

**KAJIAN YURIDIS TERHADAP JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN PADA
KARYAWAN RESORT BLUBEI DI DESA LIHUNU KECAMATAN LIKUPANG TIMUR
KABUPATEN MINAHASA UTARA**

Yesicha Sikome

Yesichasikome071@student.unsrat.ac.id

Roy Victor Karamoy

Imelda Gracia Onibala

imeldaonibala@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui pentingnya pengaturan hukum terhadap jaminan kerja pada karyawan, (2) Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi karyawan resort Blubei di Desa Lihunu dalam mendapatkan hak-hak mereka, (3) Adapun peraturan yang digunakan untuk penelitian adalah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah No 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penerapan Sanksi Administratif kepada Pemberi Kerja dan Pihak Lain terkait Jaminan Sosial. (4) Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan setiap perusahaan atau pemberi kerja diwajibkan untuk mendaftarkan karyawannya sebagai peserta jaminan sosial ke BPJS Ketenagakerjaan agar setiap karyawan memperoleh perlindungan jaminan ketenagakerjaan seperti jaminan kesehatan, jaminan, kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan PHK.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Jaminan Kerja, Pariwisata, Resort

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 33 ayat (3) menyatakan “Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat.” Sektor pariwisata sering memanfaatkan keindahan alam dan sumber daya lokal. Oleh karena itu, pengelolaan pariwisata harus dilakukan untuk kemakmuran rakyat, bukan hanya untuk kepentingan bisnis.

Di Indonesia masalah ketenagakerjaan merupakan masalah internal yang berkepanjangan dari tahun ke tahun, persoalan umum yang biasa dihadapi adalah tentang hak-hak pekerja/buruh. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 D ayat (2) menyatakan “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan bekerja.”

Ini adalah landasan terpenting bagi pengaturan hak-hak tenaga kerja, termasuk dalam hal jaminan dan upah dan kondisi kerja yang manusiawi.

Resort merupakan tempat penginapan yang dapat menunjang program pariwisata, ketersediaan layanan penginapan seperti resort sangat dibutuhkan khususnya untuk lokasi wisata yang terletak di pantai sehingga pembangunan resort tepi pantai dapat memudahkan pengunjung untuk menjangkau area lokasi wisata seperti *diving*, *snorkeling*, dan dapat menyaksikan *sunset dan sunrise*.

¹Potensi yang dimiliki setiap daerah itu berbeda dengan potensi dan kondisi alam masing-masing, perbedaan tersebut mempunyai keunikan dan ketertarikan salah satunya adalah daerah pesisir yang mempunyai potensi wisata. Dengan potensi yang unik dan mempunyai nilai ekonomi maka wilayah pesisir dihadapkan dengan ancaman yang tinggi pula, maka hendaknya wilayah pesisir ditangani secara khusus agar wilayah ini dapat dikelola secara berkelanjutan. Pemerintah Indonesia sedang menggalakan pariwisata sebagai sektor industri

¹ Utari Nonibenia Halawa, Dr. Darwin
Sinabariba, ST, MM Resort Tepi Pantai Nias Selatan

untuk meningkatkan devisa negara dan masyarakat pada umumnya, perluasan kesempatan dan lapangan pekerjaan, mendorong kegiatan industri, mengelola keindahan alam dan keanekaragaman budaya Indonesia serta meningkatkan persahabatan nasional dan internasional. Undang-Undang No 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata Pasal 1 ayat (4) menyatakan “Kepariwisata adalah keseluruhan kegiatan yang terkait dengan pariwisata dan bersifat multidimensi serta multidisiplin yang muncul sebagai wujud kebutuhan setiap orang dan negara serta interaksi antara wisatawan dan masyarakat setempat, sesama wisatawan, pemerintah, pemerintah daerah, dan pengusaha”.²

Ketenagakerjaan adalah bagian yang tidak akan bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak keterikatan dengan berbagai pihak, seperti pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Perlindungan pekerja/karyawan sangat penting, karena seringkali mereka dihadapkan dengan kondisi kerja yang beragam, termasuk jam kerja yang panjang, tuntutan fisik dan mental yang tinggi, serta risiko kesehatan dan keselamatan yang lebih besar karena interaksi intensif dengan tamu dan lingkungan kerja yang dinamis. Oleh sebab itu penting adanya aturan yang mengatur tentang perlindungan atas hak-hak pekerja.

Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk pembangunan negara dan pembangunan masyarakat dengan tujuan untuk mensejahterakan hak tenaga kerja dan keluarganya, baik dari segi materiil maupun spritual.³ Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut sebagai BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 15 ayat (1) menyatakan “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti. BPJS Ketenagakerjaan memiliki program kerja utama meliputi, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kehilangan pekerjaan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, terutama Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dirancang untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh melalui pengaturan hak dan kewajiban yang seimbang antar pekerja dan pemberi kerja. Hak-hak yang dapat dilindungi antara lain, hak atas upah yang layak, hak jam kerja dan cuti, hak perlindungan PHK, hak keselamatan dan kesehatan kerja, hak mendapatkan jaminan sosial.

Undang-Undang mengatur kewajiban pemberi kerja mendaftarkan pekerjanya dalam program Jaminan Sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan kesehatan, jaminan hari tua dan kecelakaan kerja. ⁴ Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 99 ayat (1) menyatakan “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan”.

Keberadaan Resort Blubei di Desa Lihunu Kecamatan Likupang Timur Kabupaten Minahasa Utara menimbulkan dampak, baik secara positif maupun negatif, adapun dampak positifnya adalah menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat di Desa Lihunu Kecamatan Likupang Timur Kabupaten Minahasa Utara khususnya bagi masyarakat yang mempunyai umur produktif, selain dampak positif Resort Blubei mempunyai dampak negatif yaitu, berdasarkan laporan dari pemerintah di Desa Lihunu Kecamatan Likupang Timur Kabupaten Minahasa Utara bahwa para karyawan baik itu karyawan kontrak maupun karyawan tetap yang bekerja di resort tersebut tidak mempunyai BPJS Ketenagakerjaan, dan resort tersebut tidak mendaftarkan para karyawan sebagai peserta jaminan ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja, adapun penyebab masalah adalah kurangnya pemahaman hukum, penghindaran pajak dan biaya, mempekerjakan tenaga kerja tidak resmi, tidak memenuhi persyaratan legalitas, praktek bisnis tidak etis, dan lokasi terpencil atau kurangnya pengawasan.

² Undang-Undang No 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata Pasal 1 ayat (4)

³ Udiana, I Made. *Industrialisasi dan Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum.*

⁴ *Ibid*, hlm 17

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaturan yuridis di Indonesia yang mengatur jaminan kerja bagi karyawan?
2. Bagaimana perlindungan yuridis jaminan sosial ketenagakerjaan bagi karyawan resort Blubei di Desa Lihunu dalam mendapatkan hak-hak mereka?

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif (yuridis normatif), yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder atau dapat dinamakan penelitian hukum kepustakaan, adapun wawancara untuk menjelaskan tentang keadaan dan pengaturan resort di Desa Lihunu. Sebagai bahan penunjang penelitian yuridis normatif, lokasi penelitian ini dilaksanakan di Desa Lihunu Kecamatan Likupang Timur Kabupaten Minahasa Utara.

Fokus penelitian ini adalah bagaimana hukum di Indonesia mengatur jaminan kerja bagi karyawan, dan bagaimana perlindungan hukum bagi karyawan resort Blubei di Desa Lihunu dalam mendapatkan hak-hak mereka.

- 1) **Bahan Primer:** Peraturan Perundang-Undangan di bidang hukum ketenagakerjaan
- 2) **Bahan Sekunder:** Literatur-literatur, artikel, jurnal hukum, dan refrensi ilmu hukum lainnya yang membahas tentang hukum ketenagakerjaan

PEMBAHASAN

A. PENGATURAN HUKUM DI INDONESIA MENGATUR JAMINAN KERJA BAGI KARYAWAN RESORT

1. Hukum di Inonesia

Penggolongan hukum di Indonesia berdasarkan analisis ruang lingkup dan tujuan pengaturannya dibagi menjadi dua bagian, yaitu hukum publik dan hukum privat. Hukum privat berkaitan dengan hubungan antar individu dalam masyarakat, sementara hukum publik mengatur hubungan antara negara dengan individu, serta kepentingan umum. Di Indonesia, pembagian ini tercermin dalam

berbagai peraturan perundang-undangan. Hukum privat meliputi bidang seperti hukum perdata, hukum dagang, dan hukum kekayaan intelektual, sedangkan hukum publik mencakup hukum pidana, hukum tata negara, hukum administrasi negara dan hukum internasional publik.⁵ Adapun Hukum ketenagakerjaan termasuk ke dalam bidang hukum tata negara, hukum perdata khususnya hubungan industrial, dan hukum pidana.

Hukum ketenagakerjaan adalah bagian penting dalam sistem hukum yang ada di Indonesia karena hukum ketenagakerjaan merupakan cabang hukum yang mengatur hubungan yang seimbang antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam ketenagakerjaan. Secara karakteristik, hukum ketenagakerjaan sering dianggap sebagai bagian dari hukum publik, meskipun juga memiliki elemen hukum privat. Alasannya terletak pada tujuan utamanya, yaitu melindungi kepentingan umum, kesejahteraan pekerja, dan menciptakan keadilan sosial dalam dunia kerja.⁶

Berikut adalah alasan mengapa hukum ketenagakerjaan termasuk dalam hukum publik: keterlibatan negara dalam regulasi, perlindungan terhadap kelompok rentan, penerapan sanksi publik, pengaturan hubungan tripartit, tujuan untuk kepentingan umum.

Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang hubungan hukum antar pemberi kerja dan pekerja/buruh, serta memberikan suatu perlindungan hukum bagi kedua belah pihak, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk pembangunan negara serta pembangunan rakyat dengan tujuan untuk mensejahterakan hak tenaga kerja dan keluarganya, baik dari segi material dan spritual.⁷ Pembangunan ketenagakerjaan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas ekonomi, tetapi juga menyeimbangkan hak pekerja dan kewajiban pengusaha atau pemberi kerja sesuai dengan nilai kemanusiaan.

2. Hakikat Pengaturan Jaminan Kerja Bagi Karyawan

Pengaturan adalah tatanan yang dibuat untuk mengatur, dapat berupa petunjuk, kaidah, atau ketentuan. Pengaturan juga dapat diartikan sebagai perintah atau larangan yang mengatur

⁵ Jurnal Ilmu Hukum, *Intervensi Negara dalam Hubungan Industrial: Perspektif Hukum Publik* diakses pada Sabtu, 23 November 2024

⁶ Sutrisno, E, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Prenada Media Group

⁷ Udiana, I Made. *Industrialisasi & Tangung jawab Pengusaha Terhadap Tenaga kerja Terlibat Hukum* (Denpasar.Udayana University Press,2018),26.

tata tertib dalam suatu masyarakat. Dalam Ilmu hukum, pengaturan mempunyai arti sebagai penyusun dan pelebagaan peraturan perundang-undangan, pedoman, petunjuk, dan standar teknis, dimana peraturan perundang-undangan yang keputusannya tertulis dan bersifat mengikat secara umum serta keberadaan dari pengaturan sangat penting dalam menciptakan ketertiban dan keteraturan.⁸

Jaminan kerja adalah perlindungan bagi tenaga kerja yang dapat berupa pelayanan sebagai akibat dari peristiwa ataupun keadaan yang sedang atau akan dialami oleh karyawan dan santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang.⁹ Hakikat pengaturan jaminan kerja bagi karyawan resort merujuk pada esensi atau inti dari pengaturan yang memastikan keberlanjutan, perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja, mengatur hubungan kerja, memberikan dasar kesejahteraan pekerja, serta mendukung produktivitas. Adapun jenis-jenis jaminan kerja, yakni sebagai berikut: Jaminan perlindungan karyawan, hak atas pekerjaan yang aman, bebas dari diskriminasi dan perlindungan terhadap risiko kerja, Jaminan kehilangan pekerjaan, diberikan melalui BPJS Ketenagakerjaan untuk mendukung karyawan yang kehilangan pekerjaan, Jaminan Sosial, meliputi jaminan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan pensiun, Jaminan pemutusan hubungan kerja (PHK), pengaturan pesangon, kompensasi, dan hak lainnya.¹⁰

Jaminan kerja adalah upaya yang dilakukan oleh pemberi kerja atau perusahaan untuk memberikan kepastian perlindungan kepada karyawan atas risiko-risiko yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti pemutusan hubungan kerja (PHK), kecelakaan kerja, kehilangan penghasilan, atau masa pensiun. Jaminan kerja tidak hanya mencakup perlindungan dari aspek keuangan tetapi juga jaminan keberlanjutan pekerjaan karyawan, pelatihan untuk pengembangan pekerjaan karyawan, pelatihan untuk pengembangan kompetensi, dan perlindungan dari diskriminasi atau pelecehan di tempat kerja.¹¹

Ada beberapa regulasi yang mengatur jaminan kerja di Indonesia, khususnya yang

relevan bagi karyawan resort: Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur tentang hak kewajiban dasar antara pekerja dan pengusaha, termasuk karyawan yang bekerja di resort. Pasal 50 sampai Pasal 63 mengatur tentang perjanjian kerja, Pasal 77 mengatur tentang waktu kerja dan lembur, Pasal 88 sampai Pasal 89 mengatur tentang upah minimum regional seperti UMR/UMP/UMK, upah lembur dan kompensasi lainnya, Pasal 156 mengatur tentang hal pemutusan hubungan kerja (PHK), Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, mengatur tentang penyempurnaan peraturan sebelumnya, termasuk fleksibilitas kontrak kerja dan jaminan sosial, Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan, memberikan perlindungan terkait kesehatan kerja, kecelakaan kerja, dan pensiun. Semua karyawan termasuk di resort seperti Lihunu, berhak atas jaminan kerja berupa program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, dimana program ini meliputi, jaminan kecelekaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, dan jaminan kehilangan pekerjaan, Peraturan terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, PP No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, dan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja, mengatur tentang jaminan kerja untuk karyawan kontrak.

Pada umumnya tujuan dari adanya suatu perlindungan hukum bagi hak tenaga kerja, yakni agar terciptanya suatu hubungan kerja yang sikon. Maka dari itu perusahaan dan tenaga kerja wajib menaati segala peraturan yang berlaku khususnya dalam perspektif ketenagakerjaan.¹²

⁸ <http://diglib.unila.ac.id> di akses pada Senin, 9 Desember 2024

⁹ *Ibid*, Hlm 33

¹⁰ *Ibid*, Hlm 10

¹¹ *Ibid*, Hlm 5

¹² Wildan, Muhamad. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" *jurnal Hukum khaira umah*12, No.4 (2012):833-841.

B. PERLINDUNGAN HUKUM JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN BAGI KARYAWAN RESORT BLUBEI DI DESA LIHUNU DALAM MENDAPATKAN HAK-HAK MEREKA

1. Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Resort

Perlindungan secara umum mempunyai arti sebagai upaya atau tindakan untuk melindungi seseorang, kelompok, atau objek tertentu dari ancaman, bahaya, atau risiko yang mungkin akan terjadi. Perlindungan dapat diterapkan dalam berbagai konteks seperti hukum, sosial, kesehatan, dan lingkungan. Dalam konteks perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam hal ini karyawan dapat berupa jaminan bahwa seseorang mendapatkan keadilan melalui penegakan hukum tanpa adanya diskriminasi. Perlindungan hukum merupakan suatu fungsi hukum yang tujuannya memberdayakan tenaga kerja baik meliputi suatu pemberian kepastian, ketertiban, kemanfaatan, serta keadilan bagi tenaga kerja. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (4) menyatakan “Perlindungan tenaga kerja adalah upaya untuk melindungi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan memberikan perlindungan atas hak-hak dasar mereka, termasuk keselamatan dan kesehatan kerja”.¹³

Di dalam dunia kerja hak serta kewajiban merupakan salah satu bagian terpenting dalam hubungan industrial pariwisata seperti resort yang bersifat timbal balik bagi perusahaan dan tenaga kerjanya. Sesuatu yang menjadi hak perusahaan adalah kewajiban tenaga kerja, sedangkan suatu yang menjadi hak tenaga kerja merupakan suatu kewajiban perusahaan untuk memenuhinya. Dalam industri pariwisata seperti resort harus dikelola secara seimbang, dengan adanya keseimbangan ini memastikan pekerja mendapatkan perlindungan dan penghargaan atas kontribusinya, sementara perusahaan mempunyai kepastian hukum fleksibilitas dalam menjalankan operasional¹⁴

Undang-Undang dan peraturan perlindungan ketenagakerjaan mengatur hak-hak karyawan, termasuk hak untuk mendapatkan pemberitahuan keputusan hubungan kerja secara jelas, adil dan sesuai

prosedur terlebih dahulu, hak untuk memberikan kompensasi seperti pembayaran pasngon, penghargaan masa kerja setelah pemutusan hubungan kerja, hak untuk cuti hamil, cuti cacat, dan cuti karena alasan medis lainnya, dan masih banyak yang menjadi kewajiban dari perusahaan dalam melindungi kesejahteraan pekerja.¹⁵ Hak-hak karyawan di Indonesia diatur dalam berbagai regulasi, terutama Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berikut yang menjadi hak karyawan adalah: Hak memperoleh upah, Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (1), Hak mendapatkan perlakuan dan kesempatan yang sama, Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 ayat (1) huruf c, Hak mendapatkan pelatihan kerja, Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 11 ayat (1), Hak penempatan kerja, Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 29, Hak memiliki waktu kerja yang manusiawi, Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 ayat (1), Hak mendapatkan kesehatan dan keselamatan kerja, Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86, . Hak kebebasan berserikat, adalah hak pekerja/buruh untuk bergabung dengan serikat pekerja atau organisasi buruh yang mereka pilih, untuk membela kepentingan mereka dalam hubungan kerja. Dimana pernyataan ini mengacu dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 28, Hak untuk melaksanakan ibadah, merupakan salah satu hak yang fundamental yang dilindungi dalam hukum Indonesia, baik dalam konteks hubungan ketenagakerjaan maupun kehidupan bermasyarakat. Hak ini mencakup kebebasan bagi setiap individu untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agamanya tanpa adanya hambatan atau diskriminasi. Hal ini sesuai dengan isi Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (1), dan Hak untuk istirahat dan cuti, hak untuk istirahat wajib bagi pekerja yang bekerja selama enam hari dalam seminggu, hak istirahat ini penting untuk menjaga keseimbangan antara waktu kerja dan waktu untuk pemulihan fisik dan mental. Hal ini didukung dengan peraturan

¹³ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁴ Uwiyono, Aloysius, et.al. *asas-asas hukum perburuhan* (Depok: Rajawali Pers, 2018), 16

¹⁵ <https://wol.iza.org/key-topics.com>

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 79 ayat (2).¹⁶

Tenaga kerja baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak hendaknya mendapat perlindungan kesejahteraan yang merata. Perlindungan hukum bagi setiap tenaga kerja dapat dilihat dari terpenuhinya hak-hak dasar yang tertanam serta adanya perlindungan oleh konstitusi sebagaimana telah berlaku pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 6 yang menyatakan “Setiap pekerja berhak memperoleh pekerjaan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan”.¹⁷

Perlindungan sosial adalah serangkaian kebijakan dan program yang bertujuan untuk melindungi individu dan kelompok dari risiko sosial. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan salah satu bagian integral dari perlindungan sosial. Jaminan sosial tenaga kerja adalah perlindungan terhadap pekerja yang berbentuk santunan yang berupa uang sebagai ganti dari penghasilan yang berkurang dan untuk pelayanan dari peristiwa yang dialami oleh pekerja seperti kecelakaan kerja, sakit, hamil, hari tua, dan lain sebagainya.¹⁸ Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 99 menyatakan “Bahwa setiap pekerja dan pemberi kerja wajib menjadi peserta dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh badan yang di tunjuk yaitu BPJS Ketenagakerjaan”. Pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan dan membayar iuran sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan pekerja baru ke dalam keanggotaan BPJS ketenagakerjaan, tujuannya untuk mensejahterakan pekerja/buruh berdasarkan Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pasal 15 ayat (1) yang menyatakan, Pemberian pekerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.

BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang berperan penting bertanggung jawab dalam penyelenggaraan dan

pengelolaan jaminan sosial tenaga kerja dan mempunyai peran dalam memastikan bahwa semua pekerja yang ada di Indonesia terdaftar dan memperoleh perlindungan termasuk karyawan di resort Blubei. Adapun program dari BPJS Ketenagakerjaan mencakup berbagai risiko seperti kecelakaan kerja, kematian, kehilangan pekerjaan, serta jaminan hari tua dan pensiun.¹⁹ Adapun merupakan contoh Resort Blubei yang terletak di Desa Lihunu Kecamatan Likupang Timur Kabupaten Minahasa Utara merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang sektor pariwisata, sebagai bagian dari sektor ekonomi penting, dimana resort ini menyerap tenaga kerja lokal untuk menjalankan operasionalnya. Resort Blubei sangat unik karena memiliki pasir putih dengan kedalaman laut yang curam panorama laut biru, suasananya sangat nyaman dan aman dan cocok untuk menenangkan diri, resort Blubei mempunyai fasilitas penyelaman dan memiliki lebih dari sepuluh karyawan yang bekerja. Namun berdasarkan wawancara dari salah satu karyawan “Bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan resort tersebut tidak terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, sehingga setiap ada yang sakit tidak ada jaminan atau pelayanan kesehatan dari perusahaan tersebut, hampir selalu dilaporkan ke pemerintah setempat di Desa Lihunu dan pemerintah meneruskan ke perusahaan tersebut tetapi tidak ada tanggapan dari perusahaan. setiap ada pengeluaran atau teguran dari pemerintah setempat ke perusahaan selalu diabaikan”.²⁰ Hal ini menjadi perhatian karena BPJS Ketenagakerjaan merupakan program jaminan sosial yang wajib bagi setiap tenaga kerja di Indonesia, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang sudah berlaku.

Resort Blubei tidak mendaftarkan karyawannya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan sehingga terjadi pengabaian atas hak-hak pekerja oleh manajemen yang lebih memprioritaskan keuntungan jangka pendek tanpa memperhatikan kesejahteraan jangka panjang karyawan. Adapun akibatnya dari tidak terdaptarnya para karyawan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, pekerja di resort Blubei berisiko kehilangan perlindungan

¹⁶ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁷ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 6

¹⁸ Daniel Perwira, *Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial*

¹⁹ UNPAR, *Peran BPJS Dalam Perlindungan Sosial dan Pencapaian Tujuan Pembangunan berkelanjutan*

²⁰ Karyawan Resort Blubei. Hasil Wawancara, Lihunu 2024

sosial ketenagakerjaan yang seharusnya menjadi hak yang diterima oleh mereka. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 menyatakan, Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Dalam hal pekerja yang tidak terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan akan menghadapi beberapa risiko seperti berikut: Tidak terlindungi dari kecelakaan kerja, Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan Pasal 16 menyatakan “BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap kecelakaan kerja bagi pekerja yang terdaftar”. Jika terjadi kecelakaan kerja, karyawan tidak akan mendapatkan biaya perawatan medis yang ditanggung oleh jaminan kecelakaan kerja.²¹ Tidak ada jaminan hari tua, karyawan tidak akan menerima dana pensiun atau manfaat jaminan hari tua ketika mencapai usia pensiun atau berhenti kerja. Karena dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 35 menyatakan “Program Jaminan Hari Tua memberikan manfaat keuangan bagi pekerja yang memasuki usia pensiun atau berhenti bekerja”. Tanpa pendaftaran dalam BPJS pekerja tidak akan menerima dana pensiun.²² Kehilangan perlindungan kematian, jika karyawan meninggal dunia akibat kecelakaan kerja atau sakit, ahli waris tidak akan menerima manfaat dari jaminan kematian tanpa terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Tidak ada jaminan pensiun, karyawan tidak terdaftar sebagai peserta pensiun BPJS Ketenagakerjaan akan kehilangan hak untuk menerima manfaat pensiun setelah masa bekerja berakhir. Pemerintah provinsi Sulawesi Utara telah menerbitkan Peraturan Daerah No 9 Tahun 2022 tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Peraturan ini mewajibkan semua perusahaan untuk mendaftarkan karyawannya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.²³

2. Sanksi bagi Perusahaan atau Pemberi Kerja yang Tidak Mendaftarkan Pekerja/Buruh sebagai Peserta Jaminan Sosial Kepada BPJS Ketenagakerjaan

Dalam hal perlindungan sosial ketenagakerjaan pada karyawan resort blubei di desa Lihunu Kecamatan Likupang Timur Kabupaten Minahasa Utara belum terpenuhi secara optimal, karyawan resort seharusnya didaftarkan menjadi peserta jaminan sosial ketenagakerjaan untuk memperoleh jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pensiun. Sehingga jika terjadi kecelakaan karyawan atau karyawan sakit maka bisa perawatan medis keseluruhan menjadi tanggung jawab BPJS Ketenagakerjaan.

Adapun upaya yang akan dilakukan pemerintah setempat jika teguran yang diberikan berulang kali diabaikan maka pemerintah setempat akan melakukan inisiatif untuk melaporkan perusahaan tersebut langsung ke Dinas Tenaga Kerja dikarenakan karyawan yang bekerja tidak memiliki perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan. Pemerintah setempat melaporkan ke Dinas Tenaga Kerja mengenai perusahaan tersebut sesuai Undang-Undang yang telah diatur dan berlaku. Selain pemberi kerja dan pekerjanya menurut Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan Pasal 16 menyatakan, Setiap orang, selain pemberi kerja, pekerja dan penerima bantuan iuran, yang memenuhi persyaratan kepesertaan dalam program Jaminan Sosial wajib mendaftarkan dirinya dan anggota keluarganya sebagai peserta kepada BPJS, sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.²⁴

Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan sanksi sebagai tanggungan (tindakan, hukuman dan sebagainya) untuk memaksa orang untuk menaati ketentuan undang-undang. Sanksi dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah “*sanctie*” yang berarti sanksi atau hukuman. Dalam hal ini sanksi diartikan sebagai hukuman bagi perusahaan atau pemberi kerja yang tidak mendaftarkan

²¹ Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan Pasal 16

²² Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 35

²³ Peraturan Daerah No 9 Tahun 2022 tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

²⁴ Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan Pasal 16

karyawannya sebagai peserta jaminan sosial kepada BPJS Ketenagakerjaan.²⁵

Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan Pasal 17 ayat (1) menyatakan, Pemberi kerja selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2), dan setiap orang yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dikenai sanksi administratif.

Adapun peraturan pemerintah yang mengatur tentang sanksi administrasi diatur dalam Peraturan Pemerintah No 86 Tahun 2013 tentang tata cara pengenaan sanksi administratif kepada pemberi kerja selain penyelenggara negara dan setiap orang, selain pemberi kerja, pekerja dan penerima bantuan iuran dalam penyelenggara jaminan sosial. Jenis-jenis sanksi administratif menurut Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan Pasal 17 ayat (2) menyatakan, Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat berupa:

- a. Teguran tertulis
- b. Denda; dan/atau
- c. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu²⁶

Kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan karyawannya telah diatur dalam berbagai peraturan, termasuk Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya. Jika suatu perusahaan tidak mendaftarkan karyawannya, ada konsekuensi hukum yang bisa diterapkan baik dalam ranah hukum perdata maupun rana hukum pidana. Dalam hukum perdata, pelanggaran terhadap kewajiban pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan dapat dianggap sebagai wanprestasi atau perbuatan melawan hukum, berdasarkan Pasal 1238 KUHPer dan karyawan yang dirugikan berhak menuntut ganti rugi kepada perusahaan atas hak-hak yang seharusnya mereka peroleh.²⁷

Dalam aspek hukum pidana, perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawannya dalam BPJS Ketenagakerjaan juga dapat dikenakan sanksi pidana berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 188 menyatakan” Perusahaan yang tidak menjalankan program jaminan sosial dapat

dikenakan pidana kurungan maksimal 1 tahun atau denda maksimal Rp. 100.000.000”. Adapun sanksi Menurut Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan Pasal 55 menyatakan” Pengusaha yang tidak mendaftarkan pekerjaannya dapat dikenakan pidana penjara maksimal 8 tahun atau denda Rp. 1.000.000.000”. Adapun beberapa langkah penyelesaian yang bisa ditempuh, baik secara mediasi, administratif, perdata, maupun pidana jika perusahaan tidak mendaftarkan karyawannya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.²⁸

1. Penyelesaian melalui mediasi, karyawan yang merasa dirugikan bisa melapor ke pemerintah desa, pemerintah desa kemudian memanggil perwakilan pekerja dan pengusaha untuk membahas masalah, pemerintah sebagai mediator membantu mencari solusi yang adil. Jika perusahaan tetap tidak memenuhi kewajibannya, maka dilanjutkan dengan melakukan pengaduan Dinas Tenaga Kerja.

2. Penyelesaian secara administratif, karyawan membuat laporan dan pengaduan ke BPJS Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja dengan membawa bukti yang diperlukan seperti, kontrak kerja, slip gaji, atau bukti yang lain yang menunjukkan adanya hubungan kerja. Kemudian BPJS Ketenagakerjaan akan memberikan teguran tertulis kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawannya, jika tidak ada respon akan diberikan surat peringatan hingga tiga kali. Jika perusahaan tetap tidak mematuhi, maka dapat dikenakan sanksi administratif.

3. Penyelesaian secara perdata, jika penyelesaian administratif tidak membuahkan hasil, karyawan dapat mengajukan gugatan perdata dengan dua dasar hukum yaitu tentang wanprestasi dan perbuatan melawan hukum. Karyawan dapat menuntut dan menggugat perusahaan ganti rugi atas kerugian yang dialami yang seharusnya menjadi hak bagi karyawan, proses perdata biasanya diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

4. Penyelesaian secara pidana, jika tetap mengabaikan kewajibannya, maka dapat dikenakan sanksi pidana dan karyawan bisa melaporkan kasus ini ke kepolisian atau kejaksaan.

²⁵ Ayu Puspasari, *Sanksi Bagi Perusahaan yang Tidak Mendaftarkan Pekerja Sebagai Peserta Jaminan Sosial*

²⁶ Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan Pasal 17 ayat (2)

²⁷ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1238

²⁸ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 188

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas maka diperoleh beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Indonesia adalah negara hukum yang mempunyai berbagai jenis peraturan salah satunya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengatur tentang menjamin hak dan kewajiban tenaga kerja. Dasar hukum utama yang relevan adalah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diperkuat oleh Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan.
2. Perlindungan hukum jaminan sosial ketenagakerjaan bagi karyawan resort Blubei di Desa Lihunu Kecamatan Likupang Timur Kabupaten Minahasa Utara sangat penting untuk menjamin terpenuhinya hak-hak mereka, seperti upah yang layak, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan penghentian kerja. Perlindungan hukum jaminan sosial ketenagakerjaan bagi karyawan resort Blubei di Desa Lihunu Kecamatan Likupang Timur Kabupaten Minahasa Utara dalam pelaksanaannya belum optimal dikarenakan para karyawannya belum didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan oleh perusahaan oleh karena itu karyawan resort Blubei di Desa Lihunu Kecamatan Likupang Timur Kabupaten Minahasa Utara belum mendapatkan hak-hak mereka, para karyawan belum mendapatkan manfaat dari jaminan sosial ketenagakerjaan, ketika karyawan mengalami kecelakaan saat bekerja, atau kedatangan karyawan sakit semua biaya ditanggung secara pribadi oleh pekerja/buruh. Setiap perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja/buruhnya mendapatkan sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda dan tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Tetapi yang terjadi berdasarkan hasil penelitian penerapan sanksi oleh pihak yang terkait dalam hal ini pemerintah pelaksanaannya atau penegakan hukumnya belum sesuai.

SARAN

1. Untuk memastikan pengaturan hukum jaminan kerja bagi karyawan termasuk karyawan resort, telah memberikan perlindungan menyeluruh terhadap hak-hak pekerja. Terlebih dahulu perlu dilakukan upaya yang lebih intensif dalam mensosialisasikan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan agar semua pihak memahami hak dan kewajibannya.
2. Perlindungan hukum jaminan sosial ketenagakerjaan bagi karyawan resort Blubei di Desa Lihunu Kecamatan Likupang Timur Kabupaten Minahasa Utara sangat penting untuk menjamin terpenuhinya hak-hak mereka, seperti upah yang layak, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan penghentian kerja. Agar semua karyawan termasuk di resort Blubei, mendapat perlindungan yang layak, maka terlebih dahulu perusahaan harus diwajibkan untuk mendaftarkan karyawannya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan bagi perusahaan yang melanggar aturan harus diberikan sanksi yang berupa teguran tertulis, denda, bahkan sanksi pidana.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

utrisno, E, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Prenada Media Group

PERATURANPERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang No 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan

Peraturan Daerah No 9 Tahun 2022 tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

JURNAL

Utari Nonibenia Halawa, Dr. Darwin Sinabariba, ST, MM Resort Tepi Pantai Nias Selatan

Udiana, I Made. Industrialisasi dan Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum.

urnal Ilmu Hukum, Intervensi Negara dalam Hubungan Industrial: Perspektif Hukum Publik diakses pada Sabtu, 23 November 2024

Daniel Perwira, Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial

Ayu Puspasari, Sanksi Bagi Perusahaan yang Tidak Mendaftarkan Pekerja Sebagai Peserta Jaminan Sosial

INTERNET

[Http://diglib.unila.ac.id](http://diglib.unila.ac.id) di akses pada Senin, 9 Desember 2024