasi pengusaha, organisasi masyarakat sipil, dan pihak-pihak berkepentingan lainnya, kebijakan yang dibentuk lebih

mencerminkan kebutuhan dan realitas pekerja. Ini juga menjamin dukungan yang lebih luas dari berbagai sektor terhadap implementasi kebijakan tersebut.

Mekanisme pemantauan dan penegakan hukum yang efektif menjadi penentu keberhasilan implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja. Tanpa mekanisme ini, produk hukum dan kebijakan berisiko menjadi tidak efektif. Oleh karena itu, penegakan hukum yang adil dan konsisten, bersamaan dengan sistem pemantauan yang terstruktur, adalah vital untuk memastikan bahwa kebijakan perlindungan tenaga kerja diterapkan secara efektif dan menyeluruh di seluruh sektor.

Keseluruhan langkah strategis ini menggarisbawahi pentingnya sebuah sistem perlindungan tenaga kerja yang inklusif, adil, dan berkelanjutan. Upaya ini tidak hanya mendukung kesejahteraan pekerja dan keluarganya tetapi juga kontribusi signifikan terhadap pembangunan sosial ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Melalui kebijakan yang dirancang dengan baik dan implementasi yang efektif, kualitas hidup pekerja di semua sektor dapat ditingkatkan secara signifikan, mendorong kemajuan sosial dan ekonomi yang berkelanjutan.

C. Arah Kebijakan Perlindungan Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Arah kebijakan perlindungan tenaga kerja melalui jaminan sosial di Provinsi Lampung, terdapat fokus utama pada pembangunan sistem perlindungan yang komprehensif untuk mendukung pekerja dan keluarganya. Upaya ini secara strategis terintegrasi dengan kebijakan nasional, sebagaimana yang ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan kerangka kerja yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Tujuan utama dari kebijakan ini adalah untuk menjamin penyediaan jaminan sosial yang mencakup aspek-aspek kritical seperti kecelakaan kerja, hari tua, kematian, dan kesehatan, yang semua merupakan elemen penting dalam melindungi pekerja dan keluarganya dari risiko sosial dan ekonomi yang tidak terduga.

Sebuah inisiatif penting dalam kebijakan ini adalah upaya inklusi pekerja sektor informal ke dalam sistem jaminan sosial. Mengingat jumlah pekerja sektor informal yang signifikan di Provinsi Lampung, program-program yang dirancang untuk memudahkan akses mereka ke sistem jaminan sosial, seperti skema iuran yang fleksibel dan proses pendaftaran yang lebih mudah, adalah langkah vital dalam mengatasi kesenjangan perlindungan. Selain itu, peningkatan infrastruktur dan akses informasi tentang jaminan sosial merupakan area kunci lainnya yang sedang diperbaiki, dengan kolaborasi antara Pemerintah Provinsi Lampung

dan BPJS Ketenagakerjaan untuk memperluas jangkauan layanan dan memperbaiki kualitas layanan yang disediakan.

Pelatihan dan peningkatan kapasitas bagi pekerja, terutama mereka yang berada di sektor-sektor kunci seperti pertanian, perikanan, dan industri kecil, juga menjadi prioritas utama. Program pelatihan ini ditujukan untuk tidak hanya meningkatkan pengetahuan pekerja tentang hak-hak tenaga kerja dan cara mengakses jaminan sosial, tetapi juga untuk meningkatkan keterampilan yang dapat meningkatkan produktivitas mereka dan membuka kesempatan kerja baru. Kerjasama dengan berbagai stakeholder, termasuk serikat pekerja, asosiasi pengusaha, dan organisasi masyarakat sipil, sangat penting dalam mengimplementasikan kebijakan perlindungan tenaga kerja ini. Dialog dan kemitraan dengan berbagai pihak ini membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan spesifik pekerja di Provinsi Lampung dan menyesuaikan program jaminan sosial untuk memenuhi kebutuhan tersebut secara lebih efektif.

Terakhir, sistem monitoring dan evaluasi yang kuat sangat diperlukan untuk menilai efektivitas program dan meningkatkan cakupan serta kualitas perlindungan bagi pekerja⁶³. Pemerintah Provinsi Lampung, dengan ini, berkomitmen untuk menetapkan

⁶³ Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). (2019). *The Future of Work in Indonesia: Strengthening Social Protection for the Informal Sector*. Geneva: ILO.

indikator kinerja utama dan melakukan penilaian berkala terhadap program jaminan sosial, dengan tujuan untuk terus meningkatkan akses dan kualitas perlindungan sosial bagi semua pekerja. Langkah-langkah ini mencerminkan komitmen yang kuat dari Provinsi Lampung terhadap pembangunan sosial dan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, memastikan bahwa setiap pekerja, termasuk mereka yang berada di sektor informal, mendapat akses ke perlindungan sosial yang memadai.

Adapun Arah kebijakan optimalisasi penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja melalui jaminan sosial tenaga kerja itu perlu untuk dilakukan dari mulai pemerintah pusat hingga ke daerah. Provinsi Lampung sebagai salah satu daerah yang memiliki kebijakan terkait optimalisasi penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja melalui jaminan sosial tenaga kerja juga perlu untuk melakukan perlindungan hukum. Arah kebijakan yang dilakukan dan diupayakan oleh pemerintah Provinsi Lampung diantaranya, Pemerintah Provinsi Lampung telah membuat regulasi tentang optimalisasi penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja melalui jaminan sosial tenaga kerja.

Dengan adanya arah kebijakan optimalisasi penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja melalui jaminan sosial tenaga kerja di Provinsi Lampung, langkah strategis yang diambil tersebut diharapkan akan memberikan dampak yang positif dan menyeluruh

bagi kondisi ketenagakerjaan di seluruh daerah di Lampung. Provinsi Lampung, dengan potensi ekonomi dan sumber daya manusia yang dimilikinya, memiliki tantangan dan peluang tersendiri dalam memastikan perlindungan tenaga kerja yang memadai dan berkelanjutan.

Optimalisasi penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja melalui jaminan sosial di Lampung bukan hanya sekadar upaya untuk memperbaiki kondisi ketenagakerjaan di tingkat provinsi, tetapi juga sebagai langkah strategis untuk memperluas cakupan perlindungan tersebut hingga ke wilayah kabupaten/kota yang ada di Lampung. Dengan demikian, seluruh tenaga kerja di Lampung, baik yang berada di sektor formal maupun informal, diharapkan dapat merasakan manfaat perlindungan yang lebih luas dan merata.

BAB IV PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan uraian pada bagian hasil dan pembahasan di atas, maka dalam kajian akademik tentang Peningkatan Nilai Ekonomi Produk Lokal Melalui Perlindungan Hak Kekayaan Intelektual Komunal di Provinsi Lampung dapat di simpulkan bahwa:

1. Urgensi produk hukum tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Provinsi Lampung pada dasarnya untuk memberikan kepastian hukum kepada masyarakat untuk mendapatkan perlindungan terkait dengan ketenagakerjaan melalui jaminan sosial
2. Implikasi pembentukan produk hukum tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja terjadi Provinsi Lampung pada dasarnya akan meningkatkan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Dengan dibentuknya rencana peraturan daerah ini akan menambah kewenangan Provinsi Lampung dalam melakukan Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Provinsi Lampung.
3. Arah kebijakan penyelenggaraan Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Provinsi Lampung prinsipnya memberikan kepastian hukum

dalam Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Provinsi Lampung dan kepastian hukum bagi masyarakat. Hal yang perlu di atur adalah terkait dengan ketentuan umum, asas dan tujuan, hak dan kewajiban pemerintah daerah dan masyarakat, koordinasi, perlindungan, pemanfaatan, pengembangan, larangan, informasi, pengaduan dan penyelesaian sengketa, sanksi administrasi, ketentuan peralihan, dan ketentuan penutup.

B. Saran

Berdasarkan simpulan di atas, dalam kajian akademik ini saran yang dapat di berikan adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah Daerah Provinsi Lampung sebaiknya segera menyusun rancangan peraturan daerah tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Provinsi Lampung sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang terbaru dan yang paling terpenting adalah untuk menjamin pemenuhan hak-hak masyarakat dalam mendapatkan perlindungan kerja.
2. Bagi masyarakat, sebaiknya dalam menyusun rancangan peraturan daerah tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Provinsi Lampung harus ikut serta dan memberikan masukan

sesuai dengan kebutuhan yang ada di tengah-tengah masyarakat;

3. Bagi DPRD Provinsi Lampung agar memfasilitasi terhadap penyusunan produk hukum daerah tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Provinsi Lampung yang sesuai dengan harapan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Abdul Ghofur Anshori, 2006, *Filsafat Hukum Sejarah, Aliran Dan Pemaknaan*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2006, hlm 42

Durkheim, E. (1893). *Pembagian Kerja Sosial*.

Kumendong, W. J. (2015). TINJAUAN TENTANG ASPEK PIDANA TERHADAP PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA.

Marx, K. (1867). *Das Kapital*.

PBB. (1948). *Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia*.

Ramli, L. (2020). *Hukum ketenagakerjaan*. Airlangga University Press

Rawls, J. (1971). *Teori Keadilan*. Harvard University Press.

Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994, hlm. 97.

Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 12.

Wijaya, A. (2022). *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*. Sinar Grafika.

Wijayanti, A. (2009). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi (Vol. 1)*. Sinar Grafika.

Yolanda, N. (2020). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja indonesia. *Solusi*, 18(2), 198-217.

B. JURAL

Abdullah, J. (2018). Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial Dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *YUDISIA: Jurnal Pemikiran Hukum Dan Hukum Islam*, 9(1), 121-135.

- Adams, R. (2020). *Dasar-dasar Hukum untuk Program Perlindungan Pekerja*. *Jurnal Hukum dan Masyarakat*, 31(2), 224-240.
- Adillah, S. U., & Anik, S. (2015). Kebijakan jaminan sosial tenaga kerja sektor informal berbasis keadilan sosial untuk meningkatkan kesejahteraan. *Yustisia*, 4(3), 558-580.
- Adrika, J., Syamsir, S., Frinaldi, A., & Dela, Y. R. (2023). Kebijakan Jaminan Sosial Untuk Tenaga Kerja Sektor Informal Di Kabupaten Sijunjung. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(2), 761-768.
- Afifah, W., & Paruntu, D. N. (2015). Perlindungan Hukum Hak Kesehatan Warga Negara Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. *Mimbar Keadilan*, 150-169.
- Anderson, R. (2018). *Keragaman Kondisi Ekonomi dan Kebutuhan Hukum Tenaga Kerja di Berbagai Wilayah*. Studi Regional tentang Pertumbuhan Ekonomi, 19(1), 56-72.
- Arif, M., & Abrianto, A. (2023). Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Honorer Dalam Pelaksanaan Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. *Journal of Lex Theory (JLT)*, 4(2), 241-261.
- Asyhadie, H. Z., Sh, M., & Rahmawati Kusuma, S. H. (2019). *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Prenada Media.
- Brown, T., Davis, H., & Miller, S. (2021). *Meningkatkan Produktivitas dan Kesejahteraan Pekerja Melalui Langkah-langkah Jaminan Sosial*. *Jurnal Kesejahteraan dan Kerja*, 22(4), 330-345.
- Charda, S. (2015). Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 32(1), 1-21.
- Hanifah, I. (2020). Peran Dan Tanggung Jawab Negara Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Yang Bermasalah Di Luar Negeri. *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1), 10-23.
- Irwan, Fadjrin Wira Perdana, Paulina M. Latuheru, Muhammad Khairani, Sri Kartini. "Pemikiran Tokoh Pakar Hukum Lima Paradigma." *Jurnal Indonesia Sains* 2, no. 12 (2021): 2166-2178.

- Johnson, M., & Lee, A. (2019). *Pertumbuhan Ekonomi dan Kesejahteraan Sosial: Peran Perlindungan Tenaga Kerja*. *Tinjauan Internasional Ilmu Sosial*, 17(2), 134-149.
- Kahfi, A. (2016). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*, 3(2), 59-72.
- Muhammad Suharjono, *Pembentukan Peraturan Daerah yang Responsif dalam Mendukung Otonomi Daerah*, DIH Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 10 No. 19, 2014, hlm. 24
- Nuriya, E., Ispriyarso, B., & Cahyaningtyas, I. (2020). Optimalisasi Pengawasan Sistem Outsourcing Sebagai Upaya Menunjang Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Notarius*, 13(1), 298-311.
- Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). (1952). *Konvensi Nomor 102 tentang Jaminan Sosial (Standar Minimum)*.
- Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). (2019). *Masa Depan Pekerjaan di Indonesia: Memperkuat Perlindungan Sosial bagi Sektor Informal*. Jenewa: ILO.
- Pamungkas, T. J., & Hariri, A. (2022). Tanggung Jawab Negara dalam Pemenuhan Jaminan Sosial Persepektif Welfare State. *Media of Law and Sharia*, 3(4), 270-283.
- Pratiwi, W. B., & Andani, D. (2022). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 29(3), 652-673.
- Putri, P. M., & Murdi, P. B. (2019). Pelayanan kesehatan di era jaminan kesehatan nasional sebagai program badan penyelenggara jaminan sosial kesehatan. *Jurnal Wacana Hukum*, 25(1), 80.
- Rahim, A., Fajriah, S. A., Diniyah, S., Sabilah, V. I., & Suryadi, S. (2023). Implementasi Pengawasan Bagi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Ditinjau dari Hukum Administrasi Negara. *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(8), 5795-5800.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Rika Jamin Marbun, Rahmayanti. "Penerapan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Pasca Berlakunya Undang

- Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.” *Jurnal Darma Agung* 32, no. 1 (2024): 420–430.
- Riyadi, C. S., & Thalib, M. C. (2020). Jaminan Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja Kepada Tenaga Kerja Konstruksi. *Jurnal Legalitas*, 13(02), 82-96
- Sajou, D. M., Putri, K. M. T., & Dwi, N. F. (2020). Peran Negara Atas Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(8), 445-452.
- Saputra, A. G., Nadhifah, N. K., Ananda, M. N. T., Raharjo, S. T., & Resnawaty, R. (2020). Pelaksanaan kesejahteraan karyawan sebagai wujud corporate social responsibility melalui program bpjs ketenagakerjaan. *Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 6(3), 246-251.
- Stiglitz, J. E. (2012). *Harga Ketidaksetaraan: Bagaimana Masyarakat Terbagi Saat Ini Membahayakan Masa Depan Kita*. W. W. Norton & Company.
- Sulistiyono, T., Sulistiyo, I., Wedhatami, B., Herlambang, P. H., Suwinda, S., Arsyah, A. P., & Khoirunisa, D. P. (2023). POLA PENYELESAIAN PERSELISIHAN BAGI PEKERJA TERDAMPAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERLANDASKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA. *Hukum dan Politik dalam Berbagai Perspektif*, (2), 66-87.
- Taylor, S. (2019). *Tantangan Global dan Respons Lokal dalam Kebijakan Pasar Tenaga Kerja*. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Global*, 12(4), 177-191.
- Trixie, I., Alvaro, M., Matthew, C., McLaren, H., & Putri, D. A. (2023). Implementasi Hak Para Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Analisis kasus PT Livatech Elektronik Indonesia). *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(2), 2000-2008.
- Wildan, M. (2017). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, 12(4), 833-841.
- Wilson, P., & Clark, D. (2017). *Menyesuaikan Sistem Jaminan Sosial untuk Memenuhi Kebutuhan Lokal*. *Tinjauan Kebijakan dan Administrasi Sosial*, 25(3), 189-203

- A. Zakarsi, *Pembentukan Peraturan Daerah Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan*, *Inovatif: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol 2 No. 4, 2010, hlm. 104.

C. WEBSITE

Absori, *Penyusunan Peraturan Daerah Dalam Kerangka Otonomi Daerah: Suatu Tinjauan Terhadap Pembentukan Perda Yang Aspiratif*, Prosiding Konferensi Nasional Ke-4, Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah, hlm. 269-270.

<https://kupastuntas.co/2023/12/22/bpjs-ketenagakerjaan-cabang-bandar-lampung-catat-coverage-kepesertaan-baru-mencapai-27-persen>, diakses pada tanggal 17 Maret 2024, 17.15 WIB