



PERLINDUNGAN HUKUM DALAM PENERAPAN JAMINAN KESEHATAN TERHADAP TENAGA KERJA DI PERUSAHAAN BALI CAR FINDER

Anak Agung Ngurah Erlangga¹⁾, Anak Agung Adi Lestari²

Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar, E-mail: adilestari@unmas.ac.id

Info Artikel	Abstract
<p>Title <i>Legal Protection In The Implementation Of Health Insurance For Workers In The Bali Car Finder Company</i></p> <p>Keywords : <i>Legal protection, health insurance, BPJS Kesehatan, workers, private companies</i></p>	<p><i>This study employs an empirical legal research method with a juridical-empirical approach, analyzing the implementation of legal protection for workers' health insurance through the examination of statutory regulations and actual practices in the field. The theoretical framework is based on the Theory of Legal Protection, which assesses how far the state and companies safeguard workers' fundamental rights, and the Theory of Utility, which evaluates the effectiveness and practical benefits of health insurance policies for employees. The main issue addressed in this study is the suboptimal implementation of health insurance for workers at Bali Car Finder, a tourism-based private company with relatively high occupational risks, particularly for field workers. The findings reveal that legal protection regarding health insurance remains inadequate, as company practices do not fully comply with Law Number 24 of 2011 on BPJS (Social Security Administration Agency) or the more recent labor regulation, Law Number 6 of 2023. Health-related benefits are often provided informally, without a clear contractual basis or regular medical check-ups. To resolve this issue, internal company policies need to be aligned with applicable national regulations, management and employee awareness must be improved, and the supervisory role of relevant authorities should be strengthened to ensure legitimate and sustainable legal protection for all workers.</i></p>
<p>Judul Perlindungan Hukum Dalam Penerapan Jaminan Kesehatan Terhadap Tenaga Kerja Di Perusahaan Bali Car Finder</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan menganalisis bagaimana kewenangan notaris terhadap legalitas akta jual beli tanah yang mengandung informasi palsu dan bagaimana tanggung jawab notaris terhadap legalitas akta jual beli tanah yang mengandung keterangan palsu. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif. Sumber bahan hukum yang digunakan yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Notaris harus berani menolak pembuatan akta apabila terdapat indikasi adanya keterangan palsu atau dokumen yang tidak sah, demi menjaga akta yang dibuat tetap memiliki kekuatan hukum yang sah dan melindungi semua pihak yang berkepentingan. Dan</p>
<p>Kata kunci:</p>	<p>Abstrak</p>

Perlindungan hukum, jaminan kesehatan, BPJS Kesehatan, tenaga kerja, perusahaan swasta	Penguatan etika profesi dan pelatihan berkelanjutan juga diperlukan agar notaris memiliki integritas tinggi dan mampu beradaptasi terhadap tantangan hukum dalam praktik perjanjian, terutama yang berkaitan dengan akta-akta pertanahan
---	--

I. Latar Belakang

Ketenagakerjaan berperan penting dalam pembangunan nasional karena tenaga kerja menjadi subjek dan objek pembangunan. Untuk itu, perlu pemenuhan hak, perlindungan, serta pengembangan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif guna mendukung dunia usaha dan tujuan pembangunan.¹ Pembangunan membutuhkan faktor modal, alam, dan tenaga kerja, sehingga tenaga kerja perlu dibina, diarahkan, dan dilindungi untuk mencapai kesejahteraan. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menegaskan hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan layak, yang berarti negara wajib menjamin perlindungan, kesetaraan, dan kenyamanan pekerja tanpa diskriminasi, sambil menyesuaikan dengan perkembangan zaman dan kepentingan pengusaha.²

Perusahaan perlu menyediakan Sistem Manajemen K3 untuk melindungi tenaga kerja dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Kesehatan kerja mencakup kondisi fisik, mental, dan sosial yang sehat serta kemampuan berinteraksi dengan lingkungan dan pekerjaannya.³ Pada PP 88 tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja yang merupakan aturan pelaksanaan UU 36 tahun 2009 tentang Kesehatan juga menyebutkan bahwa Kesehatan Kerja adalah upaya yang ditujukan untuk melindungi setiap orang yang berada di Tempat Kerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan dari pekerjaan.

UU No. 1 Tahun 1970 menegaskan keselamatan kerja bertujuan mencegah kecelakaan, kebakaran, dan peledakan. Pasal 28H ayat (1) UUD 1945 menjamin hak setiap orang untuk hidup sejahtera dan sehat, sehingga negara wajib menyediakan perlindungan. Keselamatan kerja mencakup aturan dan upaya teknis untuk melindungi pekerja dari risiko kerja, didukung sarana dan prasarana sebagai antisipasi kecelakaan.⁴ Keselamatan kerja juga merupakan sarana yang sangat penting dalam pencegahan kecelakaan, mencegah terjadinya kecacatan serta kematian yang diakibatkan oleh kesalahan saat berkerja.⁵

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia adalah lapangan kerja tidak sebanding dengan jumlah angkatan kerja akibat pertumbuhan penduduk yang tinggi. Untuk itu, diperlukan perlindungan hukum melalui jaminan sosial agar hak dan keselamatan

¹ I. Pradipta, H., dan Y. L., "Pengaruh Kebisingan terhadap Tingkat Kelelahan Kerja PT. Pertamina Hulu Mahakam Area Peciko Offshore", *Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lindungan Lingkungan* 1, tanpa tahun.

² Erni Darmayanti, "Perlindungan Hukum terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Perusahaan", *Jurnal Cendekia Hukum* Vol. 3 (2018).

³ Suyatno Rejeki, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (2016).

⁴ A. Kahfi, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja", *Jurisprudentie* 3 (2016): 64.

⁵ I. Pradipta, H., dan Y. L., "Pengaruh Kebisingan terhadap Tingkat Kelelahan Kerja PT. Pertamina Hulu Mahakam Area Peciko Offshore", *Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lindungan Lingkungan* 1, tanpa tahun.

pekerja terpenuhi. Jika terjadi kecelakaan kerja, pekerja tidak perlu khawatir berlebihan karena telah ada sistem jaminan sosial yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan diwujudkan melalui BPJS. Pemerintah mengatur penyesuaian iuran dan kepatuhan pembayaran peserta JKN-KIS untuk menjaga keberlanjutan program JKN. Kebijakan ini sejalan dengan Putusan MA No. 7P/HUM/2020 dan Perpres No. 64 Tahun 2020 sebagai perubahan kedua atas Perpres No. 82 Tahun 2018, khususnya Pasal 34 tentang iuran PBPU dan BP.⁶

BPJS Ketenagakerjaan mencatat 114.235 kasus kecelakaan kerja pada 2019 dan 177.161 kasus pada Januari–Oktober 2021, termasuk 53 penyakit akibat kerja dengan 11 kasus covid-19. BPJS dibentuk untuk memperkuat jaminan kesehatan bagi pekerja formal dan informal, mencakup pelayanan medis, obat, dan bahan habis pakai. Selain itu, BPJS memperluas akses fasilitas kesehatan agar terjangkau semua kalangan, sehingga dasar pemerataan layanan kesehatan dapat terpenuhi.⁷

Pemenuhan jaminan sosial yang adil dan merata sejalan dengan pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. BPJS sebagai badan hukum dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial guna menjamin kesejahteraan rakyat dengan memenuhi kebutuhan dasar hidup layak bagi peserta dan keluarganya.

Bali sebagai tujuan wisata dunia tidak hanya dikenal karena keindahan alam dan infrastrukturnya, tetapi juga karena keramahan masyarakatnya, terutama tenaga kerja yang bergantung pada sektor pariwisata.⁸ Bali Car Finder, perusahaan sewa mobil yang berdiri sejak 2007 dengan 11 karyawan tetap, tidak memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja kepada tenaga kerjanya. Padahal, bidang usaha ini memiliki risiko tinggi kecelakaan. Perusahaan hanya memberikan gaji pokok tanpa asuransi, sehingga karyawan tidak mendapat perlindungan hukum sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Terkait dengan hal tersebut maka penelitian yang saya angkat yaitu tentang Perlindungan Hukum terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada tenaga kerja di perusahaan Bali Car Finder untuk mengetahui sejauh mana penerapan program jaminan sosial ketenagakerjaan yang ada pada perusahaan tersebut. Daripada itu penulis merasa tertarik mengkaji lebih dalam perihal perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja di perusahaan Bali Car Finder dengan menuangkannya dalam sebuah tulisan berjudul “Perlindungan Hukum dalam Penerapan Jaminan Kesehatan terhadap Tenaga Kerja di Perusahaan Bali Car Finder”

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode hukum empiris dengan pendekatan yuridis empiris untuk mengkaji penerapan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Bali Car Finder. Data penelitian terdiri dari data primer melalui wawancara dengan pemilik perusahaan, serta data sekunder berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi dokumen, wawancara, dan observasi guna memperoleh gambaran nyata di lapangan. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif dengan menyusun dan mengolahnya secara sistematis agar menghasilkan temuan penelitian yang komprehensif.

⁶ Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2020 tentang Jaminan Kesehatan Nasional.

⁷ Tedi Sudrajat, S. K., dan A. A. N., "Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak Pekerja pada Program Jaminan Kesehatan Nasional", *Jurnal Pandecta* 15 (2020).

⁸ Fridayanti. *Loc.cit.*

III. PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Dalam Penerapan Jaminan Kesehatan Terhadap Tenaga Kerja Di Bali Carfinder

Pelaksanaan Jaminan Kesehatan Terhadap Tenaga Kerja Di Bali Car Finder

Pelaksanaan jaminan kesehatan bagi tenaga kerja di Bali Car Finder masih belum berjalan sebagaimana mestinya, meskipun kewajiban pemberian jaminan tersebut telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Dalam wawancara dengan Suwendra selaku pemilik perusahaan, beliau menjelaskan,

“Sejak awal berdiri, perusahaan memang belum memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan karena hal tersebut belum menjadi fokus utama. Selain itu, selama ini jika ada karyawan yang sakit, perusahaan langsung membantu menanggung biaya pengobatannya.”

Pernyataan ini menunjukkan bahwa belum ada sistem yang baku terkait perlindungan kesehatan karyawan, hanya tindakan bantuan spontan yang tidak bersifat struktural. Padahal, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mengatur bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan jaminan sosial, termasuk jaminan kesehatan yang layak dan berkesinambungan.⁹ Kewajiban ini mencerminkan bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak dasar pekerja.

Lebih lanjut, berdasarkan penjelasan dari Purnami yang bertugas di bagian administrasi, diketahui bahwa perusahaan belum memiliki dokumen atau kebijakan tertulis mengenai jaminan kesehatan. Ia mengungkapkan,

“Selama ini belum terdapat data maupun dokumen yang mengatur mengenai asuransi atau BPJS bagi karyawan, sehingga pelaksanaannya masih bersifat informal dan belum dijalankan secara sistematis.”

Pernyataan ini mempertegas bahwa pelaksanaan jaminan kesehatan di perusahaan masih sangat lemah dari sisi administratif dan legalitas. Dalam praktiknya, ketidakhadiran dokumen ini menyebabkan tidak adanya landasan yang jelas jika suatu hari terjadi masalah kesehatan atau kecelakaan kerja. Hal ini bertentangan dengan amanat undang-undang yang mewajibkan perusahaan menyusun dan mengimplementasikan kebijakan perlindungan kesehatan tenaga kerjanya.¹⁰

Situasi ini diperkuat oleh keterangan dari tenaga kerja bernama Ngurah Darmayasa, yang mengatakan,

“Selama saya bekerja, belum pernah dilaksanakan pemeriksaan kesehatan secara berkala maupun diberikan pemberitahuan terkait BPJS dari pihak perusahaan.”

Ketiadaan pemeriksaan kesehatan secara rutin dan ketidakjelasan isi kontrak menunjukkan lemahnya komitmen perusahaan terhadap kesehatan karyawannya. Perusahaan diwajibkan memberikan perlindungan kesehatan baik secara preventif,

⁹ Nur Aksin, *Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)*, Jurnal Meta Yuridis 1 (2018): 73.

¹⁰ M. B. Basofi dan I. Fatmawati, “Perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja,” *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (2023): 77–86.

kuratif, maupun rehabilitatif.¹¹ Ini mencakup pemeriksaan kesehatan berkala serta jaminan untuk biaya pengobatan dan perawatan akibat kecelakaan kerja atau penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan.

Tenaga kerja lain, Tri Suardana Yasa, juga menyampaikan kondisi yang serupa. Ia menuturkan,

“Kami yang bekerja di lapangan sering menghadapi risiko, terutama ketika mengantarkan mobil sewaan ke luar kota. Namun, apabila terjadi kecelakaan, hingga saat ini belum terdapat prosedur resmi dari perusahaan selain pemberian bantuan secara pribadi dari pemilik.”

Ketidakteraturan penanganan insiden kerja seperti ini sangat membahayakan keberlangsungan hak pekerja atas kesehatan dan keselamatan.¹² Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya sistem jaminan kesehatan formal membuat pekerja merasa tidak aman dalam menjalankan tugasnya. Undang-Undang Cipta Kerja secara jelas menekankan pentingnya jaminan sosial sebagai bentuk kepastian hukum terhadap hak kesehatan karyawan. Tanpa implementasi nyata, ketentuan ini hanya menjadi norma hukum yang tidak memiliki kekuatan praktis.

Di sisi lain, bagian keuangan yang diwakili oleh Putri mengakui bahwa perusahaan belum pernah mengalokasikan anggaran khusus untuk program jaminan kesehatan.

“Selama ini memang belum disediakan anggaran khusus untuk BPJS Kesehatan, karena perusahaan beranggapan masih dapat memberikan bantuan secara langsung apabila terdapat karyawan yang sakit atau mengalami kecelakaan.”

Pendekatan bantuan langsung ini, meskipun berniat baik, sangat berisiko karena tidak memiliki dasar hukum dan bisa berubah tergantung pada kondisi keuangan perusahaan. Ketika terjadi insiden besar atau biaya pengobatan tinggi, beban akhirnya ditanggung pekerja.¹³

Budi Permana Putra, salah satu tenaga kerja tetap, memberikan pandangan yang cukup jujur mengenai kondisi di lapangan.

“Secara pribadi, saya belum pernah mendapatkan fasilitas BPJS melalui perusahaan. Jika sakit, biasanya diberikan uang secara langsung, karena menurut pihak perusahaan, pengurusan BPJS dianggap rumit dan memerlukan waktu yang lama,” ujarnya.

Pernyataan ini menggambarkan bahwa perusahaan lebih memilih jalan pintas daripada membangun sistem yang sesuai hukum. Padahal, jaminan kesehatan bukan sekadar soal teknis administratif, melainkan soal tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya.¹⁴ Dalam bidang hukum, perusahaan bisa dikenakan sanksi apabila terbukti tidak menjalankan kewajibannya dalam memberikan jaminan sosial.

¹¹ U. Charda S., “Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja,” *Jurnal Wawasan Yuridika* (2016).

¹² H. Djardin, M. Tjoanda, dan M. A. Labetubun, “Perlindungan hukum terhadap kurir dalam sistem Cash On Delivery,” *TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum* 2, no. 1 (2022): 34–46.

¹³ Erni Darmayanti, “Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Perusahaan,” *Jurnal Cendekia Hukum* 3 (2018).

¹⁴ I. Fitri, “Perlindungan hukum tenaga kerja alih daya dalam sistem pengupahan pada Badan Layanan Umum Daerah (Studi Kasus RSUD dr. M. Zein Painan),” *Unes Journal of Swara Justisia* 5, no. 2 (2021): 133–141.

Ketidaksesuaian ini juga tampak pada kontrak kerja yang tidak mencantumkan secara tegas hak atas jaminan kesehatan. Seperti disampaikan oleh Adi Solikin,

“Pada saat saya mulai bekerja, yang dijelaskan hanya mengenai jam kerja dan gaji, tanpa ada penjelasan terkait asuransi maupun pemeriksaan kesehatan.”

Kondisi tersebut menyebabkan ketidakpastian bagi para pekerja, terutama ketika menghadapi risiko pekerjaan di lapangan. Ketidakpastian ini disampaikan oleh Tri Suardana Yasa yang mengatakan,

“Kami merasa waswas apabila terjadi sesuatu di perjalanan, karena tidak mengetahui kepada siapa harus melapor maupun bagaimana prosedur yang harus dijalankan.”

Ketidakjelasan prosedur ini mengakibatkan pekerja merasa tidak aman dan bisa berakibat pada penurunan produktivitas dan loyalitas. Dalam jangka panjang, kondisi seperti ini bisa menimbulkan persoalan hukum yang merugikan perusahaan itu sendiri.¹⁵ Maka, penting bagi perusahaan untuk mulai membangun sistem jaminan kesehatan yang terstruktur dan sesuai regulasi.

Lebih jauh, Ngurah Darmayasa menyampaikan bahwa belum pernah ada sosialisasi mengenai hak dan kewajiban pekerja dalam hal jaminan kesehatan.

“Perihal BPJS atau asuransi, kami tidak pernah mendapatkan informasi yang jelas, sehingga terkadang merasa bingung apabila ingin menanyakannya,” ujarnya.

Hal ini menunjukkan kurangnya komunikasi dua arah antara manajemen dengan pekerja, yang seharusnya dibangun secara aktif dan berkelanjutan. Sosialisasi ini penting agar tenaga kerja memahami hak-haknya dan tidak terjadi kesenjangan informasi. Komunikasi yang baik juga merupakan bagian dari implementasi kewajiban hukum sebagaimana ditegaskan dalam peraturan perundang-undangan.

Menurut Putri, bagian keuangan, sebenarnya perusahaan dapat mempertimbangkan skema iuran bertahap agar tidak membebani operasional.

“Mungkin pelaksanaannya dapat dimulai terlebih dahulu bagi karyawan tetap, kemudian apabila kondisi perusahaan sudah stabil dapat dilanjutkan untuk karyawan lainnya,” sarannya.

Strategi seperti ini dapat menjadi solusi antara memenuhi kewajiban hukum dan menjaga stabilitas keuangan perusahaan. Undang-Undang Cipta Kerja juga memberikan fleksibilitas dalam pelaksanaan kewajiban sepanjang ada niat dan langkah konkret dari perusahaan.¹⁶ Inilah yang disebut sebagai pendekatan bertahap dan proporsional dalam menjamin perlindungan pekerja.

Beberapa tenaga kerja juga berharap agar ke depannya sistem jaminan kesehatan diperbaiki, bukan hanya dalam bentuk bantuan tunai. Seperti yang diungkapkan oleh Budi Permana Putra,

¹⁵ M. Hartati, “Perlindungan hukum dan pengupahan bagi tenaga kerja perempuan,” *Jurnal Cahaya Mandalika* 4, no. 2 (2023): 684–691.

¹⁶ M. R. Ilham, Rumainur, dan E. T. Yandy, “Perlindungan hukum tenaga kerja dalam keselamatan dan kesehatan kerja perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi di Disnakertransgi DKI Provinsi Jakarta),” *YUSTISI* 11, no. 2 (2024): 220–230.

“Alangkah baiknya apabila tersedia BPJS secara resmi, sehingga jika terjadi sesuatu kami dapat langsung berobat tanpa harus bergantung pada pemberian uang atau tidak.”

Harapan ini mencerminkan keinginan akan sistem yang adil, transparan, dan berkelanjutan, sesuai amanat perlindungan hukum tenaga kerja. Jaminan kesehatan yang legal dan terdaftar memberikan rasa aman dan kepastian bagi pekerja. Perusahaan perlu menangkap aspirasi ini sebagai sinyal penting dalam memperbaiki kebijakan internalnya.

Ketidakadaan pemeriksaan kesehatan berkala juga menjadi masalah lain yang disoroti para pekerja. Pemeriksaan kesehatan seharusnya menjadi bagian dari upaya preventif perusahaan dalam menjaga kondisi fisik dan mental tenaga kerja.¹⁷ Hal ini penting terutama karena Bali Car Finder bergerak di bidang jasa transportasi yang memiliki risiko tinggi terhadap kecelakaan dan kelelahan kerja. Undang-Undang Cipta Kerja memberikan dasar bagi perusahaan untuk melakukan langkah-langkah preventif tersebut secara terjadwal. Sayangnya, hal ini belum menjadi prioritas dalam sistem operasional perusahaan.

Dalam hal perlindungan hukum, perusahaan semestinya tidak hanya berfokus pada aspek finansial atau teknis, tetapi juga pada pemenuhan kewajiban hukum secara substansial. Tanpa jaminan kesehatan, tenaga kerja berada dalam posisi rentan, baik dari segi fisik maupun perlindungan hukum.¹⁸ Undang-Undang Cipta Kerja telah memberikan kerangka hukum yang cukup jelas, namun implementasinya tergantung pada itikad baik perusahaan. Oleh karena itu, Bali Car Finder diharapkan dapat segera membangun kebijakan yang sesuai dan berlandaskan hukum, agar tidak terjadi pelanggaran yang dapat berdampak hukum di kemudian hari. Penerapan jaminan kesehatan bukan sekadar formalitas, melainkan bentuk penghargaan terhadap tenaga kerja sebagai aset utama perusahaan.

Perlindungan Hukum Terkait Pelaksanaan Jaminan Kesehatan Terhadap Tenaga Kerja di Bali Car Finder

Perlindungan hukum terhadap pelaksanaan jaminan kesehatan bagi tenaga kerja merupakan salah satu hak dasar yang telah diatur secara tegas dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menekankan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial yang meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan pensiun.¹⁹ Namun dalam praktiknya di Bali Car Finder, pelaksanaan hak ini belum sepenuhnya dipenuhi. Beberapa pekerja menyampaikan bahwa mereka belum pernah mendapatkan informasi atau fasilitas terkait jaminan kesehatan dari perusahaan. Hal ini menunjukkan masih adanya kesenjangan antara norma hukum dengan implementasi di lapangan.

Ngurah Darmayasa, salah satu tenaga kerja lapangan, mengungkapkan bahwa perlindungan hukum atas kesehatan di tempat kerjanya belum dirasakan secara nyata. Ia mengatakan,

¹⁷ I. Irwan et al., “Perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak keselamatan dan kesehatan kerja,” *Jurnal Litigasi Amsir* 10, no. 4 (2023): 364–371.

¹⁸ J. M. Korua et al., “Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita terkait hak reproduksi di Kota Manado,” *Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat* 9, no. 2 (2024): 601–610.

¹⁹ E. R. Prasetyo dan T. Suryanto, “Kepatuhan hukum dalam implementasi jaminan sosial tenaga kerja di sektor swasta,” *Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial* 9, no. 2 (2021): 157–169.

“Selama saya bekerja di sini belum ada kejelasan mengenai jaminan kesehatan. Jika sakit, biaya biasanya ditanggung sendiri, kecuali dalam kondisi yang benar-benar parah terkadang diberikan bantuan uang, namun hal tersebut juga tidak pasti.”

Kutipan ini menyoroti lemahnya pelaksanaan perlindungan hukum, terutama karena tidak adanya sistem formal yang menjamin perlindungan tenaga kerja secara menyeluruh. Dalam hukum ketenagakerjaan, hak atas jaminan kesehatan adalah bentuk perlindungan yang wajib diberikan oleh pemberi kerja sebagai bagian dari tanggung jawab sosialnya.²⁰ Tanpa jaminan yang jelas, tenaga kerja berisiko menanggung sendiri seluruh beban biaya medis jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

Hal serupa juga disampaikan oleh Tri Suardana Yasa, tenaga kerja yang bertugas di bagian distribusi kendaraan, yang menyampaikan ketidakpastian hukum atas kesejahteraannya.

“Kontrak kerja saya tidak mencantumkan mengenai jaminan kesehatan, sehingga apabila terjadi sesuatu saya tidak mengetahui apakah memiliki hak tersebut atau tidak. Kami bekerja seperti biasa saja, yang penting dapat menyelesaikan tugas.”

Ketika sebuah kontrak kerja tidak memuat hak-hak kesehatan, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan belum memberikan perlindungan hukum secara optimal terhadap karyawan. Menurut Pasal 88B ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja, pengusaha wajib memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi semua pekerja, termasuk perlindungan dalam bentuk BPJS Kesehatan.²¹ Ketidakjelasan ini dapat menimbulkan konflik hukum jika suatu saat tenaga kerja menuntut hak yang tidak pernah diinformasikan atau diakomodasi dalam kontrak.

Dalam wawancara bersama Budi Permana Putra, pekerja tetap di perusahaan tersebut, ia menyampaikan bahwa perlindungan hukum seharusnya tidak sebatas pada pemberian uang tunai.

“Apabila sakit, perusahaan memang sering memberikan uang, tetapi hal tersebut lebih karena rasa iba, bukan sebagai kewajiban hukum. Menurut saya, perlindungan hukum bukan sekadar diberikan uang, melainkan adanya sistem yang membuat kami merasa tenang dalam bekerja karena mengetahui adanya jaminan.”

Pandangan ini menunjukkan bahwa pekerja pun memahami perbedaan antara bantuan sosial dan perlindungan hukum yang bersifat mengikat dan sistematis. Perlindungan hukum yang baik harus terstruktur dan dapat dijamin keberlanjutannya, bukan hanya tergantung pada niat baik pimpinan perusahaan.²² Oleh karena itu, pendekatan berbasis sistem jaminan nasional seperti BPJS lebih tepat untuk melindungi hak kesehatan pekerja secara konsisten.

²⁰ W. B. Pratiwi dan D. Andani, “Perlindungan hukum tenaga kerja dengan sistem outsourcing di Indonesia,” *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 29, no. 3 (2022): 652–673.

²¹ R. Rachmawati dan D. I. Pambudi, “Analisis Implementasi Program Jaminan Sosial Kesehatan bagi Tenaga Kerja di Perusahaan Swasta,” *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik* 24, no. 1 (2020): 45–58.

²² N. P. Sari dan R. A. Nugroho, “Literasi jaminan sosial kesehatan dan pengaruhnya terhadap pemanfaatan BPJS Kesehatan pada pekerja sektor formal,” *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia* 10, no. 1 (2021): 25–36.

Adi Solikin, salah satu staf yang telah bekerja lebih dari dua tahun, menyampaikan bahwa ia belum pernah dilibatkan dalam sosialisasi mengenai hak-hak kesehatan. Ia mengatakan,

“Perihal hukum dan hak-hak kami, belum pernah disampaikan secara resmi, sehingga terkadang kami merasa ragu untuk meminta atau menanyakan sesuatu karena khawatir dianggap keliru.”

Pernyataan ini menggambarkan minimnya edukasi hukum yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, padahal pemahaman terhadap hak sangat penting agar tenaga kerja tidak mengalami kebingungan atau ketakutan saat menghadapi masalah kesehatan. Dalam praktik ketenagakerjaan yang sehat, perusahaan seharusnya memberikan pelatihan atau sosialisasi tentang perlindungan hukum bagi pekerja. Hal ini termasuk menjelaskan prosedur klaim BPJS, hak-hak dalam kontrak, dan mekanisme jika terjadi pelanggaran.

Dalam perspektif hukum, hak atas jaminan kesehatan merupakan bagian dari hak konstitusional setiap warga negara yang dijamin dalam Pasal 28H ayat (1) UUD 1945.²³ Ketika perusahaan tidak menjalankan kewajiban tersebut, maka negara berhak untuk melakukan pengawasan dan memberi sanksi administratif atau pidana. Namun dalam kasus Bali Car Finder, hingga saat ini belum pernah ada pengawasan dari pihak luar terkait jaminan kesehatan pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya efektivitas pengawasan pelaksanaan norma ketenagakerjaan, terutama di sektor swasta menengah seperti Bali Car Finder. Tanpa pengawasan yang tegas, perusahaan cenderung mengabaikan kewajiban hukum yang telah diatur.

Suwendra, pemilik perusahaan, menyatakan bahwa belum diterapkannya sistem jaminan kesehatan bukan karena niat untuk melanggar hukum, tetapi karena belum memahami sistemnya. Ia menjelaskan,

“Kami belum pernah mengurus BPJS secara resmi bagi karyawan. Terus terang, kami masih merasa bingung harus memulainya dari mana, dan selama ini kami menilai sudah cukup dengan memberikan bantuan langsung apabila ada yang membutuhkan dana untuk berobat.”

Meskipun ada niat baik dari pemilik, hal ini tetap tidak cukup dari sudut pandang hukum. Perlindungan hukum tidak bisa bergantung pada belas kasih atau kebijakan pribadi, melainkan pada struktur dan sistem yang terintegrasi. Oleh karena itu, pendekatan hukum menekankan pentingnya regulasi yang dipatuhi, bukan sekadar bantuan insidental.

Perlu digarisbawahi bahwa sistem jaminan kesehatan nasional melalui BPJS Kesehatan dirancang untuk menjamin keadilan sosial bagi semua pekerja. BPJS memberikan perlindungan bagi berbagai jenis layanan medis, termasuk rawat inap, operasi, dan pengobatan kronis, yang tidak mungkin dijamin hanya melalui bantuan pribadi dari perusahaan.²⁴ Jika perusahaan mengabaikan kewajiban ini, maka pekerja yang sakit dapat mengalami kerugian besar secara finansial dan fisik. Dalam jangka panjang, hal ini dapat menurunkan produktivitas kerja dan meningkatkan angka turnover karyawan. Perlindungan hukum yang tidak dijalankan pada akhirnya tidak

²³ M. Sihombing dan R. Hidayat, “Peran dinas tenaga kerja dalam pengawasan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja,” *Jurnal Administrasi Publik Indonesia* 6, no. 1 (2020): 22–34.

²⁴ R. Suwandi dan D. J. Wardana, “Aspek hukum keberlakuan BPJS ketenagakerjaan terhadap perlindungan dan keamanan kerja,” *SIBATIK Journal* 2, no. 1 (2022): 251–262.

hanya merugikan pekerja, tetapi juga merusak reputasi dan keberlangsungan perusahaan.

Beberapa pekerja mengungkapkan bahwa mereka merasa terabaikan secara hukum karena tidak ada sistem pengaduan yang jelas jika terjadi masalah terkait kesehatan. Adi Solikin mengatakan,

“Kadang kami merasa bingung harus menyampaikan kepada siapa apabila mengalami kendala terkait biaya berobat, karena tidak ada mekanisme maupun pihak yang secara khusus menangani urusan tersebut.”

Ini menandakan bahwa perusahaan belum menyediakan jalur perlindungan hukum internal seperti pelaporan masalah kesehatan atau ketenagakerjaan. Padahal menurut prinsip-prinsip ketenagakerjaan modern, perusahaan wajib menyediakan sistem pelaporan dan penanganan keluhan yang transparan dan aman.²⁵ Tanpa itu, tenaga kerja cenderung pasif dan tidak melapor meski mengalami pelanggaran.

Secara normatif, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah menegaskan pentingnya jaminan sosial tenaga kerja dalam rangka mewujudkan keadilan dan kesejahteraan.²⁶ Tidak adanya sistem jaminan kesehatan di Bali Car Finder menunjukkan bahwa masih terdapat pelanggaran terhadap ketentuan tersebut. Pelanggaran ini bukan hanya soal administratif, tetapi dapat berdampak pada kesehatan, keamanan, dan stabilitas hidup tenaga kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus segera mengambil langkah konkret untuk mereformasi sistem perlindungan kesehatan tenaga kerjanya. Hal ini termasuk membuat kebijakan internal, mendaftarkan seluruh karyawan ke BPJS Kesehatan, dan memperjelas klausul perlindungan dalam kontrak kerja.

Tenaga kerja seperti Budi Permana berharap perusahaan dapat memberikan kepastian hukum, bukan hanya bantuan saat dibutuhkan. Ia menyampaikan,

“Kami bukan bermaksud untuk meminta-minta, melainkan hanya menginginkan adanya kejelasan bahwa apabila kami sakit atau mengalami kecelakaan, terdapat sistem yang memberikan dukungan, bukan sekadar janji atau rasa iba.”

Harapan ini menggambarkan tuntutan atas sistem hukum yang menjamin hak-hak pekerja secara berkelanjutan. Bukan lagi saatnya perusahaan bersikap reaktif, melainkan harus proaktif dalam menjamin kesejahteraan tenaga kerjanya. Sistem hukum harus dijalankan dengan itikad baik agar hubungan kerja menjadi lebih sehat dan adil.

Perlindungan hukum dalam jaminan kesehatan juga mencerminkan etika bisnis yang bertanggung jawab. Perusahaan yang abai terhadap hak kesehatan tenaga kerjanya akan kehilangan kepercayaan dari karyawan dan masyarakat.²⁷ Di era keterbukaan informasi, reputasi perusahaan dapat dengan mudah terganggu jika terdapat pelanggaran hak-hak pekerja. Maka, sudah menjadi kebutuhan dan kewajiban moral bagi Bali Car Finder untuk segera menyesuaikan diri dengan norma hukum yang berlaku. Upaya ini tidak hanya untuk menghindari sanksi, tetapi juga demi menciptakan iklim kerja yang sehat, adil, dan bermartabat.

²⁵ Tedi Sudrajat dan A. A. N. S. K., “Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak Pekerja pada Program Jaminan Kesehatan Nasional,” *Jurnal Pandecta* 15 (2020).

²⁶ S. Wahyuni dan I. Setiawan, “Pengaruh pemberian jaminan sosial tenaga kerja terhadap loyalitas karyawan pada sektor pariwisata,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* 6, no. 2 (2020): 112–121.

²⁷ Nur Aksin, *Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)*, *Jurnal Meta Juridis* 1 (2018): 73.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa *Standard Operating Procedure* (SOP) perusahaan Bali Car Finder terkait jaminan kesehatan tenaga kerja saat ini masih belum tersusun secara formal dan sistematis. Tidak terdapat prosedur tertulis maupun sistem internal yang mengatur tentang pendaftaran BPJS Kesehatan, mekanisme pengajuan klaim, serta perlindungan hukum atas hak kesehatan pekerja. Selama ini, tindakan yang diambil oleh perusahaan bersifat insidental dan berdasarkan kebijakan personal pemilik, seperti pemberian bantuan tunai bagi pekerja yang sakit, tanpa adanya dasar hukum yang kuat. Hal ini menyebabkan tenaga kerja tidak memiliki pegangan yang jelas mengenai hak dan prosedur jika mengalami gangguan kesehatan selama masa kerja. Minimnya sosialisasi dan tidak adanya jalur pengaduan membuat pekerja cenderung pasif dan ragu untuk menanyakan hak-haknya. Oleh karena itu, SOP yang berlaku saat ini lebih bersifat informal dan tidak memenuhi standar ketenagakerjaan nasional, yang mengharuskan adanya sistem jaminan kesehatan berbasis hukum melalui program BPJS serta komunikasi yang terbuka dan akuntabel antara perusahaan dan tenaga kerja.

Kesimpulannya, perlindungan hukum terhadap pelaksanaan jaminan kesehatan tenaga kerja di Bali Car Finder masih belum optimal dan memerlukan perhatian serius. Banyak tenaga kerja belum merasakan manfaat langsung dari perlindungan hukum tersebut karena sistem belum berjalan dan komunikasi belum terbuka. Undang-Undang Cipta Kerja seharusnya menjadi dasar hukum kuat untuk membangun sistem jaminan kesehatan yang transparan dan akuntabel. Perusahaan harus mulai mengambil langkah konkret untuk menata ulang sistem kerja dan perlindungan tenaga kerjanya. Sebab di balik kinerja sebuah perusahaan, terdapat hak-hak dasar pekerja yang harus dihormati dan dijamin oleh hukum.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Jaminan Kesehatan Bagi Tenaga Kerja Di Perusahaan Bali Car Finder

Faktor Internal dan Eksternal dalam Mengimplementasikan Jaminan Kesehatan Bagi Tenaga Kerja di Perusahaan Bali Car Finder

Pelaksanaan program jaminan kesehatan bagi tenaga kerja di perusahaan Bali Car Finder tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhi kebijakan dan implementasinya. Faktor-faktor ini dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

A. Faktor Internal

Faktor internal adalah aspek-aspek yang berasal dari dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri, yang memiliki dampak langsung terhadap efektivitas pelaksanaan jaminan kesehatan. Faktor-faktor internal yang berpengaruh di antaranya:

1. Tidak Adanya Sistem BPJS Kesehatan yang Aktif bagi Seluruh Pekerja

Salah satu faktor internal yang paling mendasar dalam lemahnya pelaksanaan jaminan kesehatan di Bali Car Finder adalah belum adanya sistem BPJS Kesehatan yang aktif untuk seluruh tenaga kerja.²⁸ Beberapa pekerja mengaku tidak terdaftar sebagai peserta BPJS Kesehatan oleh perusahaan, meskipun mereka bekerja penuh waktu dan

²⁸ M. B. Basofi dan I. Fatmawati, "Perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (2023): 77–86.

berstatus tetap. Hal ini jelas bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang mengharuskan pemberi kerja mendaftarkan pekerja ke dalam program jaminan sosial, termasuk jaminan kesehatan. Akibatnya, ketika sakit atau mengalami kecelakaan kerja, para pekerja tidak dapat mengakses layanan kesehatan yang seharusnya menjadi hak mereka, dan sering kali hanya diberikan sejumlah uang tunai oleh perusahaan sebagai bentuk pengganti. Praktik semacam ini bukan hanya tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tetapi juga mencerminkan ketidaksiapan sistem internal perusahaan dalam menjamin perlindungan kesehatan yang memadai bagi karyawannya.

2. Tidak Ada Pemeriksaan Kesehatan Berkala bagi Pekerja

Faktor internal lain yang turut melemahkan efektivitas pelaksanaan jaminan kesehatan adalah tidak adanya pemeriksaan kesehatan berkala bagi para pekerja.²⁹ Dari hasil wawancara, seluruh responden tenaga kerja menyatakan bahwa mereka belum pernah menjalani medical check-up secara rutin yang difasilitasi oleh perusahaan. Padahal pemeriksaan kesehatan secara berkala penting dilakukan untuk mendeteksi dini potensi gangguan kesehatan akibat beban kerja atau lingkungan kerja yang kurang mendukung. Ketidakhadiran program ini menunjukkan bahwa perusahaan belum memiliki strategi preventif yang sistematis untuk menjaga kualitas kesehatan sumber daya manusianya. Hal ini juga dapat berdampak pada turunnya produktivitas jangka panjang dan berisiko memperbesar biaya kesehatan ketika masalah muncul tanpa pencegahan dini.

3. Kontrak Kerja Tidak Memuat Jaminan Kesehatan secara Jelas

Lemahnya aspek administratif dalam pelaksanaan jaminan kesehatan terlihat dari ketidakjelasan isi kontrak kerja yang diberikan kepada para tenaga kerja.³⁰ Banyak dari mereka menyebutkan bahwa dalam kontrak yang mereka tandatangani, tidak ada poin atau klausul yang secara spesifik mencantumkan hak atas jaminan kesehatan, baik berupa BPJS Kesehatan maupun bentuk lain seperti asuransi swasta. Ketidakjelasan ini membuat posisi pekerja menjadi rentan karena tidak ada dasar hukum tertulis yang dapat mereka rujuk jika terjadi pelanggaran hak. Dalam praktik ketenagakerjaan yang ideal, klausul tentang jaminan sosial dan kesehatan seharusnya tercantum eksplisit untuk menjamin transparansi dan perlindungan yang sah. Tanpa dokumen legal yang kuat, perusahaan dapat dengan mudah menghindar dari kewajiban mereka tanpa menanggung konsekuensi hukum yang jelas.

4. Kurangnya Sosialisasi dan Edukasi Mengenai Hak-Hak Kesehatan Pekerja

Kurangnya sosialisasi dari perusahaan mengenai hak-hak pekerja dalam jaminan kesehatan menjadi salah satu penyebab utama rendahnya pemahaman dan partisipasi tenaga kerja terhadap program ini.³¹ Berdasarkan wawancara, pekerja mengaku belum pernah mendapatkan briefing, pelatihan, ataupun pemberitahuan resmi dari pihak manajemen terkait hak mereka atas layanan kesehatan, termasuk bagaimana proses klaim atau penggunaan BPJS jika memang terdaftar. Ketidaktahuan ini membuat pekerja enggan menanyakan atau memperjuangkan haknya, karena takut melanggar

²⁹ H. Djardin, M. Tjoanda, dan M. A. Labetubun, "Perlindungan hukum terhadap kurir dalam sistem Cash On Delivery," *TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum* 2, no. 1 (2022): 34–46.

³⁰ I. Fitri, "Perlindungan hukum tenaga kerja alih daya dalam sistem pengupahan pada Badan Layanan Umum Daerah (Studi Kasus RSUD dr. M. Zein Painan)," *Unes Journal of Swara Justisia* 5, no. 2 (2021): 133–141.

³¹ M. F. Hardinata et al., "Perlindungan hukum pekerja terhadap pekerja di Indonesia," *Jurnal Hukum, Politik dan Ilmu Sosial* 3, no. 1 (2023): 183–196.

aturan yang tidak mereka pahami. Dalam konteks ini, perusahaan gagal menyediakan ruang komunikasi yang terbuka dan edukatif antara manajemen dan pekerja, yang seharusnya menjadi bagian dari sistem pengelolaan tenaga kerja yang sehat. Kurangnya informasi ini menciptakan ketimpangan relasi kekuasaan antara pemberi kerja dan pekerja, sehingga pengawasan dan penegakan hak menjadi sulit dilakukan.

5. Ketiadaan SOP (*Standard Operating Procedure*) Terkait Penanganan Masalah Kesehatan Pekerja

Kelemahan lain dalam sistem internal Bali Car Finder adalah belum adanya SOP atau prosedur operasional baku terkait penanganan tenaga kerja yang sakit atau mengalami kecelakaan kerja.³² Berdasarkan pengakuan tenaga kerja, jika mereka mengalami gangguan kesehatan, langkah yang diambil sangat tergantung pada kebijakan spontan dari pimpinan atau keputusan kasuistik di lapangan. Tanpa adanya panduan tertulis, penanganan yang diberikan menjadi tidak konsisten, dan pekerja tidak memiliki kepastian tentang apa yang akan mereka terima dalam kondisi darurat. SOP seharusnya mencakup langkah-langkah preventif, prosedur pelaporan, hingga alur penanganan medis yang jelas dan terukur agar hak-hak pekerja dapat dilindungi secara sistematis. Ketiadaan SOP ini menunjukkan bahwa perusahaan belum memiliki kesadaran manajerial yang cukup dalam membangun sistem perlindungan kesehatan yang berkelanjutan dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum.

B. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar perusahaan dan sering kali tidak dapat dikendalikan secara langsung, namun tetap memengaruhi kebijakan dan pelaksanaan jaminan kesehatan. Faktor-faktor tersebut meliputi:

1. Ketidaktegasan Pengawasan dari Lembaga Pemerintah Terkait Pelaksanaan Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja

Salah satu faktor eksternal yang signifikan adalah lemahnya pengawasan dari instansi pemerintah, terutama lembaga yang bertanggung jawab atas ketenagakerjaan dan jaminan sosial.³³ Ketidaktegasan ini tercermin dari tidak adanya pemeriksaan rutin terhadap kepatuhan perusahaan dalam menjalankan kewajiban jaminan kesehatan. Akibatnya, banyak perusahaan merasa tidak perlu terburu-buru memenuhi kewajiban tersebut karena tidak ada konsekuensi hukum yang langsung dirasakan. Kondisi ini berdampak pada perlindungan tenaga kerja, yang seharusnya mendapatkan hak atas layanan kesehatan melalui sistem BPJS. Ketika pengawasan tidak dijalankan secara optimal, maka pelaksanaan regulasi pun menjadi tidak efektif di lapangan.

2. Rendahnya Tingkat Kesadaran Hukum Terhadap Hak Kesehatan Pekerja

Kurangnya kesadaran hukum para pekerja terhadap hak-haknya juga menjadi salah satu faktor eksternal yang memengaruhi pelaksanaan jaminan kesehatan.³⁴ Banyak tenaga kerja tidak memahami bahwa jaminan kesehatan merupakan bagian dari perlindungan hukum yang dijamin oleh negara. Ketidaktahuan ini menyebabkan mereka tidak menuntut hak tersebut bahkan ketika kontrak kerja tidak mencantumkan fasilitas BPJS secara jelas. Akibatnya, perusahaan cenderung mengabaikan kewajiban mereka

³² M. R. Ilham, Rumainur, dan E. T. Yandy, “Perlindungan hukum tenaga kerja dalam keselamatan dan kesehatan kerja perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi di Disnakertransgi DKI Provinsi Jakarta),” *YUSTISI* 11, no. 2 (2024): 220–230.

³³I. Irwan et al., “Perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak keselamatan dan kesehatan kerja,” *Jurnal Litigasi Amsir* 10, no. 4 (2023): 364–371.

³⁴ J. M. Korua et al., “Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita terkait hak reproduksi di Kota Manado,” *Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat* 9, no. 2 (2024): 601–610.

tanpa mendapatkan tekanan dari pihak internal. Faktor ini semakin memperlemah posisi pekerja dalam menuntut kepastian dan keadilan dalam hal perlindungan kesehatan.

3. Kurangnya Sosialisasi Program BPJS Kesehatan kepada Pemilik Usaha

Faktor eksternal lainnya adalah kurangnya sosialisasi dari pihak BPJS Kesehatan kepada pekerja maupun pemberi kerja.³⁵ Meskipun BPJS merupakan program nasional, namun upaya edukasi secara langsung dan intensif kepada perusahaan kecil dan menengah masih sangat terbatas. Hal ini menyebabkan kebingungan dalam prosedur pendaftaran, pembayaran iuran, serta penggunaan layanan BPJS itu sendiri. Ketika informasi tidak disampaikan secara menyeluruh dan merata, maka banyak perusahaan dan pekerja yang menganggap program ini tidak wajib atau tidak mendesak untuk diikuti. Kurangnya dukungan komunikasi dari lembaga penyelenggara berdampak pada minimnya partisipasi tenaga kerja dalam sistem jaminan kesehatan nasional.

4. Ketidakjelasan Regulasi Turunan dari Undang-Undang

Meskipun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja telah menekankan pentingnya jaminan sosial tenaga kerja, namun regulasi turunannya masih belum cukup jelas atau rinci.³⁶ Banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam menginterpretasikan bagaimana aturan tersebut harus dijalankan secara teknis, termasuk soal sanksi administratif dan pelaporan. Tidak jarang perusahaan akhirnya menunda atau bahkan mengabaikan implementasi jaminan kesehatan karena takut salah prosedur atau belum memahami aturan secara menyeluruh. Ketiadaan pedoman yang aplikatif membuat pelaksanaan perlindungan tenaga kerja tidak berjalan optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kebijakan nasional juga sangat memengaruhi praktik di tingkat perusahaan.

5. Ketergantungan Pekerja pada Sistem Kerja Informal dan Fleksibel

Banyak tenaga kerja di sektor jasa dan informal di Bali, termasuk di Bali Car Finder, terbiasa bekerja dalam sistem kerja fleksibel atau tidak tetap.³⁷ Dalam sistem ini, jaminan kesehatan sering kali tidak dianggap sebagai bagian penting dari hubungan kerja, karena tidak ada kontrak yang jelas atau bersifat jangka panjang. Ketergantungan terhadap sistem informal membuat pekerja lebih menerima pembayaran tunai saat sakit ketimbang fasilitas BPJS. Hal ini berdampak langsung terhadap partisipasi dalam program jaminan sosial, karena perusahaan merasa tidak wajib mendaftarkan pekerja yang sifatnya tidak permanen. Fenomena ini merupakan tantangan struktural dalam mewujudkan perlindungan kesehatan yang merata dan berkeadilan bagi seluruh tenaga kerja.

Bentuk Jaminan Kesehatan Bagi Tenaga Kerja di Bali Car Finder

Berikut adalah bentuk-bentuk jaminan kesehatan yang diterapkan oleh Bali Car Finder untuk melindungi kesejahteraan tenaga kerjanya:

1. Pemberian Uang Pengganti Biaya Berobat secara Tunai

Salah satu bentuk jaminan kesehatan yang paling sering diterapkan oleh Bali Car Finder adalah pemberian uang tunai langsung kepada karyawan yang sedang sakit atau

³⁵ E. R. Prasetyo dan T. Suryanto, "Kepatuhan hukum dalam implementasi jaminan sosial tenaga kerja di sektor swasta," *Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial* 9, no. 2 (2021): 157–169

³⁶ W. B. Pratiwi dan D. Andani, "Perlindungan hukum tenaga kerja dengan sistem outsourcing di Indonesia," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 29, no. 3 (2022): 652–673.

³⁷ R. Rachmawati dan D. I. Pambudi, "Analisis Implementasi Program Jaminan Sosial Kesehatan bagi Tenaga Kerja di Perusahaan Swasta," *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik* 24, no. 1 (2020): 45–58.

membutuhkan pengobatan.³⁸ Skema ini dilakukan tanpa melalui sistem BPJS atau asuransi resmi, dan nominalnya disesuaikan dengan kondisi masing-masing kasus. Perusahaan memilih cara ini karena dianggap lebih praktis dan menghindari proses administratif yang dianggap merepotkan. Namun, pendekatan ini cenderung tidak memiliki sistem pengawasan dan tidak tercatat dalam dokumen formal, sehingga berisiko tidak berkelanjutan. Meskipun karyawan merasa terbantu secara cepat, sistem ini tidak memberikan perlindungan jangka panjang yang jelas dan tidak sejalan dengan regulasi jaminan sosial tenaga kerja yang diatur oleh negara.

2. Pembayaran Parsial Biaya Pengobatan Berdasarkan Kebijakan Internal

Selain pemberian tunai penuh, terdapat juga kebijakan internal yang memungkinkan pembayaran biaya pengobatan secara parsial, tergantung tingkat urgensi atau lama masa kerja karyawan.³⁹ Dalam beberapa kasus, perusahaan hanya menanggung sebagian dari biaya berobat, dan sisanya dibebankan kepada pekerja. Kebijakan ini bersifat tidak tetap karena tidak diatur secara tertulis dalam kontrak kerja atau dokumen resmi lainnya. Ketidakpastian tersebut menyebabkan banyak tenaga kerja merasa tidak memiliki kepastian apakah mereka akan dibantu atau tidak saat membutuhkan perawatan. Bentuk ini mencerminkan adanya kepedulian sosial, tetapi belum berbasis sistem jaminan yang terstruktur.

IV Kesimpulan

Pada bagian simpulan ini penulis memberikan hasil dari kesimpulan yang berisikan dari inti atau sari yan merupakan sebuah jawaban dari pembahasan yang telah di tulis di bagian pembahasan sebelumnya. Pada bagian saran yang di tulis oleh penulis berkaitan dengan hasil pembahasan dan hasil simpulan yang diperoleh oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Buku :**
- Agusmidah. (2011). *Dilematika hukum ketenagakerjaan: Tinjauan politik hukum* (Cetakan pertama). Jakarta: PT Sofmedia.
 - Ali, M. H. (2014). *Harmonisasi keadilan dan kepastian dalam hukum*. Bandung: Sinar Grafika.
 - Apriliani, C. dkk. (2022). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). PT. Global Eksekutif Teknologi.
 - Asikin, Z. (2010). *Dasar-dasar hukum perburuhan* (Cetakan ke-8). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
 - Asyhadie, Z. (2008). *Aspek-aspek hukum jaminan sosial tenaga kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
 - Asyhadie, Z. (2017). *Aspek-aspek hukum kesehatan di Indonesia*. Depok: Rajawali Pers.

³⁸ N. P. Sari dan R. A. Nugroho, "Literasi jaminan sosial kesehatan dan pengaruhnya terhadap pemanfaatan BPJS Kesehatan pada pekerja sektor formal," *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia* 10, no. 1 (2021): 25–36.

³⁹ M. Sihombing dan R. Hidayat, "Peran dinas tenaga kerja dalam pengawasan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja," *Jurnal Administrasi Publik Indonesia* 6, no. 1 (2020): 22–34.

- Bambang, S., & Joni, R. (2013). *Hukum ketenagakerjaan* (Cetakan pertama). Bandung: Pustaka Setia.
- Barakullah, A. H. (2014). *Sistem perlindungan hukum bagi konsumen di Indonesia*. Jakarta: Tirta Buana Media.
- Barus, Z. (2009). *Akar konseptual legal reasoning dalam filsafat hukum* (Cetakan pertama). Depok: CELS.
- Bawengan, G. (2015). *Hukum dalam teori dan praktek*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Budiono, A. R. (2009). *Hukum perburuhan*. Jakarta: PT Indeks.
- Djumadi. (2008). *Hukum perburuhan perjanjian kerja* (Edisi ke-2–7). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Fadjar, M. A. (2005). *Tipe negara hukum*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Friedman, L. M. (n.d.). *American law: An introduction (Hukum Amerika: Sebuah pengantar)* (Edisi ke-2, Terj. Wishnu Basuki). Jakarta: PT Tata Nusa.
- Fuady, M. (2010). *Dinamika teori hukum* (Cetakan kedua). Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Husni, L. (2005). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia* (Edisi revisi, Cetakan ke-5). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Irsan, K. (2009). *Hukum dan hak asasi manusia* (Cetakan pertama). Jakarta: Yayasan Brata Bhakti.
- Jeharni, L. (2008). *Hak-hak karyawan kontrak* (Cetakan ke-2). Jakarta: Forum Sahabat.
- Khakim, A. (2003). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Koentjaraningrat. (1997). *Metode-metode penelitian masyarakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Lubis, M. S. (1994). *Filsafat ilmu dan penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Malau, P. (2013). *Perlindungan hukum pekerja/buruh atas keselamatan dan kesehatan kerja* (Cetakan pertama). Jakarta: PT Sofmedia.
- Mas, M. (2004). *Pengantar ilmu hukum*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marzuki, P. M. (2009). *Pengantar ilmu hukum*. Jakarta: Kencana.
- Mertokusumo, S. (1988). *Mengenal hukum (suatu pengantar)* (Cetakan pertama, Edisi ke-2). Yogyakarta: Liberty.
- Mertokusumo, S. (2011). *Teori hukum* (Cetakan ke-1). Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Muhtarom, M. (2014). *Asas - Asas Hukum Perjanjian : Suatu Landasan Dalam Pembuatan Kontrak*.
- Rejeki, S. (2016). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*.
- Subekti. (1987). *Hukum Perjanjian*. Intermasa.

Jurnal :

- Aksin, nur. (2018). Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam). *Jurnal Meta Yuridis*, 1(1).
- Apriliani, K. (2020). Implementasi Kebijakan Peraturan Menteri Dalam Negeri No 2 Tahun 2016 Tentang Kartu Identitas Anak (Kia) Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Denpasar. *Widya Accarya*, 11(1).

- Basofi, M. B., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(1).
- Charda S., U. (2016). Karakteristik Undang - Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja . *Jurnal Wawasan Yuridika*, 1(1).
- Djardin, H., Tjoanda, M., & Labetubun, M. A. (2022). Perlindungan hukum terhadap kurir dalam sistem Cash On Delivery. *TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum*, 2(1).
- Erni Darmayanti. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Perusahaan. *Jurnal Cendekia Hukum*, 3(1).
- Fitri, I. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja alih daya dalam sistem pengupahan pada Badan Layanan Umum Daerah (Studi Kasus RSUD dr. M. Zein Painan). *Unes Journal of Swara Justisia*, 5(2).
- FRIDAYANTI, N. M. A. (n.d.). Penerapan Jaminan Sosial Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Di The Kayon Resort Tegalalang Gianyar, 1(1).
- Hardinata, M. F., Badariah, S., Oktafiana, D., & Candra, M. (2023). Perlindungan hukum pekerja terhadap pekerja di Indonesia. *Jurnal Hukum, Politik dan Ilmu Sosial*, 3(1).
- Hartati, M. (2023). Perlindungan hukum dan pengupahan bagi tenagakerja perempuan. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 4(2).
- Ilham, M. R., Rumainur, & Yandy, E. T. (2024). Perlindungan hukum tenaga kerja dalam keselamatan dan kesehatan kerja perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi di Disnakertransgi DKI Provinsi Jakarta). *YUSTISI*, 11(2).
- Irwan, I., Saharuddin, S., Syahril, M. A. F., & Suprapto, S. (2023). Perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak keselamatan dan kesehatan kerja. *Jurnal Litigasi Amsir*, 10(4).
- Julianti, L., Sugiantari, A. A. P. W ., Suharyanti, N. P. N ., & Udytama, I. W. W. W . (2022). Transformation of Investment Model Implementation in Tourism Industrialization Based on Local Wisdom in Badung Regency. *International Journal of Social Science and Business*, 7(1).
- Kahfi, A. (2016). Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja. *Jurisprudentie*, 3, 64.
- Gumanti, R. (2012). Syarat Sahnya Suatu Perjanjian (Ditinjau Dari KUHPerdata). *Jurnal Pelangi Ilmu*, 5(1).
- Korua, J. M., Mewengkang, F. S., Tarore, R. A., Korah, R. S. M., Prayogo, P., & Soepeno, M. H. (2024). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita terkait hak reproduksi di Kota Manado. *Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat*, 9(2).
- Pradipta, I. ; H. ; Y. L. (n.d.). Pengaruh Kebisingan Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja PT. Pertamina Hulu Mahakam Area Peciko Offshore. *Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan*, 1(1).
- Prasetyo, E. R., & Suryanto, T. (2021). Kepatuhan hukum dalam implementasi jaminan sosial tenaga kerja di sektor swasta. *Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial*, 9(2).
- Pratiwi, W. B., & Andani, D. (2022). Perlindungan hukum tenaga kerja dengan sistem outsourcing di Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 29(3).

- Rachmawati, R., & Pambudi, D. I. (2020). Analisis Implementasi Program Jaminan Sosial Kesehatan bagi Tenaga Kerja di Perusahaan Swasta. *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*, 24(1).
- Sari, N. P., & Nugroho, R. A. (2021). Literasi jaminan sosial kesehatan dan pengaruhnya terhadap pemanfaatan BPJS Kesehatan pada pekerja sektor formal. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 10(1).
- Sihombing, M., & Hidayat, R. (2020). Peran dinas tenaga kerja dalam pengawasan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 6(1).
- Suwandi, R., & Wardana, D. J. (2022). Aspek hukum keberlakuan BPJS ketenagakerjaan terhadap perlindungan dan keamanan kerja. *SIBATIK Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 2(1).
- Tedi Sudrajat, S. K. dan A. A. N. (2020). Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak Pekerja pada Program Jaminan Kesehatan Nasional. *Jurnal Pandecta*, 1(1).
- Wahyuni, S., & Setiawan, I. (2020). Pengaruh pemberian jaminan sosial tenaga kerja terhadap loyalitas karyawan pada sektor pariwisata. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 1(1).

Website :

- BPJS Kesehatan. (2023). *Laporan Tahunan BPJS Kesehatan: Penguatan Kepatuhan dan Layanan Jaminan Kesehatan Nasional*. Jakarta: BPJS Kesehatan. <https://web.bpjs-kesehatan.go.id/uploads/information/05072024032036-d0e43b7b-4628-4963-8cb4-a2104605a2e6.pdf>
- Ekaso, D. D. , & A. (2003). *Konsep Perlindungan Tenaga Kerja Kontrak Dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). *Pedoman Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional*. Jakarta: Kemnaker RI. https://ppid.kemnaker.go.id/uploads/laporan_kinerja_2022.pdf
- Perpres 64/2020. (2020). *Upaya Pemerintah Perbaiki Sistem Jaminan Kesehatan Nasional*. Kementerian Keuangan Direktorat Jenderal Anggaran. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/136650/perpres-no-64-tahun-2020>

PERUNDANG – UNDANGAN

- Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang - Undang Hukum Perdata.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan
- Permenaker No. 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pendaftaran dan Pembayaran Iuran Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan.
- Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2020 tentang Jaminan Kesehatan Nasional
- Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 mengenai iuran bagi Peserta Bukan Penerima Upah (PBPU) dan Bukan Pekerja (BP) Ilmu, 5.1 (2012), p. 01
- Hartanti, Evi, *Tindak Pidana Korupsi* (Sinar Grafika, 2015)

- Indah, Ramadhani, ‘Pertanggungjawaban Notaris Terhadap Akta Yang Berisi Keterangan Palsu’, 2022
- Julianti, L, and I.M Sudirga, ‘Implementasi Pengelolaan Tanah Di Desa Adat Kerobokan Untuk Kegiatan Industri Pariwisata’, *Jurnal Magister Hukum Udayana*, 2023, pp. 452–64
- Juniarta, Anak Agung Bagus, and Gede Merta Swardhana, ‘Tanggung Jawab Notaris Dan PPAT Terkait Dengan Akta Jual Beli Tanah’, *Jurnal Hukum Kenotariatan*, 2021, p. 341
- Kelsen, Hans, *Pengantar Teori Hukum* (Sinar Grafika, 2019)
- Mulyadi, Lilik, *Hukum Pidana Khusus: Tindak Pidana Jabatan* (Kencana, 2018)
- _____, *Tindak Pidana Pemalsuan Dan Pertanggungjawaban Pidana Notaris* (Kencana, 2018)
- Pranata, Aditya Yudha, *Perlindungan Hukum Dalam Jual Beli Tanah Melalui Akta Notaris* (Refika Aditama, 2021)
- Pratiwi, Indah, *Verifikasi Notaris Atas Dokumen Transaksi Jual Beli Tanah* (Setara Press, 2019)
- Qomariyah, Nurul, *Tanggung Jawab Notaris Dalam Pembuatan Akta Yang Mengandung Cacat Hukum* (Deepublish, 2020)
- R, Subekti, *Hukum Perjanjian* (Intermasa, 2005)
- Rahmawati, Laily, *Tanggung Jawab Notaris Dalam Pembuatan Akta Otentik* (Deepublish, 2021)
- Salamah, Putri Ayu, ‘Tanggung Jawab Notaris Dalam Membuat Akta Yang Tidak Sesuai Kehendak Para Pihak’, *Officium Notarium*, 2023, p. 72
- Samsuni, S, ‘Manajemen Sumber Daya Manusia’, *Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17.1 (2017), pp. 113–24
- Satrio, J, *Perjanjian Pada Umumnya* (CV. Citra Aditya Bakti, 1992)
- Suprianto, Bmbang, *Aspek Hukum Akta Otentik Dalam Praktik Kenotariatan* (Setara Press, 2019)
- Yuni, Rahayu, ‘No Analisis Yuridis Terhadap Kewenangan Notaris Dalam Pembuatan Akta Otentik Yang Mengandung Cacat Hukum’, *Jurnal Hukum Kenotariatan*, 2020, p. 6