

PELINDUNGAN HUKUM PEKERJA TERHADAP KETIDAKSESUAIAN PELAPORAN UPAH YANG DIDAFTARKAN KE BPJS OLEH PERUSAHAAN (STUDI KASUS PT MLG)

*Legal Protection for Workers Against Discrepancies in Wage Reporting Registered to
BPJS by Companies (Case Study of PT MLG)*

Ana Riana¹, Meivia Lora²

¹Fakultas Hukum Universitas Proklamasi 45, ²Universitas Janabadra

¹anariana@up45.ac.id, ²lawfirm.mevilora@gmail.com

Abstract

This research examines legal protection for workers at PT MLG through the lens of the legal protection theory proposed by Muchsan. The study aims to analyze the implementation of legal protection in labor practices, particularly concerning wage reporting to BPJS and worker registration. Data collected through interviews and observations reveal discrepancies in wage reporting and the lack of registration for all workers in BPJS, resulting in vulnerabilities to violations of workers' rights. This study employs an empirical normative approach, utilizing both field research and library research methods. In the context of legal protection, Muchsan's theory emphasizes the importance of two approaches: preventive and repressive legal protection. The findings of this study recommend the need for evaluation of labor oversight processes and increased awareness among all stakeholders, including employers, workers, and the government, to ensure the protection of workers' rights in accordance with applicable legal provisions. By implementing these measures, it is expected that legal protection at PT MLG can be enhanced, reducing violations and supporting the welfare of workers, thereby fostering a healthier and more sustainable industrial climate.

Abstrak

Penelitian ini mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja di PT MLG melalui perspektif teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Muchsan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan perlindungan hukum dalam praktik ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan pelaporan upah kepada BPJS dan pendaftaran pekerja. Data yang dikumpulkan melalui wawancara dan observasi menunjukkan adanya ketidaksesuaian dalam pelaporan upah serta tidak terdapatnya seluruh pekerja di BPJS, yang menciptakan kerentanan terhadap pelanggaran hak-hak pekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif empiris dengan jenis penelitian lapangan (*field research*) dan penelitian kepustakaan (*library research*). Dalam konteks perlindungan hukum, teori Muchsan menekankan pentingnya dua pendekatan, yaitu perlindungan hukum preventif dan represif. Hasil penelitian ini merekomendasikan perlunya evaluasi terhadap proses pengawasan ketenagakerjaan dan peningkatan kesadaran dari semua pihak terkait pengusaha, pekerja, dan pemerintah untuk menjamin perlindungan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan perlindungan hukum di PT MLG dapat ditingkatkan, mengurangi pelanggaran, dan mendukung kesejahteraan pekerja, sehingga menciptakan iklim industri yang lebih sehat dan berkelanjutan.

Info Artikel

Sejarah Artikel :

Diterima 21 Maret 2025

Disetujui 25 Mei 2025

Publikasi Mei 2025

Keywords :

Perlindungan Hukum,
BPJS, Upah.

A. PENDAHULUAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan bentuk pemenuhan hak dasar yang melekat pada setiap individu dan dijamin oleh negara, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Bentuk perlindungan dapat dilakukan dengan cara dibuat suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang isinya wajib memenuhi kriteria berdasarkan asas-asas hukum kontrak, serta berbagai syarat perjanjian kerja, baik yang bersifat materil maupun formil.¹ Jumlah angkatan kerja di Indonesia, jika dilihat dari populasi yang ada, tergolong sangat besar, yaitu sekitar 100 juta orang, dan akan terus bertambah lebih dari 2 persen setiap tahun seiring dengan meningkatnya kebutuhan lapangan pekerjaan.² Perlindungan juga diberikan melalui jaminan sosial ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Jaminan sosial ketenagakerjaan adalah bentuk perlindungan bagi pekerja/buruh yang meliputi jaminan kesehatan dan santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau

berkurang, serta pelayanan akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja/buruh, seperti sakit, kecelakaan kerja, kehamilan, melahirkan, hari tua, kematian, dan pemutusan hubungan kerja.³

Kesehatan dan keselamatan pekerja merupakan tanggungjawab dari pemberi kerja/ pengusaha sehingga pemberi kerja/ pengusaha memiliki kewajiban untuk membayarkan iuran jaminan kecelakaan kerja apabila pekerja yang bersangkutan mengalami suatu kecelakaan kerja, dengan nominal yang harus dibayarkan berkisar antara 0,24% hingga 1,74% sesuai dengan kelompok jenis usaha yang didaftarkan.⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh jaminan sosial. Pemberi kerja wajib menjamin keakuratan data yang disampaikan kepada BPJS, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 dan PP Nomor 86 Tahun 2013. Pengusaha diwajibkan mendaftarkan diri dan pekerjanya sebagai peserta BPJS serta memberikan data secara lengkap dan benar. Namun, di Kabupaten Sleman, ditemukan kasus pelanggaran di PT MLG, di mana perusahaan belum secara transparan melaporkan data karyawan kepada BPJS.

¹ Heru Suyanto dan Andriyanto Adhi Nugroho, 2016, *Pelindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*, *Jurnal Yuridis Volume 3 Nomor 2*, Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Veteran Jakarta, Jakarta, hlm. 12.

² Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta, hlm. 152.

³ Muflich Akbar Gusrinda, 2021, *Pelindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Didaftarkan Oleh Perusahaan Ke BPJS Ketenagakerjaan*, *Skripsi*, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, hlm. 2.

⁴ Ngabidin Nurcahyo, 2021, *Pelindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia*, *Jurnal Cakrawala Hukum*, Fakultas Hukum, Universitas Merdeka Malang, Malang, hlm.71.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif empiris dengan jenis penelitian lapangan (*field research*) dan penelitian kepustakaan (*library research*). Dalam hal ini, penulis mengumpulkan data langsung dari PT. MLG. Penelitian ini bersifat deskriptif, sebagaimana dijelaskan oleh Maria S.W. Sumardjono, bahwa penelitian deskriptif bertujuan untuk menata dan mengklasifikasikan gejala-gejala yang akan diuraikan oleh peneliti secara mendalam guna mencapai pemahaman yang lebih sempurna terhadap konstruksi permasalahan. Dalam penelitian ini, penulis meneliti mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja di PT. MLG dihubungkan dengan teori perlindungan hukum oleh Muchsan. Muchsan mendefinisikan perlindungan hukum sebagai segala upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk melindungi hak-hak individu, khususnya warga negara, dari tindakan sewenang-wenang, baik yang dilakukan oleh penguasa (pemerintah) maupun pihak lain.⁵

C. PEMBAHASAN

1. Tinjauan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan

a. Tinjauan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan merupakan sebuah badan hukum publik yang bertanggung jawab secara langsung terhadap presiden yang memiliki tugas utama yaitu memberikan jaminan berupa kesehatan dalam ruang lingkup

nasional untuk seluruh masyarakat Indonesia.⁶ Sesuai yang tertera pada Pasal 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

1) Manfaat Jaminan Sosial Kesehatan

Setiap peserta tentu sangat berhak memperoleh manfaat jaminan kesehatan yang bersifat pelayanan kesehatan perorangan, mencakup pelayanan promotif, preventif, dan/ atau pelayanan-pelayanan lain termasuk pelayanan obat-obatan dan bahan medis habis pakai sesuai dengan kebutuhan kesehatan yang diperlukan oleh peserta.⁷ Dengan adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan merubah ketentuan pasal 18 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dengan menambah jenis program jaminan sosial 7 (tujuh), menjadi⁸ :

⁶ Delima Meylynda, 2022, *Panduan Lengkap Program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan*, <https://www.talenta.co/blog/payroll/panduan-lengkap-bpjs-kesehatan-dan-ketenagakerjaan/BPJS-Ketenagakerjaan-memiliki-empat-program-ketenagakerjaan-yang-perlu-anda-ketahui>, diakses pada tanggal 7 Oktober 2022.

⁷ Suhartoyo, 2018, *Pelindungan Hukum Bagi Pekerja Peserta BPJS Kesehatan di Rumah Sakit*, *Administrative Law & Governance Journal*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, hlm 57.

⁸Wegelindicator, 2022, *BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan*, <https://gajimu.com/pekerjaan->

⁵ Muchsan, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, (Yogyakarta: Liberty, 1981), hlm. 23.

- a) Jaminan Kesehatan;
 - b) Jaminan Kecelakaan Kerja;
 - c) Jaminan Hari Tua;
 - d) Jaminan Pensiun;
 - e) Jaminan Kematian;
 - f) Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- b. Tinjauan Perusahaan Daftar Sebagian (PDS) Dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
- Berdasarkan hasil penelitian Ni Putu Wimar Maharani (2021), jenis dan uraian mengenai Perusahaan Daftar Sebagian (PDS) adalah sebagai berikut :⁹
- 1) Perusahaan Daftar Sebagian Pekerja
Kepesertaan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan ini dapat dilihat dari jumlah pekerja yang didaftarkan dan program-program yang diikutsertakan.
 - 2) Perusahaan Daftar Sebagian Program
Dalam Pasal 6 ayat (3) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahanan Kepesertaan Jaminan Sosial, bahwa jenis usaha besar dan usaha menengah yang meliputi BUMN, swasta, usaha patungan, dan usaha asing

yang beraktifitas di Indonesia wajib mengikuti program yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan tersebut.

- 3) Perusahaan Daftar Sebagian Upah
Secara eksplisit Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 mengatur bahwa pemberi kerja atau perusahaan harus menjamin kebenaran data yang diberikan kepada pihak Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) termasuk upah yang dilaporkan perusahaan ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan atau BPJamsostek.

2. Ketidaksesuaian Pelaporan Upah yang Didaftarkan ke BPJS oleh PT MLG

Keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan dapat dilakukan dengan cara melakukan perlindungan kepada para pekerja/ buruh terhadap kekuasaan dari pihak pengusaha/ majikan yang tidak terbatas, melalui instrumen hukum yang ada guna mewujudkan sebuah Pelindungan Hukum.¹⁰ Dalam upaya Pelindungan Hukum dari masing-masing pihak pekerja/buruh dan pemberi kerja/pengusaha maka sangat dibutuhkan adanya intervensi dari pihak pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan itu sendiri guna

yanglayak/jaminan-sosial/bpjs-kesehatan, diakses pada tanggal 30 Agustus 2022.

⁹ Ni Putu Wimar Maharani, 2021, Pelindungan Hukum atas Hak Jaminan Sosial Melalui BPJS Ketenagakerjaan oleh Pengawas Ketenagakerjaan, *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, hlm. 56.

¹⁰ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, 2018, Pelindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia, *Jurnal Teknologi Industri Volume 6*, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta, hlm. 64.

penjagaan derajat kesetaraan bagi para pihak melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹¹ Selain itu pemerintah juga memiliki tugas dan wewenang sebagai pengawas dalam ruang lingkup Pelindungan Hukum ketenagakerjaan yang diharapkan dapat menjadi jembatan kepada masing-masing pihak pengusaha/pemberi kerja dan pekerja/buruh serta sebagai perwakilan negara dalam mewujudkan kesejahteraan untuk masyarakat.

Pengawasan ketenagakerjaan adalah unsur esensial dalam pelindungan pekerja, dan sebagai bentuk penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh.¹² Menurut Pasal 9 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan *jo.* Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan melalui kegiatan sebagai berikut :

1. Pembinaan;
2. Pemeriksaan;
3. Pengujian; dan/atau

4. Penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan.

Bentuk dari pengawasan ketenagakerjaan adalah dengan cara memberikan perlindungan Hukum, baik secara preventif maupun represif. Perlindungan Hukum preventif merupakan bentuk Perlindungan Hukum yang bertujuan sebagai pencegahan sebelum terjadi pelanggaran yang diberikan pemerintah, sedangkan Pelindungan Hukum represif adalah bentuk Pelindungan Hukum akhir seperti penjara, denda, maupun hukuman tambahan.¹³ Beberapa tahapan Pelindungan Hukum yang dilakukan pengawas ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 9 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai bentuk Pelindungan Hukum yang terdiri sebagai berikut:

1. Preventif edukatif
2. Represif non yustisial
3. Represif yustisial

Perlindungan hukum dalam ketenagakerjaan terdiri dari dua bentuk: preventif melalui pembinaan untuk mencegah pelanggaran, dan represif melalui tindakan paksa untuk menegakkan hukum. Keduanya merupakan upaya pemerintah dalam melindungi hubungan kerja. Namun, pelaksanaannya masih memiliki kelemahan yang berdampak pada hak pekerja. Contohnya, di PT MLG ditemukan pelaporan data pekerja

¹¹ Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, 2005, *Argumentasi Hukum*, UGM Press, Surabaya, hlm. 41.

¹² Abdul Hakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 123

¹³ Satjipto Raharjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 54.

yang tidak sesuai ke BPJS, menunjukkan bahwa pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi belum optimal.

Hasil wawancara dengan Kepala HRD PT MLG di Sleman mengungkapkan bahwa perusahaan belum melaporkan upah sebenarnya ke BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan.¹⁴ Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan 17 responden yang dipilih berdasarkan kriteria: telah bekerja lebih dari 5 tahun, terdaftar sebagai peserta BPJS perusahaan, bisa atau tidak bisa memanfaatkan layanan BPJS.

PT MLG merupakan perusahaan budidaya ayam yang telah beroperasi sekitar 20 tahun dan merupakan anak perusahaan dari PT SRR, perusahaan pemotongan ayam di Yogyakarta. Hasil penelitian juga memastikan bahwa PT MLG terdaftar resmi di Kementerian Hukum dan HAM RI.¹⁵ Perusahaan ini mempekerjakan 60 karyawan tetap dan 30 karyawan harian lepas. Kantor pusatnya berada di Sleman, dan memiliki cabang di Magelang, Kulon Progo, dan Jombang, yang mengelola kandang ayam di pinggiran kota.¹⁶ PT MLG

menggunakan dua jenis perjanjian kerja, yaitu PKWT dan PKWTT, dengan mayoritas pekerja berstatus PKWTT karena masa kerja yang panjang. Perjanjian kerja harus mencantumkan hak dan kewajiban, termasuk jaminan keamanan dan kesehatan. Oleh karena itu, data pekerja seharusnya dilaporkan dengan benar agar mereka mendapat layanan kesehatan yang layak. Namun, menurut Kepala HRD, PT MLG belum melaporkan data karyawan, terutama soal upah, secara akurat.¹⁷

PT MLG tidak hanya belum melaporkan upah yang sebenarnya, tetapi juga belum mendaftarkan seluruh pekerjanya ke BPJS. Kedua tindakan ini merupakan pelanggaran terhadap Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, yang mewajibkan perusahaan mendaftarkan pekerja dan memberikan data yang lengkap dan benar, termasuk laporan upah. Meskipun perusahaan pernah menerima surat teguran dari BPJS pada Agustus 2022, hingga kini pelanggaran tersebut masih berlangsung. Berdasarkan wawancara, penyebab utamanya adalah kurangnya kesadaran dan pemahaman dari pihak perusahaan mengenai kewajiban mereka

Ketidaksesuaian pelaporan data yang dilakukan oleh perusahaan secara langsung berdampak pada besaran hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja, termasuk

¹⁴ Hasil Wawancara dengan Responden Bapak D selaku Kepala HRD di PT MLG pada tanggal 30 Agustus 2022.

¹⁵ Website Resmi Direktorat Jendral Administrasi Hukum, 2022, Ditjen AHU Online, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, <https://ahu.go.id/pencarian/profil-perkumpulan>, diakses pada tanggal 8 November 2022.

¹⁶ Hasil Wawancara dengan Responden Bapak D selaku Kepala HRD di PT MLG pada tanggal 30 Agustus 2022.

¹⁷ *Ibid.*,

fasilitas kesehatan dalam BPJS Kesehatan dan program-program jaminan sosial dari BPJS Ketenagakerjaan, yang perhitungannya didasarkan pada nominal upah yang dilaporkan oleh perusahaan. Masalah yang tampaknya sepele ini, jika diabaikan oleh pengusaha, akan semakin membesar dan pada akhirnya merugikan pekerja.

Penulis berpendapat bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh PT MLG tentu akan berdampak buruk di masa depan jika tidak segera ditangani, terlebih karena sejak perusahaan berdiri, masalah ini belum terselesaikan. Langkah yang paling baik adalah meningkatkan kesadaran baik dari pihak perusahaan, pekerja, maupun pemerintah tentang pentingnya kepatuhan terhadap peraturan ini. Pengusaha dan pekerja adalah dua pihak yang saling membutuhkan, masing-masing memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi agar tujuan dari perjanjian kerja, yaitu memberikan jaminan dan perlindungan hukum bagi kedua belah pihak, dapat tercapai. Permasalahan terkait perlindungan hukum bagi pekerja masih sangat beragam. Oleh karena itu, penulis berpendapat bahwa perlu adanya upaya sosialisasi kepada pekerja/buruh mengenai manfaat program BPJS. Sosialisasi ini dapat dilakukan oleh perwakilan perusahaan maupun pihak BPJS langsung. Hal ini penting karena pemahaman tentang manfaat program BPJS masih belum sepenuhnya dipahami oleh

pekerja/buruh maupun pengusaha/pemberi kerja, sehingga perlindungan hukum melalui program BPJS belum dapat dilaksanakan secara optimal.

3. **Ketidaksesuaian Pelaporan Upah yang Didaftarkan ke BPJS oleh PT MLG dihubungkan dengan teori perlindungan hukum Muchsan**

Dalam konteks teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Muchsan, perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam bidang ketenagakerjaan harus mencakup upaya perlindungan baik secara preventif maupun represif. Teori Muchsan menekankan bahwa perlindungan hukum bertujuan untuk melindungi hak-hak individu dan memastikan bahwa ada mekanisme yang jelas untuk mencegah pelanggaran hak serta mengatasi pelanggaran yang telah terjadi. Dalam kasus PT MLG yang belum melaporkan upah yang sebenarnya kepada BPJS serta belum mendaftarkan seluruh pekerjanya, situasi ini menunjukkan perlunya perlindungan hukum preventif dan represif yang lebih efektif guna melindungi hak-hak pekerja.

Perlindungan hukum preventif, menurut Muchsan, bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran sebelum terjadi masalah yang lebih besar. Dalam hal ini, perusahaan seharusnya diberi pemahaman yang mendalam tentang pentingnya pelaporan data upah dan pendaftaran pekerja ke BPJS. Pemerintah sebagai pengawas ketenagakerjaan juga harus memberikan edukasi yang berkelanjutan kepada perusahaan dan pekerja, yang mencerminkan

pendekatan preventif edukatif dalam peraturan pengawasan ketenagakerjaan. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa kesadaran perusahaan dan pekerja terhadap pentingnya program BPJS masih rendah, yang mengindikasikan kelemahan dalam perlindungan hukum preventif.

Selain itu, Muchsan menyoroti pentingnya perlindungan hukum represif yang bertujuan untuk menindak pelanggaran yang telah terjadi. Pelanggaran yang dilakukan oleh PT MLG dalam hal pelaporan upah dan pendaftaran pekerja ke BPJS merupakan pelanggaran yang seharusnya mendapat perhatian dari pengawas ketenagakerjaan melalui tindakan represif non yustisial atau yustisial. Surat teguran yang sudah diterima oleh perusahaan dari BPJS adalah salah satu bentuk tindakan represif non yustisial yang mencerminkan upaya pemaksaan kepatuhan terhadap hukum tanpa harus melalui pengadilan. Namun, faktanya, perusahaan belum sepenuhnya mematuhi teguran tersebut, sehingga diperlukan tindakan lebih tegas, termasuk kemungkinan langkah represif yustisial melalui penyidikan oleh pengawas ketenagakerjaan.

Dalam teori Muchsan, kedua jenis perlindungan hukum ini harus berjalan beriringan untuk menciptakan sistem yang efektif. Namun, dalam kasus PT MLG, tampaknya ada ketidakseimbangan antara kedua jenis perlindungan tersebut. Perlindungan hukum preventif yang dilakukan melalui sosialisasi program BPJS masih belum

maksimal, sehingga banyak pekerja yang tidak memahami hak-hak mereka. Di sisi lain, perlindungan hukum represif yang dilakukan melalui teguran dari BPJS juga belum memberikan hasil yang memadai, karena perusahaan belum sepenuhnya memperbaiki pelanggaran yang ada.

Oleh karena itu, berdasarkan teori Muchsan, diperlukan evaluasi menyeluruh terhadap pengawasan ketenagakerjaan dan penerapan perlindungan hukum di PT MLG. Pemerintah perlu memperkuat perlindungan hukum preventif melalui sosialisasi dan edukasi, sekaligus mengintensifkan perlindungan hukum represif agar pelanggaran yang terjadi dapat ditindak secara lebih tegas. Dengan demikian, hak-hak pekerja dapat terlindungi, dan hubungan antara pengusaha dan pekerja dapat berjalan secara lebih adil dan seimbang sesuai dengan tujuan perlindungan hukum dalam ketenagakerjaan.

D. PENUTUP

Perlindungan hukum bagi pekerja di PT MLG masih belum optimal, terlihat dari ketidaksesuaian pelaporan upah kepada BPJS dan tidak terdaftarnya seluruh pekerja. Berdasarkan teori perlindungan hukum Muchsan, pentingnya perlindungan hukum baik secara preventif maupun represif menjadi sangat jelas. Perlindungan hukum preventif diperlukan untuk mencegah pelanggaran melalui sosialisasi dan pemahaman yang lebih baik mengenai hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Di sisi lain, perlindungan hukum represif harus diterapkan untuk menegakkan

kepatuhan terhadap peraturan yang ada. Evaluasi terhadap proses pengawasan ketenagakerjaan dan peningkatan kesadaran dari semua pihak pengusaha, pekerja, dan pemerintah sangat penting untuk mencapai kesejahteraan yang lebih baik dan menjamin hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Tanpa langkah-langkah tersebut, masalah perlindungan hukum di PT MLG dan perusahaan lain serupa akan terus berlanjut, merugikan pekerja dan menghambat perkembangan industri yang sehat.

Saran

Berikut adalah saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian mengenai perlindungan hukum bagi pekerja di PT MLG:

- a. **Peningkatan Kesadaran Hukum:** Disarankan agar perusahaan mengadakan program pelatihan dan sosialisasi mengenai hak dan kewajiban pekerja serta ketentuan hukum yang berlaku di bidang ketenagakerjaan. Program ini harus melibatkan semua pekerja dan manajemen agar pemahaman mengenai perlindungan hukum dapat tersebar secara merata.
- b. **Pengawasan dan Evaluasi yang Lebih Ketat:** Pemerintah, khususnya Dinas Ketenagakerjaan, perlu meningkatkan pengawasan terhadap kepatuhan perusahaan dalam melaporkan upah dan pendaftaran pekerja di BPJS. Audit reguler dan inspeksi mendadak bisa dilakukan untuk memastikan perusahaan menjalankan kewajiban hukum mereka.
- c. **Sistem Pelaporan yang Transparan:** Disarankan agar PT MLG membangun sistem pelaporan yang transparan dan mudah diakses oleh pekerja. Hal ini termasuk memberikan

salinan bukti pelaporan upah dan keikutsertaan dalam program BPJS kepada pekerja, sehingga mereka dapat memverifikasi hak-hak mereka secara langsung.

- d. **Peningkatan Kerjasama dengan BPJS:** PT MLG disarankan untuk menjalin kerjasama yang lebih erat dengan BPJS dalam proses pendaftaran dan pelaporan pekerja. Hal ini akan memastikan bahwa semua pekerja terdaftar dan terlindungi, sekaligus memudahkan perusahaan dalam memenuhi kewajiban hukum.
- e. **Penerapan Sanksi yang Tegas:** Perlu adanya penegakan hukum yang lebih tegas terhadap pelanggaran ketenagakerjaan. Penerapan sanksi bagi perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan hukum dapat berfungsi sebagai pencegah agar pelanggaran serupa tidak terulang di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Abdul Hakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta, hlm. 152.
- Muchsan, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, (Yogyakarta: Liberty, 1981), hlm. 23.
- Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, 2005, *Argumentasi Hukum*, UGM Press, Surabaya, hlm. 41.
- Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000., hlm. 54
- Suhartoyo, 2018, Pelindungan Hukum Bagi Pekerja Peserta BPJS Kesehatan di Rumah Sakit, *Administrative Law & Governance Journal*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, hlm 57.

B. KARYA ILMIAH

- Heru Suyanto dan Andriyanto Adhi Nugroho, 2016, Pelindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan, *Jurnal Yuridis Volume 3 Nomor 2*, Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Veteran Jakarta, Jakarta, hlm. 12.
- Muflich Akbar Gusrinda, 2021, Pelindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Didaftarkan Oleh Perusahaan Ke BPJS Ketenagakerjaan, *Skripsi*, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, hlm. 2.
- Ngabidin Nurcahyo, 2021, Pelindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia, *Jurnal Cakrawala Hukum*,

Fakultas Hukum, Universitas Merdeka Malang, Malang, hlm.71.

Ni Putu Wimar Maharani, 2021, Pelindungan Hukum atas Hak Jaminan Sosial Melalui BPJS Ketenagakerjaan oleh Pengawas Ketenagakerjaan, *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, hlm. 56.

Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, 2018, Pelindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia, *Jurnal Teknologi Industri Volume 6*, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta, hlm. 64.

C. INTERNET

- Delima Meylynda, 2022, *Panduan Lengkap Program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan*, <https://www.talenta.co/blog/payroll/panduan-lengkap-bpjs-kesehatan-dan-ketenagakerjaan/BPJS-Ketenagakerjaan-memiliki-empat-program-ketenagakerjaan-yang-perlu-anda-ketahui>, diakses pada tanggal 7 Oktober 2022.
- WegelIndicator, 2022, *BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan*, <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-sosial/bpjs-kesehatan>, diakses pada tanggal 30 Agustus 2022.
- Website Resmi Direktorat Jendral Administrasi Hukum, 2022, Ditjen AHU Online, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, <https://ahu.go.id/pencarian/profil-perkumpulan>, diakses pada tanggal 8 November 2022.

D. PERATURAN

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD Negara Republik Indonesia 1945).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39), (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).