

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perlindungan hukum bagi pekerja adalah upaya negara sebagai negara hukum (*rechtsstaat/rule of law*) untuk menjamin kepastian hukum, keadilan, dan kesejahteraan sosial bagi para pekerja. Secara yuridis (Pasal 27, Pasal 28D ayat 1 dan 2 UUD 1945), kedudukan pekerja dan pengusaha adalah setara. Namun, karena adanya ketimpangan sosial-ekonomi di mana pengusaha cenderung mendominasi isi perjanjian kerja, pemerintah wajib melakukan campur tangan untuk melindungi pihak pekerja yang lebih lemah.¹

Hubungan kerja atau ketenagakerjaan dapat didefinisikan sebagai semua aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja, mulai dari tahap prakerja hingga durasi hubungan kerja, sampai dengan pemutusannya. Dalam ranah hukum ketenagakerjaan, hubungan hukum antara pihak yang mempekerjakan dan pihak yang bekerja dimanifestasikan ke dalam beberapa bentuk kontrak formal. Berdasarkan kodifikasi hukum perdata, bentuk hubungan tersebut secara garis besar terbagi menjadi tiga jenis kontrak utama, yaitu perjanjian perburuhan (*arbeidsovereenkomst*), pemborongan pekerjaan (*aanneming van werk*), dan perjanjian untuk melakukan jasa atau pekerjaan lepas. Perjanjian perburuhan (*arbeidsovereenkomst*) dicirikan oleh adanya unsur perintah, upah, dan waktu tertentu yang menempatkan pekerja di bawah kendali langsung pengusaha. Sebaliknya, pemborongan pekerjaan (*aanneming van werk*) lebih berorientasi pada hasil akhir dari suatu proyek yang disepakati, di mana pemborong memiliki independensi dalam mengeksekusi pekerjaannya. Sementara itu, perjanjian untuk melakukan jasa atau pekerjaan lepas memberikan fleksibilitas bagi para pihak karena fokus pada penyelesaian keahlian spesifik tanpa adanya ikatan kerja struktural yang kaku. Diferensiasi ketiga bentuk kontrak ini sangat krusial dalam menentukan batasan hak, kewajiban, serta derajat perlindungan hukum

¹ Tiberius Zaluchu Niru Anita Sinaga, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Journal Universitas Suryadarma*, 2023, 47–50, Melalui: <<https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jti/article/view/754>>

yang berhak diterima oleh pekerja, terutama dalam mencegah eksploitasi di tengah dinamisnya pasar kerja modern.²

Atas dasar tersebut, cakupan hubungan kerja sejatinya mengintegrasikan seluruh proses pengelolaan tenaga kerja secara menyeluruh, tidak sekadar formalitas hukum antara buruh dan pengusaha. Ekosistem ini mengawal jalannya masa kerja sejak perekrutan, pelaksanaan tugas sehari-hari, sampai terjadinya pemutusan kontrak kerja. Konsekuensinya, pemenuhan hak-hak normatif serta kewajiban hukum para pihak wajib dipatuhi di setiap fasenya sesuai amanat perundang-undangan.³

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa hak setiap orang untuk bekerja serta memperoleh perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Sebelum terjadinya hubungan kerja, dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja idealnya terjalin melalui perjanjian, menurut Pasal 1313 KUHPER Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain. Dalam perjanjian tidak pernah terlepas dari Pasal 1320 KUHPer yang berisi syarat – syarat sah perjanjian dan Pasal 1338 KUHPer yaitu semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang - Undang bagi mereka yang membuatnya (*Pacta Sunt Servanda*). Perjanjian kerja, yang dalam bahasa Belanda sebagai *Arbeidsovereenkomst*, memiliki beberapa definisi.⁴ Perjanjian kerja merupakan kesepakatan di mana seorang pekerja menyatakan kesediaannya untuk bekerja di bawah arahan atau perintah pemberi kerja selama jangka waktu tertentu, dengan imbalan berupa upah menurut Pasal 1601 KUHPerdato.⁵

² Iryanto Irvan Jaya Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, "Pelaksanaan Pemborongan Pekerjaan Atau Outsourcing Dalam Perjanjian Kerjasama Antara Pt. Export Leaf Indonesia Dengan Koperasi Lamina Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Serambi Hukum* 2, no. 13 (2024):h, 306–12, Melalui: <<https://media.neliti.com/media/publications/23083-ID-pelaksanaan-pemborongan-pekerjaan-atau-outsourcing-dalam-perjanjian-kerjasama-an.pdf>>

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019)h. 157-160.

⁴ Andre Marten et al., "Tinjauan Hukum Perdata Terhadap Perjanjian Kerja: Hak Dan Kewajiban Pekerja Serta Pengusaha Civil," *Andre Marten, Alvaro Anatollius Vivaldy Nonga* 4, no. 1 (2025): 26–34, <Melalui: <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.17812825>>

⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019).h. 55-53.

Pekerja atau buruh yang bekerja untuk badan hukum atau perusahaan pada prinsipnya memiliki hak atas jaminan kesejahteraan dan perlindungan terhadap risiko yang timbul dari pekerjaan yang mereka lakukan. Oleh karena itu, badan hukum atau perusahaan yang mempekerjakan karyawan atau pekerja memiliki kewajiban hukum untuk memenuhi hak-hak pekerja, salah satunya dengan mendaftarkan dan memasukkan pekerja ke dalam program Ketenagakerjaan BPJS. Hak itu sendiri adalah segala sesuatu yang secara inheren dimiliki oleh setiap manusia sejak lahir, bahkan sebelum lahir, dan harus dihormati dan dilindungi. Dworkin mendefinisikan hak sebagai nilai tertinggi yang berfungsi sebagai dasar pembenaran untuk setiap keputusan politik yang menetapkan tujuan bagi masyarakat secara keseluruhan.⁶ Jaminan sosial adalah instrumen perlindungan hukum yang bertujuan untuk memberikan rasa aman bagi pekerja dan keluarganya terhadap berbagai risiko yang mungkin menimpa pekerja dalam menjalankan pekerjaannya.⁷ Perlindungan melalui jaminan sosial dimaksudkan untuk menjamin kelangsungan hidup dan kesejahteraan pekerja jika terjadi peristiwa tertentu yang berdampak pada kemampuan kerja atau penghasilan mereka. Dalam konteks ini, Badan Pengelola Jaminan Sosial (BPJS) adalah program yang diselenggarakan oleh pemerintah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Pengelola Jaminan Sosial, yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan menjamin kehidupan yang layak bagi masyarakat, khususnya pekerja, melalui sistem jaminan sosial.⁸

Pekerja tetap yang diangkat berdasarkan Perjanjian Kerja Jangka Panjang (PKWTT) secara hukum memiliki kedudukan hukum yang lebih kuat daripada pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), karena sifat permanen hubungan kerja mereka menimbulkan hak dan kewajiban yang berkelanjutan antara pekerja dan perusahaan. Salah satu hak normatif yang melekat pada status

⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta:Kencana, 2017).

⁷ Amiruddin H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Rajawali Pers, 2018), h. 27-30.

⁸ Pratomo Beritno, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Tidak Mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai*, 2022, h. 84–86, Melalui: <<https://journal.stihtb.ac.id/index.php/jihtb/article/view/220>>

pekerja tetap adalah hak untuk memperoleh jaminan sosial kerja melalui partisipasi dalam program BPJS Ketenagakerjaan.⁹

Hak ini dimaksudkan sebagai bentuk perlindungan terhadap berbagai risiko kerja yang dapat terjadi kapan saja, seperti kecelakaan kerja, kematian, usia lanjut, dan pensiun, yang secara langsung berkaitan dengan kelangsungan hidup dan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Dengan demikian, jaminan sosial kerja tidak dapat dipandang hanya sebagai fasilitas tambahan, melainkan sebagai bagian integral dari hak-hak dasar pekerja dalam hubungan kerja.¹⁰

Pada prinsipnya, pengusaha dibebani berbagai kewajiban hukum untuk menjamin keselamatan serta kesejahteraan tenaga kerja, antara lain dengan memberikan upah yang layak, menjamin keselamatan dan kesehatan kerja, memperhatikan aspek kesejahteraan pekerja, serta menyediakan kesempatan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kompetensi. Salah satu kewajiban pokok tersebut adalah penyediaan fasilitas kesejahteraan bagi tenaga kerja, termasuk pemenuhan hak atas jaminan sosial. Kewajiban ini selaras dengan ketentuan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menegaskan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa jaminan sosial tidak dapat dipandang sebagai kebijakan sukarela pengusaha, melainkan merupakan kewajiban hukum yang melekat sebagai bagian dari perlindungan hak-hak normatif pekerja.¹¹

Sebelum membahas hak normatif sebagai pekerja waktu tidak tertentu, di dalam dunia ketenagakerjaan dibagi menjadi 2 yaitu PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).

⁹ Ika F. Muhamad A., M. Rizan, "Pemaknaan Yuridis Perjanjian Kerja Lisan Sebagai Dasar Penetapan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)," *Jurnal Sosial Dan Ekonomi* 3(2), no. 1 (2025):h. 123–38, Melalui: <<https://doi.org/https://doi.org/10.54783/jser.v8i1.1441>>

¹⁰ Ahmad Hunaeni and Tan Kirana, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial," *Padjajaran Journal Ilmu Hukum* 3, no. 2 (2021):h. 407–27, Melalui: <<https://doi.org/https://doi.org/10.22304/pjih.v3n2.a10>>

¹¹ Wiwin Ariesta Anggita Listhyaningrum, Yudhia Ismail, "Tinjauan Yuridis Kewajiban Pemberi Kerja Dalam Menyediakan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja," *YURIJAYA*, 2024,h. 47–50, Melalui: <<https://journal.unisza.ac.id/index.php/yurijaya/article/view/1012>>

Perjanjian kerja waktu tertentu biasanya memiliki tenggat waktu yang sudah ditentukan seperti kontrak. Ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, terutama pada Pasal 56 hingga Pasal 59, serta diperjelas melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004. Adapun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) diatur dalam Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan 100/2004, yang menyatakan bahwa PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk membentuk hubungan kerja yang bersifat tetap.¹²

Peraturan perundang-undangan di Indonesia secara tegas mewajibkan setiap perusahaan untuk mengikutsertakan seluruh pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan sosial yang bersifat mengikat dan wajib dilaksanakan. Kewajiban tersebut tidak semata-mata bersifat administratif, melainkan merupakan perintah hukum yang harus dipatuhi oleh perusahaan terhadap semua pekerja selama hubungan kerja berlangsung, baik pekerja tetap maupun tidak tetap. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menegaskan bahwa pendaftaran pekerja dalam program jaminan sosial merupakan bagian dari tanggung jawab perusahaan dalam memberikan perlindungan terhadap risiko sosial dan ekonomi yang dihadapi pekerja. Ketentuan ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjamin hak setiap pekerja untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.¹³

Dengan demikian, pemenuhan kewajiban BPJS Ketenagakerjaan oleh perusahaan memiliki kedudukan yang esensial dan tidak dapat diabaikan demi terwujudnya kepastian hukum serta perlindungan hak-hak pekerja. Apabila pengusaha dan pekerja tidak segera melakukan pendaftaran kepesertaan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan),

¹² Maria Alberta Liza Quintarti et al., “Aspek Hukum Perdata Dalam Perjanjian Kerja : Hak Dan Kewajiban Para Pihak,” *Jurnal Kolaboratif Sains* 7, no. 10 (2024): 3779–84, Melalui: <<https://doi.org/10.56338/jks.v7i10.6195>>

¹³ Inggit Akim Mawardi Khairi, Lelisari, Nurjannah Novita Listyaningrum, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Deepublish, 2021), h. 124

maka terhadap pelanggaran tersebut dapat dikenakan sanksi administratif sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013. Sanksi administratif tersebut meliputi peringatan tertulis, pengenaan denda, dan/atau penghentian atau penolakan terhadap layanan publik tertentu.¹⁴

Namun demikian, dalam praktiknya masih banyak ditemukan pengusaha dan pekerja yang mengabaikan kewajiban pendaftaran program BPJS Ketenagakerjaan. Fenomena ini mengindikasikan rendahnya kepatuhan hukum (*legal compliance*) pelaku usaha terhadap regulasi yang berlaku. Padahal, hubungan kerja yang berlandaskan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) secara hukum bersifat permanen, sehingga hak atas jaminan sosial bagi pekerja tetap bersifat mutlak dan tidak dapat ditunda.¹⁵ Jaminan tersebut merupakan instrumen imperatif untuk memitigasi risiko kerja dan menyeimbangkan ketimpangan posisi tawar antara buruh dan pemberi kerja.¹⁶

Realitas di lapangan menunjukkan kesenjangan yang tajam antara regulasi dan implementasi. Banyak perusahaan berskala badan hukum yang tidak mendaftarkan pekerja tetapnya, menunggak pembayaran iuran, atau memanipulasi data kepesertaan. Praktik ketidakpatuhan ini menempatkan pekerja tetap pada posisi yang sangat rentan karena mereka kehilangan perlindungan sosial-ekonomi saat menghadapi kedaruratan kerja.¹⁷ Dampak buruknya, perlindungan hukum yang diamanatkan konstitusi menjadi tidak optimal dan hak-hak normatif pekerja terabaikan.¹⁸

Kondisi tersebut mencerminkan adanya perbedaan antara ketentuan normatif dalam peraturan perundang-undangan dengan praktik hubungan kerja

¹⁴ dodi Jaya Wardana Fahrul Ramdan Suwandi, "Aspek Hukum Keberlakuan Bpjs Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Dan Keamanan Kerja," *Sibatik Journal*, 2022, h. 251–262, Melalui: <<https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.539>>

¹⁵ Zainal Asikin, *Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018).

¹⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019) h. 287

¹⁷ Zaeni Asyhadie, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional," *Jurnal Hukum Dan Peradilan* 2, no. 2 (2021): h. 253–70, Melalui: <<https://doi.org/https://doi.org/10.25216/jhp.2.2.2013.253-270>>

¹⁸ A. H. Zulkarnaen dan T. K. Utami, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial," *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)*, 2022, h. 421, Melalui: <<https://doi.org/https://doi.org/10.22304/pjih.v3n2.a10>>

yang terjadi, yang berdampak pada tidak optimalnya perlindungan hukum bagi pekerja. Oleh karena itu, fenomena kesenjangan antara norma dan praktik ini menjadi persoalan hukum yang nyata dan relevan untuk dikaji melalui pendekatan yuridis empiris guna mengidentifikasi faktor penyebab serta dampaknya terhadap pemenuhan hak jaminan sosial pekerja tetap.¹⁹

Dalam hubungan kerja, pekerja pada umumnya berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan perusahaan, baik dari aspek ekonomi, sosial, maupun dalam kemampuan untuk menentukan syarat dan kondisi kerja. Ketimpangan kekuatan tawar-menawar tersebut menyebabkan pekerja sering kali tidak memiliki ruang yang memadai untuk menuntut pemenuhan hak-hak normatifnya, termasuk hak atas jaminan sosial. Dalam praktik, tidak jarang pekerja memilih menerima kondisi kerja tanpa perlindungan jaminan sosial karena kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan atau tidak diperpanjangnya hubungan kerja, terutama ketika perusahaan tidak menunjukkan itikad untuk mendaftarkan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Kondisi ini secara empiris memperlihatkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja belum sepenuhnya berjalan efektif, karena lemahnya posisi pekerja menghambat realisasi hak-hak normatif yang telah dijamin oleh peraturan perundang-undangan. Oleh sebab itu, ketidakseimbangan kekuatan tawar antara pekerja dan perusahaan menjadi salah satu faktor utama tidak terpenuhinya kewajiban perusahaan dalam penyediaan jaminan sosial, sekaligus menegaskan pentingnya peran negara dan aparat penegak hukum untuk menghadirkan perlindungan hukum yang nyata dan efektif bagi pekerja.²⁰

Tidak terpenuhinya kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja tetap dalam program BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi pekerja belum sepenuhnya

¹⁹ Zainal Asikin, *Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), h. 126

²⁰ Kamilah K Fadhiyah Cut Aini, "Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Di Daftarkan Oleh Perusahaan Sebagai Peserta Bpjs Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial," *Community Development Journal*, 2024, h. 3116–18, Melalui: <<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/cdj.v5i2.>>

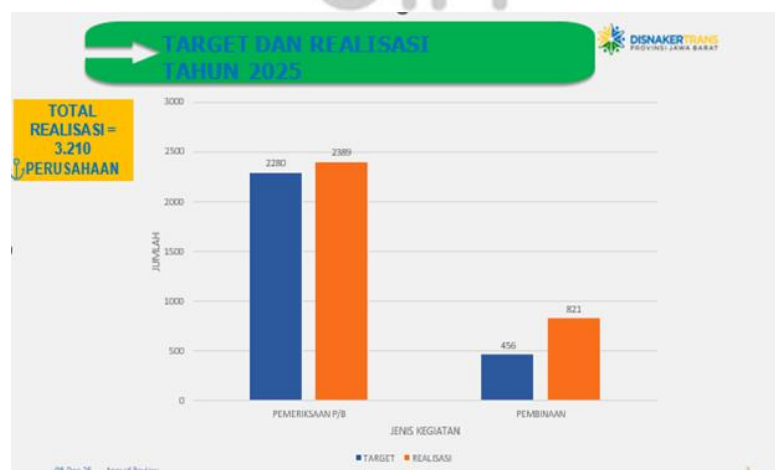
teralisasi dalam praktik hubungan industrial. Kondisi tersebut terjadi meskipun peraturan perundang-undangan telah secara tegas mengatur kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan pekerjaanya dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan norma hukum yang jelas belum tentu diikuti oleh pelaksanaan yang efektif di lapangan, sehingga pekerja masih berada dalam posisi yang rentan dan belum memperoleh perlindungan secara optimal. Lemahnya implementasi ketentuan hukum tersebut berdampak pada munculnya ketidakpastian hukum bagi pekerja, karena hak-hak normatif yang seharusnya dijamin tidak dapat dinikmati secara nyata. Dalam kerangka ini, perlindungan hukum tidak cukup dipahami sebatas adanya aturan tertulis, melainkan harus diwujudkan melalui penerapan yang konsisten dan mampu memberikan manfaat konkret bagi pihak yang dilindungi. Oleh sebab itu, persoalan lemahnya perlindungan dan kepastian hukum dalam pemenuhan BPJS Ketenagakerjaan menjadi isu krusial yang memerlukan kajian empiris guna menilai sejauh mana efektivitas hukum ketenagakerjaan dalam menjamin dan melindungi hak-hak pekerja.

Sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia secara tegas mewajibkan setiap pelaku usaha untuk mengikutsertakan seluruh tenaga kerjanya ke dalam program jaminan sosial. Landasan hukum mengenai kewajiban ini diatur dalam Pasal 14 juncto Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Aturan tersebut menegaskan bahwa pendaftaran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan merupakan perintah hukum yang bersifat wajib bagi pemberi kerja demi melindungi pekerja dari risiko sosial dan ekonomi. Sifat dari aturan ini adalah mutlak, yang berarti pemenuhan hak jaminan sosial tersebut wajib dilaksanakan dan tidak dapat dikesampingkan atau dinegosiasikan melalui perjanjian apa pun antara pengusaha dan pekerja. Namun, pada praktiknya, aturan hukum yang sudah ideal tersebut (*das sollen*) berbenturan dengan kenyataan di lapangan (*das sein*). Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti di Kota Bandung, ditemukan fakta bahwa PT. X, yang merupakan salah satu perusahaan swasta berbadan hukum di sektor kontraktor, justru sengaja melanggar hak normatif ini dengan tidak

mendaftarkan pekerja tetapnya ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan.²¹

Penemuan kasus konkret pada PT. X ini menunjukkan adanya kesenjangan yang tajam antara aturan hukum tertulis dengan kenyataan yang terjadi di dalam masyarakat. Praktik pelanggaran hukum oleh perusahaan kontraktor di Kota Bandung tersebut secara langsung menempatkan posisi pekerja pada kondisi yang sangat rentan, sebab hilangnya hak jaminan sosial secara otomatis menghilangkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan ekonomi mereka. Adanya jurang pemisah antara regulasi pemerintah dan realitas di dunia industri ini menjadi sebuah persoalan hukum yang serius, terutama terkait rendahnya tingkat kepatuhan hukum dari pelaku usaha serta belum optimalnya fungsi pengawasan dari instansi terkait. Oleh karena itu, penemuan kasus di PT. X Kota Bandung ini menjadi alasan kuat bagi peneliti untuk melakukan kajian mendalam melalui pendekatan yuridis empiris. Pendekatan ini digunakan untuk membedah secara langsung faktor-faktor nyata di lapangan yang menyebabkan terjadinya pengabaian hak normatif tersebut, sekaligus merumuskan solusi hukum demi terciptanya perlindungan yang efektif bagi pekerja tetap.

Gambar 1.1 : Target dan Realisasi Pengawasan Berkala 2025



Sumber. Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung

²¹ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 67-71

Pada tahun 2025, pelaksanaan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan secara makro di bidang norma kerja menunjukkan capaian kinerja yang optimal karena berhasil melampaui seluruh target administratif tahunan yang telah ditetapkan. Pada aspek pembinaan norma ketenagakerjaan, instansi berhasil melakukan pembinaan terhadap 821 perusahaan dari target awal sebanyak 456 perusahaan. Sementara itu, pada aspek pemeriksaan pertama atau berkala, realisasi kunjungan fisik di lapangan berhasil menjangkau 2.389 perusahaan dari target formal yang ditetapkan sebesar 2.280 perusahaan. Seluruh rangkaian kegiatan intervensi struktural tersebut dilaksanakan secara kolektif oleh 38 orang personel aktif pengawas ketenagakerjaan. Capaian riil ini mencerminkan komitmen serta peningkatan efektivitas kerja para inspektur ketenagakerjaan melalui strategi pendekatan persuasif dan preventif, meskipun penguatan kepatuhan di tingkat badan usaha masih harus terus dioptimalkan. Namun demikian, pencapaian ini mencerminkan respons positif dari sebagian besar perusahaan terhadap upaya inspeksi dan bimbingan yang dilakukan. Dari segi intensitas pengawasan, kualitas bimbingan, dan koordinasi dengan perusahaan, terlihat peningkatan efektivitas tugas inspektur ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa strategi pendekatan persuasif dan preventif mulai memberikan dampak, meskipun optimalisasi pengawasan dan penguatan kepatuhan masih perlu ditingkatkan lebih lanjut untuk mencapai hasil maksimal di Wilayah IV khususnya kota Bandung.²²

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja tetap (PKWTT) atas tidak terpenuhinya hak BPJS Ketenagakerjaan dalam praktik hubungan kerja?
2. Apa saja faktor penyebab tidak terpenuhinya hak BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja tetap di PT. X?
3. Upaya hukum apa yang dapat dilakukan pekerja untuk memperoleh hak BPJS Ketenagakerjaan yang tidak diberikan oleh PT. X?

²² *Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah IV*, 2026.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja tetap (PKWTT) yang tidak memperoleh BPJS Ketenagakerjaan dalam praktik hubungan kerja.
2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor penyebab tidak terpenuhinya hak BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja tetap di Perseroan PT. X.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja tetap dalam memperoleh hak BPJS Ketenagakerjaan yang tidak diberikan oleh PT. X.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum pada umumnya, khususnya hukum ketenagakerjaan, mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja tetap (PKWTT) dalam pemenuhan hak atas BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya kajian akademik terkait efektivitas penerapan peraturan perundang-undangan di bidang jaminan sosial ketenagakerjaan serta hubungan antara norma hukum dan praktik pelaksanaannya di lapangan melalui pendekatan yuridis empiris.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pekerja dalam memahami hak-haknya atas BPJS Ketenagakerjaan serta upaya hukum yang dapat ditempuh apabila hak tersebut tidak dipenuhi oleh perusahaan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam melaksanakan kewajiban hukumnya terkait pendaftaran pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Bagi pemerintah dan instansi terkait, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum guna menjamin terpenuhinya hak jaminan sosial bagi pekerja.

E. Kerangka Berpikir

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 melalui Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan (2), serta Pasal 28H ayat (3) menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan, perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, serta hak atas jaminan sosial demi terwujudnya kehidupan yang bermartabat. Landasan konstitusional ini dipertegas oleh Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menekankan bahwa Indonesia adalah negara hukum (*rechtsstaat*), sehingga segala aspek kehidupan berbangsa, bernegara, dan bermasyarakat—termasuk tata kelola hubungan perburuhan—wajib diselenggarakan berdasarkan aturan hukum yang adil serta memberikan kepastian hukum, bukan semata-mata bertumpu pada dominasi relasi kuasa maupun kekuasaan ekonomi. Dengan demikian, perlindungan terhadap kaum pekerja merupakan kewajiban konstitusional negara (*state obligation*) untuk memastikan bahwa hak asasi buruh tidak tereduksi oleh mekanisme pasar privat.

Penelitian ini bertumpu pada ketentuan normatif dalam hukum ketenagakerjaan yang menegaskan kewajiban perusahaan untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja, salah satunya melalui pengikutsertaan pekerja tetap yang terikat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Kewajiban tersebut secara eksplisit diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang menempatkan jaminan sosial sebagai hak normatif pekerja sekaligus kewajiban mutlak bagi perusahaan. Secara konseptual, pengaturan normatif ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan terhadap berbagai risiko kerja serta menjamin kepastian hukum dalam hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan.²³

²³ Rizki Ramadhani Murphy Ananta Kharisma, Mohammad Arief, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Didaftarkan Oleh Perusahaan Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan*,” *Legal Dialogica*, 2025.h. 134-137 Melalui: <<https://doi.org/10.28946/slrev.Vol4.Iss1.412>>

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang belum melaksanakan kewajibannya dengan mendaftarkan pekerja tetap dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan antara apa yang seharusnya berlaku menurut hukum (*das sollen*) dan apa yang terjadi dalam praktik (*das sein*). Kesenjangan tersebut dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain rendahnya tingkat kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan, lemahnya fungsi pengawasan oleh instansi terkait, serta posisi tawar pekerja yang relatif lemah sehingga cenderung menerima kondisi kerja tanpa jaminan sosial karena khawatir kehilangan pekerjaan. Akibatnya, perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi pekerja tidak dapat terwujud secara optimal.²⁴

Sebagai landasan teoretis tertinggi (*grand theory*), penelitian ini bertumpu pada Teori Kepastian Hukum (*Legal Certainty*). Kepastian hukum menghendaki agar norma-norma perundang-undangan berlaku secara jelas, konsisten, dapat diprediksi, dan ditegakkan secara nyata tanpa diskriminasi. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, kepastian hukum menjamin terpenuhinya hak-hak normatif pihak yang secara ekonomis lebih rentan, sehingga pelaksanaan hubungan industrial tidak dibiarkan berada dalam ruang ketidakpastian. Kepastian hukum tersebut dijabarkan oleh *middle theory*, yakni Teori Perlindungan Hukum dari Philipus M. Hadjon. Teori ini membagi perlindungan ke dalam dua pilar fungsional: perlindungan preventif yang berorientasi pada pencegahan timbulnya pelanggaran norma melalui pembentukan aturan yang tegas dan pengawasan terpadu, serta perlindungan represif yang berfungsi menegakkan sanksi administrasi maupun pemulihan hak saat terjadi pelanggaran. Sebagai pisau analisis teknis (*applied theory*), penelitian ini memadukan konsep Perjanjian Kerja, khususnya perbedaan hakiki antara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), guna menilai keabsahan status kerja serta batas-batas

²⁴ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Rajawali Pers (Jakarta, 2013) h. 42.

keterikatan para pihak dalam mematuhi norma imperatif negara.²⁵ Dalam perspektif teori ini, perlindungan hukum tidak hanya dinilai dari ketersediaan regulasi di atas kertas (perlindungan hukum preventif), melainkan juga dari efektivitas penegakan dan pemulihan hak buruh saat terjadi pelanggaran di lapangan (perlindungan hukum represif). Melalui pendekatan yuridis empiris, penelitian ini mengkaji penerapan nyata norma perlindungan tersebut beserta dampak sosiologisnya terhadap pekerja.²⁶ Dengan kerangka teori perlindungan hukum yang utuh ini, penelitian diharapkan dapat mengidentifikasi faktor penyebab macetnya pemenuhan hak jaminan sosial oleh korporasi, sekaligus merumuskan upaya hukum strategis bagi pekerja untuk mengoptimalkan hak perlindungan normatifnya.²⁷

Penelitian ini secara bertumpu menelaah ketentuan normatif dalam hukum ketenagakerjaan yang menegaskan kewajiban perusahaan untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja, salah satunya melalui pengikutsertaan pekerja tetap yang terikat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Kewajiban tersebut secara eksplisit diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diamandemen melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPPU) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (yang telah disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023). Regulasi sapu jagat ini menegaskan stabilitas status pekerja tetap serta membatasi masa percobaan (*probation*) maksimal 3 (tiga) bulan murni untuk evaluasi kompetensi keahlian, bukan sebagai celah hukum untuk mendegradasi atau menunda hak normatif buruh. Hal tersebut diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang menempatkan jaminan sosial sebagai hak normatif pekerja sekaligus kewajiban mutlak (*absolute liability*) bagi perusahaan.

²⁵ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia* (Bina Ilmu, 1987), h. 38.

²⁶ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum, Citra Aditya Bakti* (Bandung, 2009), h. 53.

²⁷ A. H. Zulkarnaen dan T. K. Utami, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial," h. 48. Melalui: <<https://doi.org/10.22304/pjih.v3n2.a10>>

Menurut Fitzgerald, seperti yang dikutip oleh Satjipto Raharjo, lahirnya teori perlindungan hukum berakar pada gagasan hukum alam. Aliran pemikiran ini dipelopori oleh para filsuf seperti Plato, Aristoteles, murid Plato, dan Zeno, pendiri aliran Stoa. Dalam pandangan hukum alam, hukum diyakini berasal dari Tuhan, memiliki sifat universal dan abadi, dan tidak dapat dipisahkan dari nilai-nilai moral. Penganut aliran ini percaya bahwa hukum dan moralitas merupakan cerminan dari aturan kehidupan manusia, baik internal maupun eksternal, yang tercermin dalam norma-norma yang mengatur perilaku manusia dalam masyarakat. Fitzgerald, merujuk pada pemikiran Salmond, juga menjelaskan bahwa tujuan hukum adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan yang ada dalam masyarakat. Dalam kehidupan sosial, konflik kepentingan sering terjadi antara individu dan kelompok, sehingga perlindungan satu kepentingan hanya dapat dicapai dengan membatasi kepentingan orang lain secara proporsional. Kepentingan hukum pada dasarnya berkaitan dengan hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki kewenangan untuk menentukan kepentingan mana yang perlu diatur dan dilindungi. Dengan demikian, perlindungan hukum muncul dari keberadaan ketentuan dan peraturan yang ditetapkan oleh masyarakat sebagai bentuk kesepakatan bersama untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota masyarakat dan antara individu dan pemerintah sebagai pihak yang mewakili kepentingan masyarakat.²⁸

Keberadaan hukum dalam kehidupan sosial memiliki fungsi penting untuk menyelaraskan dan mengatur berbagai kepentingan yang seringkali saling bertentangan. Melalui pengaturan ini, hukum diharapkan dapat meminimalkan terjadinya konflik dalam masyarakat. Secara terminologi, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), hukum didefinisikan sebagai peraturan atau kebiasaan yang secara resmi dianggap mengikat dan ditetapkan oleh otoritas atau pemerintah, seperti undang-undang atau peraturan lain yang berfungsi untuk

²⁸ Daffa Arya Prayoga et al., “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Warga Negara Dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional” 2 (2023): h. 188–200. Melalui : <<https://journal.uns.ac.id/index.php/sovereignty/article/view/865>>

mengatur kehidupan masyarakat. Selain itu, hukum juga dapat diartikan sebagai aturan yang berfungsi sebagai pedoman dalam memahami peristiwa tertentu atau sebagai keputusan atau pertimbangan hakim di pengadilan. Pandangan lain dikemukakan oleh Notohamidjojo, yang menyatakan bahwa hukum adalah keseluruhan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang pada umumnya bersifat memaksa untuk mengatur perilaku manusia dalam kehidupan sosial dan negara, dan berorientasi pada prinsip keadilan dan manfaat demi terciptanya ketertiban dan perdamaian.²⁹ Secara konseptual, istilah perlindungan hukum terdiri dari dua unsur, yaitu "perlindungan" dan "hukum", yang dapat diartikan sebagai upaya untuk memberikan perlindungan yang terjamin kepada setiap individu berdasarkan ketentuan hukum atau peraturan yang berlaku.³⁰

Perlindungan hukum merupakan konsep mendasar dalam ilmu hukum yang diarahkan untuk menjamin dan melindungi hak-hak subjek hukum dari potensi kerugian akibat tindakan pihak lain. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum pada hakikatnya adalah perlindungan terhadap martabat manusia serta pengakuan atas hak asasi manusia yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum guna mencegah terjadinya tindakan sewenang-wenang. Dalam pengertian ini, perlindungan hukum tidak semata-mata dimaknai sebagai keberadaan norma hukum secara tertulis, tetapi juga mencakup adanya jaminan bahwa norma tersebut dapat diterapkan secara efektif dan memberikan manfaat nyata dalam praktik.³¹

Selanjutnya, Philipus M. Hadjon membedakan perlindungan hukum ke dalam dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif berorientasi pada pencegahan terjadinya pelanggaran hak melalui pembentukan peraturan yang jelas serta pengawasan oleh negara, sedangkan perlindungan hukum represif berfungsi untuk menyelesaikan sengketa dan menjatuhkan sanksi apabila telah terjadi

²⁹ Notohamidjojo, *Demi Keadilan Dan Kemanusiaan* (Jakarta: Gunung Mulia, 1975), h. 21-24.

³⁰ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi Dan Konstitusionalisme Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 2021), h. 72-75.

³¹ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2019), h. 34-40.

pelanggaran hukum. Dalam konteks ketenagakerjaan, kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja tetap dalam program BPJS Ketenagakerjaan dapat dipandang sebagai bentuk perlindungan hukum preventif, sementara mekanisme penyelesaian sengketa dan upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja ketika hak tersebut tidak dipenuhi merupakan wujud perlindungan hukum represif.³²

Satjipto Rahardjo juga mengemukakan perspektif penting tentang perlindungan hukum. Ia berpendapat bahwa hukum tidak dapat dipahami semata-mata sebagai kumpulan aturan formal dan kaku, melainkan sebagai sarana untuk melindungi dan menegakkan hak asasi manusia setiap individu. Ia menekankan bahwa orientasi hukum harus berpusat pada perlindungan manusia, bukan hanya pada penerapan norma secara tekstual dan prosedural. Oleh karena itu, hukum harus ada sebagai instrumen hidup yang responsif terhadap kebutuhan dan realitas sosial masyarakat, sehingga tujuan utamanya, yaitu mewujudkan keadilan dan memberikan perlindungan bagi semua pihak, dapat tercapai secara efektif.³³

Dalam hubungan kerja, keberadaan perlindungan hukum menjadi sangat penting mengingat pekerja secara struktural berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. Iman Soepomo menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan lahir sebagai bentuk campur tangan negara untuk melindungi pekerja yang rentan serta menciptakan keseimbangan dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, hak-hak normatif pekerja, termasuk hak atas jaminan sosial ketenagakerjaan, harus dijamin dan dilindungi oleh hukum agar pemenuhannya tidak semata-mata bergantung pada itikad baik perusahaan, melainkan memiliki kepastian dan kekuatan mengikat secara yuridis.³⁴

Konsep jaminan sosial bagi pekerja pada dasarnya merupakan bagian dari implementasi perlindungan hukum yang diberikan oleh negara kepada pekerja. Jaminan sosial tidak hanya dipahami sebagai program kesejahteraan, tetapi juga

³² Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*. Bina Ilmu (Jakarta, 1987). h. 20-22

³³ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*. Citra Aditya Bakti (Jakarta, 2009).h. 89

³⁴ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Rajawali Pers, 1992), h. 4.

sebagai instrumen hukum yang bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap berbagai risiko sosial dan ekonomi yang mungkin dialami pekerja selama masa kerja dan setelah berakhirnya hubungan kerja.

Dalam kerangka teori perlindungan hukum, keberadaan sistem jaminan sosial mencerminkan upaya negara untuk menjamin pemenuhan hak-hak pekerja dan mencegah kerugian yang diakibatkan oleh ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja. Pandangan ini sejalan dengan pemikiran Philipus M. Hadjon, yang menyatakan bahwa perlindungan hukum adalah upaya untuk menjaga martabat manusia dan memberikan pengakuan atas hak-hak dasar setiap subjek hukum melalui peraturan yang berlaku.³⁵

Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, perlindungan pekerja melalui sistem jaminan sosial diatur oleh Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Pengelola Jaminan Sosial. Kedua peraturan tersebut menegaskan tanggung jawab negara dalam mengelola sistem jaminan sosial nasional untuk memberikan kepastian perlindungan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.³⁶

Melalui pelaksanaan program-program BPJS Ketenagakerjaan, pekerja menerima berbagai bentuk perlindungan, seperti Asuransi Kecelakaan Kerja, Asuransi Kematian, Asuransi Pensiun, Asuransi Pensiun, dan Asuransi Kehilangan Pekerjaan. Program-program ini memberikan kompensasi dan penggantian sebagian pendapatan yang hilang akibat risiko terkait pekerjaan, sehingga pekerja dan keluarganya dapat terus memiliki penghidupan yang terjamin.³⁷

³⁵ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*, Bina Ilmu (Jakarta, 1987). h. 38-42.

³⁶ Zainal Asikin, *Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada (Jakarta, 2018). h. 45.

³⁷ Zainal Asikin, Zainal Asikin, *Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada (Jakarta, 2018). h. 112-115.

Dengan demikian, jaminan sosial ketenagakerjaan dapat dipahami sebagai bentuk konkret perlindungan hukum sekaligus memenuhi hak asasi manusia pekerja. Keberadaan undang-undang dan peraturan yang mengatur jaminan sosial menunjukkan tanggung jawab negara untuk melindungi pekerja dari berbagai risiko sosial dan ekonomi dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, jika suatu perusahaan tidak mendaftarkan pekerjanya dalam program Ketenagakerjaan BPJS, tindakan ini bukan hanya pelanggaran terhadap kewajibannya di sektor ketenagakerjaan, tetapi juga berpotensi melanggar hak-hak dasar pekerja untuk memperoleh perlindungan sosial sebagaimana dijamin oleh hukum nasional.³⁸

Konsep perlindungan yuridis tidak dapat dilepaskan dari tanggung jawab negara dalam menjamin kesejahteraan masyarakat, khususnya kelompok pekerja. Dalam konsep negara hukum modern, perlindungan yuridis tidak hanya diwujudkan sebatas pada pembentukan dan penegakan peraturan perundang-undangan formal, melainkan juga lewat perumusan kebijakan sosial yang responsif terhadap risiko kehidupan. Negara harus hadir secara aktif sebagai regulator yang mengintegrasikan berbagai kepentingan sosial yang saling bertentangan agar hak-hak esensial warga negara dapat terlindungi secara nyata.³⁹ Oleh karena itu, perlindungan yuridis yang ideal dalam ranah ketenagakerjaan tidak boleh mandek pada pemenuhan hak-hak normatif secara kontraktual di atas kertas, melainkan harus mencakup jaminan hukum yang bersifat holistik demi menjaga martabat dan keberlangsungan hidup pekerja beserta keluarganya.

Eksistensi sistem jaminan sosial pada hakikatnya merupakan salah satu bentuk konkret dari perwujudan perlindungan hukum (represif maupun preventif) yang diberikan oleh negara kepada pekerja. Dalam praktik hubungan industrial, pekerja secara struktural dan ekonomi kerap berada pada posisi tawar

³⁸ Kamilah K Fadhiyah Cut Aini, "Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Di Daftarkan Oleh Perusahaan Sebagai Peserta Bpjs Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial," *Community Development Journal*, 2024, 3116–3118, Melalui: <<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/cdj.v5i2.>>

³⁹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti (Jakarta, 2009). h. 53.

yang jauh lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha. Ketimpangan posisi ini menempatkan buruh pada kondisi yang rentan terhadap eksploitasi dan pengabaian hak. Oleh sebab itu, intervensi negara melalui kebijakan jaminan sosial menjadi instrumen hukum yang sangat penting untuk menyeimbangkan hubungan kerja, memitigasi risiko kedaruratan sosial-ekonomi pekerja, serta memastikan hak asasi buruh tetap diakui oleh pihak korporasi.⁴⁰

Sebagai bentuk pengejawantahan dari tanggung jawab sosial tersebut, sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengaturnya secara rigid dalam kerangka perundang-undangan positif. Landasan utamanya berpijak pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang mewajibkan negara mengembangkan instrumen jaminan demi terpenuhinya kebutuhan dasar hidup masyarakat secara layak. Selanjutnya, tata laksana operasional dari amanat konstitusi tersebut dieksekusi secara imperatif berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang membagi klaster pengelolaan perlindungan melalui BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Melalui koridor institusional BPJS Ketenagakerjaan inilah, pekerja secara hukum wajib diproteksi dari risiko kehilangan pendapatan melalui lima program utama, yakni Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).⁴¹

Selain berkaitan dengan perlindungan dalam hubungan kerja, jaminan sosial juga memiliki keterkaitan erat dengan prinsip hak asasi manusia. Dalam perspektif hak asasi manusia, setiap individu memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak serta perlindungan sosial yang memadai. Prinsip tersebut tercermin dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menegaskan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta berhak memperoleh jaminan

⁴⁰ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*, Bina Ilmu (Jakarta, 1987) h. 38.

⁴¹ Niru Anita Sinaga, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Journal Universitas Suryadarma*. h. 125. Melalui : <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jti/article/view/754>

sosial untuk menjamin kehidupan yang bermartabat.⁴²

Dalam kajian ketenagakerjaan, perlindungan terhadap pekerja lahir dari adanya ketimpangan kedudukan antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja. Pada umumnya pekerja berada pada posisi yang lebih rentan karena bergantung pada pekerjaan sebagai sumber penghidupan. Oleh karena itu, negara melalui hukum ketenagakerjaan berperan untuk menciptakan keseimbangan dalam hubungan kerja dengan memberikan berbagai bentuk perlindungan kepada pekerja. Perlindungan tersebut mencakup beberapa aspek penting, seperti perlindungan terhadap upah, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, serta kepastian hubungan kerja. Tujuan utama dari perlindungan tersebut adalah untuk memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja sekaligus menciptakan hubungan industrial yang adil, seimbang, dan harmonis antara pekerja dan pengusaha.⁴³

Meskipun sistem jaminan sosial telah diatur secara jelas dalam berbagai peraturan perundang-undangan, dalam praktiknya masih ditemukan perusahaan yang belum melaksanakan kewajibannya untuk mendaftarkan pekerja ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara ketentuan normatif yang berlaku dengan pelaksanaannya di lapangan. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa masih terdapat pekerja yang belum memperoleh perlindungan jaminan sosial meskipun secara hukum perusahaan memiliki kewajiban untuk mendaftarkan mereka sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.⁴⁴

Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja belum berjalan secara optimal. Padahal, keberadaan jaminan sosial memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan rasa aman bagi pekerja serta menjamin kesejahteraan mereka di masa depan. Oleh karena itu, pelaksanaan sistem jaminan sosial ketenagakerjaan perlu didukung oleh

⁴² Majda El Muhtaj, *Dimensi-Dimensi HAM: Mengurai Hak Ekonomi, Sosial, Dan Budaya* (Jakarta: Kencana, 2017), h. 112.

⁴³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019), h. 135.

⁴⁴ A. H. Zulkarnaen dan T. K. Utami, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial," h. 52.

pengawasan pemerintah yang efektif serta kesadaran dan kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban hukumnya. Dengan demikian, tujuan utama dari perlindungan yuridis, yaitu mewujudkan keadilan dan kesejahteraan bagi para pekerja, dapat tercapai secara lebih maksimal.⁴⁵

Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pemerintah melakukan berbagai pembaruan regulasi untuk meningkatkan iklim investasi dan pertumbuhan ekonomi nasional. Salah satu bentuk pembaruan tersebut adalah diterbitkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja. Undang-undang ini menggunakan pendekatan omnibus law yang bertujuan menyederhanakan berbagai regulasi di berbagai sektor, termasuk sektor ketenagakerjaan. Pemerintah berpendapat bahwa penyederhanaan regulasi tersebut diperlukan untuk meningkatkan investasi, memperluas lapangan kerja, serta meningkatkan daya saing ekonomi nasional di tengah persaingan global. Dengan adanya regulasi ini, diharapkan tercipta keseimbangan antara perlindungan terhadap pekerja dan kebutuhan dunia usaha untuk berkembang.⁴⁶

Karakteristik hubungan kerja pada hakikatnya mengandung ketimpangan relasi kuasa (*asymmetry of bargaining power*), di mana posisi pengusaha selaku pemilik modal mendominasi, sementara pekerja tetap berada pada posisi subordinat yang lemah secara sosial-ekonomi. Jika hubungan kerja semata-mata diserahkan pada kebebasan berkontrak privat, pengusaha dapat dengan mudah menyisipkan klausul yang merugikan atau meniadakan hak-hak normatif buruh demi efisiensi biaya (*labor cost*). Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan bertransformasi menjadi hukum publik dengan menghadirkan intervensi negara (*state intervention*) untuk membatasi kebebasan berkontrak tersebut melalui norma-norma yang bersifat memaksa (*dwingend recht*).

Dalam konteks jaminan sosial, ketentuan Pasal 14 jo. Pasal 15 ayat (1)

⁴⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2021), h. 64.

⁴⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2021). h. 12.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS merupakan bentuk pembatasan konkret terhadap asas kebebasan berkontrak. Pendaftaran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan (JKK, JKM, JHT, dan JP) berstatus sebagai kewajiban imperatif yang melekat demi hukum (*by operation of law*) sejak hari pertama hubungan kerja, sehingga tidak dapat dikesampingkan, ditunda, ataupun dinegosiasikan melalui kesepakatan internal antara majikan dan pekerja.⁴⁷

Dengan demikian, tindakan manajemen PT. X yang tidak mendaftarkan pekerja tetap (saudara AL) dengan dalih masa percobaan (*probation*) atau kesepakatan diam-diam merupakan bentuk penyalahgunaan asas kebebasan berkontrak yang batal demi hukum, karena telah melanggar batas ketertiban umum dan norma publik yang dijamin oleh konstitusi Pasal 28H ayat (3) UUD 1945. Integrasi pembatasan kebebasan berkontrak dengan Teori Perlindungan Hukum (Preventif dan Represif) dari Philipus M. Hadjon dalam kerangka berpikir ini menjadi pisau analisis utama untuk mengurai kesenjangan antara teks ideal undang-undang (*das sollen*) dan praktik pengabaian hak jaminan sosial di lapangan (*das sein*).

Namun demikian, sejak awal pembahasannya, undang-undang ini menimbulkan berbagai perdebatan di kalangan akademisi, serikat pekerja, dan masyarakat. Sebagian pihak menilai bahwa beberapa ketentuan dalam undang-undang tersebut berpotensi melemahkan perlindungan terhadap pekerja. Kritik tersebut terutama berkaitan dengan perubahan sejumlah ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sebelumnya dianggap memberikan perlindungan lebih kuat bagi pekerja. Beberapa perubahan yang menjadi perhatian antara lain terkait dengan sistem perjanjian kerja, pengaturan pesangon, serta fleksibilitas hubungan kerja. Pihak yang menolak undang-undang ini berpendapat bahwa perubahan tersebut dapat memperbesar ketimpangan posisi antara pekerja dan pengusaha, sehingga

⁴⁷ Sherly Mutya and Elwi Danil, "Pemenuhan Hak Atas Jaminan Kesehatan Terhadap Pekerja Swasta Dengan Status Probation Atau Masa Percobaan Di Kota Padang," *Journal Unes Law Ravier* 6, no. 1 (2023): h. 301-305, Melalui ;
<<https://doi.org/https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i1.959>.>

berpotensi mengurangi perlindungan hukum bagi pekerja.⁴⁸

Di sisi lain, pemerintah dan sebagian kalangan akademisi berpendapat bahwa regulasi tersebut justru diperlukan untuk menciptakan iklim usaha yang lebih kondusif serta memperluas kesempatan kerja. Mereka berpendapat bahwa sistem regulasi ketenagakerjaan sebelumnya dinilai terlalu kaku sehingga menghambat investasi dan penciptaan lapangan kerja baru. Oleh karena itu, melalui kebijakan deregulasi dan penyederhanaan aturan, pemerintah berharap dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang pada akhirnya juga memberikan manfaat bagi pekerja melalui peningkatan kesempatan kerja.⁴⁹

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang kemudian ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, merupakan regulasi mendasar yang mereformasi dan memperbarui ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam kerangka pemikiran penelitian ini, Perppu Cipta Kerja berperan sebagai instrumen hukum yang menegaskan batas-batas perlindungan pekerja tetap (PKWTT) serta mengukuhkan intervensi negara dalam membatasi kebebasan berkontrak yang eksploitatif. Salah satu substansi krusialnya adalah penegasan kembali bahwa masa percobaan (probation) bagi pekerja tetap paling lama tiga bulan semata-mata ditujukan untuk menilai keahlian dan kompetensi kerja, bukan sebagai legalitas bagi perusahaan untuk menunda, mengurangi, ataupun mengabaikan pemenuhan hak-hak normatif buruh. Oleh karena itu, kehadiran Perppu ini mengeliminasi celah interpretasi manajemen yang kerap memanfaatkan status probation untuk menangguhkan hak jaminan sosial pekerja sejak hari pertama kerja.⁵⁰

Sementara itu, Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Tahapan Kepsertaan Program Jaminan Sosial hadir sebagai aturan pelaksana langsung dari Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang

⁴⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2021). h. 45.

⁴⁹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 63.

⁵⁰ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia* (Bina Ilmu, 1987) h. 42.

BPJS. Keberadaan peraturan presiden ini sangat vital guna mengunci tafsir kata "secara bertahap" dalam pendaftaran BPJS agar tidak disalahgunakan oleh pemberi kerja sebagai alasan penundaan yang berlarut-larut. Melalui regulasi ini, pemerintah menetapkan peta jalan (*roadmap*) tahapan kepesertaan yang rigid berdasarkan skala usaha, di mana batas akhir penahapan bagi pemberi kerja skala besar dan menengah untuk mengikutsertakan pekerjanya dalam seluruh program jaminan sosial ketenagakerjaan telah terlampaui. Konsekuensi yuridisnya, frasa penahapan tersebut kini tidak lagi memberikan ruang kelonggaran waktu bagi korporasi berbadan hukum, melainkan bertransformasi menjadi kewajiban mutlak yang harus dilaksanakan seketika (*by operation of law*) begitu hubungan kerja tercipta. Dengan demikian, dalih manajemen perusahaan yang menunda pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan atas dasar penahapan maupun masa percobaan secara hukum adalah cacat dan batal demi hukum.

Pada tataran hukum keperdataan, hubungan kerja bermula dari perjanjian yang tunduk pada asas kebebasan berkontrak (*party autonomy*) dan pacta sunt servanda dalam Pasal 1320 jo. Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Namun, mengingat adanya ketimpangan relasi kuasa (*asymmetry of bargaining power*) di mana posisi buruh berada pada titik subordinat, negara hadir membatasi kebebasan berkontrak tersebut melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Regulasi ini menegaskan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) melahirkan hubungan hukum yang berkelanjutan, di mana masa percobaan (*probation*) maksimal tiga bulan semata-mata ditujukan untuk menilai kompetensi kerja dan tidak dapat dijadikan alasan yuridis untuk menanggukuhkan hak-hak normatif buruh.

Guna mewujudkan fungsi perlindungan tersebut secara materiil, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) menetapkan lima pilar program perlindungan dasar bagi tenaga kerja. Sebagai instrumen formil operasionalnya, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS) melalui Pasal 14

jo. Pasal 15 ayat (1) menggariskan norma yang bersifat memaksa (*dwingend recht*), di mana setiap pemberi kerja diwajibkan secara mutlak untuk mendaftarkan pekerjanya ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan sejak hari pertama hubungan kerja terbentuk. Frasa pendaftaran secara bertahap dalam norma tersebut diatur batas waktunya secara rigid melalui Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Tahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial berdasarkan skala usaha, sehingga tidak dapat disalahartikan sebagai kelonggaran untuk mengabaikan hak pekerja.

Apabila kewajiban hukum publik tersebut dilanggar, instrumen perlindungan represif digerakkan melalui penjatuhan sanksi berjenjang berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara, yang meliputi peringatan tertulis, denda, hingga penghentian Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu (TMP2T). Keseluruhan rangkaian regulasi ini menjadi tolok ukur normatif (*das sollen*) yang diuji efektivitasnya di hadapan fakta empiris lapangan (*das sein*) pada PT. X Kota Bandung melalui pisau bedah Teori Perlindungan Hukum.

Dengan demikian, perdebatan mengenai undang-undang tersebut menunjukkan bahwa perlindungan pekerja masih menjadi isu penting dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Terlepas dari adanya perbedaan pandangan mengenai dampak regulasi tersebut, hak pekerja atas jaminan sosial tetap merupakan bagian dari perlindungan hukum yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan harus tetap dilaksanakan sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja dari berbagai risiko kerja yang dapat terjadi selama menjalankan pekerjaannya.

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Muflich Akbar Gusrinda Harahap (Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2021) ⁵¹	“Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Tidak Didaftarkan oleh Perusahaan ke BPJS Ketenagakerjaan (Studi Di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Medan)”	Fokus kajian pada perlindungan Hukum bagi pekerja yang tidak didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan dan pengenaan pendekatan empiris.	Menitikberatkan pada peran BPJS Ketenagakerjaan dan penerapan sanksi administratif terhadap perusahaan, sedangkan penelitian penulis menekankan pemenuhan hak normatif pekerja tetap (PKWTT) dan kesenjangan antara hukum dan praktik di lapangan.
2.	M. Bagus Basofi & Irma Fatmawati (Universitas Pembangunan Panca Budi,	“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta	Penelitian tersebut menggunakan metode yuridis normatif komparatif yang membandingkan substansi norma umum UU No. 13/2003 dan UU No. 11/2020 (cuti, upah minimum, dan pesangon). Sedangkan skripsi peneliti menggunakan metode	Sama-sama menggunakan Teori Perlindungan Hukum (dimensi perlindungan sosial, ekonomis/ja

⁵¹ Muflich Akbar Gusrinda Harahap, skripsi : “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Didaftarkan Oleh Perusahaan Ke BPJS Ketenagakerjaan (Studi Di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Medan),” 2021.

	2023) ⁵²	Kerja” (Jurnal Professional : Jurnal Komunikasi & Administras i Publik, Vol. 10 No. 1, Juni 2023)	yuridis empiris yang mengkaji secara spesifik pengabaian hak jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan) terhadap pekerja tetap (PKWTT) di PT. X Kota Bandung.	minan sosial, dan teknis/K3), serta menyoroti pentingnya intervensi hukum negara (state intervention) untuk membatasi kebebasan berkontrak demi melindungi pekerja dari posisi tawar yang timpang.
3.	Raja Ami rah Adha Fate ha (Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, 2023) ⁵³	“Perlindung an Hukum terhadap Pekerja/Bur uh yang Tidak Didaftarkan oleh CV Mahkota Radja sebagai Peserta Program	Objek kajian berupa perlindungan hukum pekerja yang tidak didaftarkan dalam program BPJS Ketenagakerjaan, menggunakan dasar hukum UU Ketenagakerjaan dan UU BPJS.	Fokus pada program Jaminan Hari Tua (JHT) dan perusahaan berbentuk CV, sedangkan penelitian penulis menekankan pekerja tetap

⁵² M. Bagus Basofi and Irma Fatmawati, jurnal : “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja,” *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (2023): h. 102-105, Melalui: <<https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544>>

⁵³ Raja Amirah Adha Fateha, skripsi: “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Tidak Didaftarkan Oleh CV Mahkota Radja Sebagai Peserta Program Jaminan Hari Tua, (Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, 2023.)

		Jaminan hari Tua”		(PKWTT) di perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas.
4.	Rani Ayu Pramesti (Universtas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2021). ⁵⁴	“Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Provinsi DKI Jakarta”	Penelitian tersebut berlokasi di Provinsi DKI Jakarta dan mengkaji beberapa perusahaan secara umum, sedangkan skripsi peneliti memfokuskan lokus empirisnya di Kota Bandung dengan menganalisis posisi manajerial (<i>Purchasing & Procurement Manager</i>).	Sama-sama menggunakan metode normatif-empiris, berfokus pada efektivitas instrumen Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), serta mengkaji kesenjangan waktu perpanjangan kontrak yang melanggar undang-undang.
5.	Deni Yusup Permana (Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon, 2022) ⁵⁵	“Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Dalam Perjanjian	Penelitian tersebut menggunakan metode yuridis normatif dengan fokus regulasi UU Cipta Kerja secara makro (upah, K3, waktu istirahat), sedangkan skripsi peneliti menggunakan metode yuridis empiris yang mengkaji kasus konkret pengabaian hak BPJS	Sama-sama mengkaji perlindungan hukum pekerja tetap (PKWTT) dan pekerja kontrak (PKWT),

⁵⁴ Rani Ayu Pramesti, skripsi: *Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Provinsi Dki Jakarta* (Jakarta: Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum Universtas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2021).

⁵⁵ Deni Yusup Permana, jurnal: “Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” *Jurnal Indonesia Sosial Sains* 3, no. 5 (2022): 902–15, Melalui: <<https://doi.org/10.36418/jiss.v3i5.626>>

		Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja” (Jurnal Indonesia Sosial Sains, Vol. 3 No. 5, 2022)	Ketenagakerjaan pada pekerja tetap (PKWTT) di PT. X Kota Bandung.	serta menyoroti lemahnya fungsi pengawasan pemerintah dalam penegakan kepatuhan pengusaha.
--	--	--	---	--

Dalam penelitian ini terletak pada fokus kajian yang secara khusus menelaah perlindungan hukum terhadap pekerja tetap dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang tidak memperoleh hak atas BPJS Ketenagakerjaan dalam praktik hubungan kerja di perusahaan. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang umumnya membahas pekerja secara umum atau menitikberatkan pada peran lembaga BPJS serta penerapan sanksi administratif terhadap perusahaan, penelitian ini lebih menekankan pada posisi hukum pekerja tetap sebagai subjek yang memiliki hak normatif atas jaminan sosial serta bagaimana hak tersebut diimplementasikan dalam praktik hubungan kerja. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji kesenjangan antara ketentuan hukum yang berlaku dengan realitas pelaksanaannya di lapangan (*das sollen dan das sein*) melalui pendekatan yuridis empiris. Penelitian ini tidak hanya menganalisis bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan, tetapi juga mengidentifikasi faktor-faktor penyebab tidak terpenuhinya hak BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja tetap serta upaya hukum

yang dapat ditempuh oleh pekerja untuk memperoleh hak tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam kajian hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja tetap dalam pemenuhan hak jaminan sosial di tingkat perusahaan.

