



**STRATEGI PENINGKATAN KESADARAN HUKUM
PEKERJA SEKTOR INFORMAL DALAM
KEPESERTAAN BPJS KETENAGAKERJAAN
DI KOTA SEMARANG**

TESIS

Disusun untuk Memperoleh Gelar Magister Ilmu Hukum

Oleh:

Fakhrirafi Zharfan

2308020018

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2025

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PERSETUJUAN

Tesis dengan judul "Strategi Peningkatan Kesadaran Hukum Pekerja Sektor Informal Dalam Kepesertaan Bpjs Ketenagakerjaan di Kota Semarang" disusun oleh Fakhri Rafi Zharfan, NIM 2308020018, telah disetujui untuk dipertahankan di hadapan Ujian Tesis Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, pada:

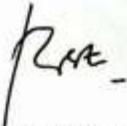
Hari :

Tanggal :

Menyetujui

Dosen Pembimbing I,

Pembimbing II



Dr. Ristina Yudhanti, S.H., M.Hum

Prof. Dewi Sulistianingsih, S.H., M.H.

NIP. 197410262009122001

NIP.198001212005012001

Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum



Dr. Duhita Driyah Suprpti, S.H., M.Hum.

NIP. 197212062005012002

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis dengan judul "Strategi Peningkatan Kesadaran Hukum Pekerja Sektor Informal Dalam Kepesertaan Bpjs Ketenagakerjaan di Kota Semarang" disusun oleh:

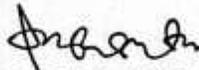
Nama : Fakhri Rafi Zharfan
NIM : 2308020018

Program Studi : Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang

Telah dipertahankan dalam Sidang Panitia Ujian Tesis Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang pada hari

Semarang, April 2026

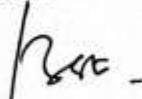
Penguji Utama



Dr. Indah Sri Utari, S.H., M.Hum

NIP. 196401132003122001

Penguji I



Dr. Ristina Yudhanti, S.H., M.Hum

NIP. 197410262009122001

Penguji II



Prof. Dewi Sulistianingsih, S.H., M.H.

NIP. 198001212005012001

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Negeri Semarang



Prof. Dr. Ali Masyhar, S.H., M.H.

NIP: 197511182003121002

PERNYATAAN ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fakhirafi Zharfan

NIM : 2308020018

Menyatakan bahwa tesis yang berjudul "Strategi Peningkatan Kesadaran Hukum Pekerja Sektor Informal Dalam Kepesertaan Bpjs Ketenagakerjaan di Kota Semarang" merupakan hasil karya saya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari diketahui adanya plagiasi maka siap mempertanggungjawabkan secara hukum.

Semarang, 15 April 2025

Yang menyatakan,



Fakhirafi Zharfan

NIM. 2308020018

PERNYATAAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

PERNYATAAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

Sebagai civitas akademik Universitas Negeri Semarang, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fakhirafi Zharfan
NIM : 2308020018
Program Studi : Magister Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Negeri Semarang **Hak Bebas Royalti Nonesklusif (Non-exclusive Royalti Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Strategi Peningkatan Kesadaran Hukum Pekerja Sektor Informal Dalam Kepesertaan Bpjs Ketenagakerjaan di Kota Semarang”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Nonesklusif ini Universitas Negeri Semarang berhak menyimpan, mengalih,media/formatkan, mengelola, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian, pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Semarang, 15 April 2025



Fakhirafi Zharfan

NIM. 2308020018

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Maka, nikmat Tuhanmu manakah yang kamu dustakan?”- Q.S. Ar-Rahman: 16

“Apa yang kamu tabur, itu yang akan kamu tuai”

PERSEMBAHAN:

1. Orang tua saya, Bapak Novian Bustami dan Ibu Sutjihana Andinisari yang selalu memberikan dukungan, arahan, doa, serta nasihat kepada saya setiap saat dan tidak pernah lelah dalam melakukan hal tersebut.
2. Adik sekaligus kembaran saya Ratri Izzati Zharfa yang selalu mendukung dan memotivasi saya.
3. Keluarga besar dan kerabat saya yang selalu memberikan semangat, doa, motivasi kepada saya.
4. Almamater Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang dan semua pihak yang memberikan motivasi dan bantuan selama proses penyusunan skripsi ini.

PRAKATA

1. Allah SWT. Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunianya yang diberikan kepada penulis;
2. Bapak Prof. Dr. Martono, M.Si. selaku Rektor Universitas Negeri Semarang;
3. Bapak Prof. Dr. Ali Masyhar, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang;
4. Ibu Dr. Indah Sri Utari, S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan 1 Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Hukum Unnes sekaligus sebagai penguji utama penulis;
5. Ibu Dr. Ristina yudhanti, S.H., M.Hum. dan Ibu Prof. Dewi Sulistianingsih, S.H., M.H. sebagai dosen pembimbing penulis yang selalu memberikan arahan, bimbingan, motivasi, waktu. semangat dan pengetahuan tentang banyak hal kepada penulis dalam penyusunan Tesis ini;
6. Mba Dina Ristanti, A.Md. selaku Staff Tata Usaha Fakultas Hukum UNNES Prodi Magister Ilmu Hukum yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan studi penulis;
7. Seluruh dosen Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang tanpa terkecuali atas pemberian ilmu yang bermanfaat kepada penulis;
8. Seluruh Bapak dan Ibu tenaga kependidikan di Fakultas Hukum yang telah memberikan pelayanan yang baik dan maksimal yang sangat membantu penulis dalam hal administrasi selama menempuh jenjang perkuliahan;
9. Orang tua saya, Bapak Novian Bustami dan Ibu Sutjihana Andinisari yang selalu memberikan dukungan moril dan materiil, arahan, doa, serta nasihat kepada saya setiap saat dan tidak pernah lelah dalam melakukan hal tersebut, penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya;
10. Adik sekaligus kembaran saya Ratri Izzati Zharfa yang selalu mendukung dan memotivasi saya.
11. Keluarga besar Pahampalam yang selalu menjadi tempat penulis untuk menghabiskan waktu selama penulisan Tesis ini

12. Adik tingkat sekaligus teman berdiskusi penulis, Bimo, Dwiko, Arya, Aqil, Aliyanta, Balaga. Semoga keberuntungan selalu menyertai kalian;
13. Pahampalam Generasi 8 sampai 10 yang selalu mengisi hari-hari penulis selama proses pengerjaan Tesis ini
14. Keluarga PT. Arzamatama Sentosa Abadi, Bapak Dr. Pratama Herry Herlambang, S.H., M.H., Ibu Marchelina Ernawati, S.E., Mas Annas, S.H., Mas Shofi Naufal Mukhtar, Mba Dwi Pangestu Khoirunisa, S.H., Mba Miftah Santalia, S.H., Nabila Putri Berliana, S.H. yang telah menemani perjalanan penulis selama studi ini serta semua momen indah dan berkesan selama penulis berada di Semarang dan bersedia mendengarkan keluh kesah dan memberikan saran dan masukan kepada penulis, terimakasih sebesar-besarnya penulis haturkan, jasa kalian abadi dan selalu menjadi keluarga kedua penulis;
15. Rekan penulis, Divadenia Libelsha Yonantara, S.H. dan Dyaksha Faishelia Nurdianty, S.H. yang menjadi teman curhat dan nongkrong penulis sehingga penulis lebih semangat dalam menjalani studi Magister, semoga kalian selalu dalam lindungan Allah SWT dan berhasil di dunia karir lanjut;
16. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah berkenan membantu serta memberikan bantuan kepada penulis selama penelitian dan penyelesaian Tesis ini
17. Semoga tesis ini memberikan manfaat bagi penulis serta pembaca, serta menjadi sumber informasi yang memperluas wawasan dan pengetahuan. Semoga juga dapat memberikan kontribusi bagi dunia pendidikan.

Semarang, 28 April 2025

Penulis

Fakhrirafi Zharfan

NIM. 2308020018

ABSTRAK

Zharfan, Fakhirafi. 2024. *Strategi peningkatan kesadaran hukum pekerja sektor informal dalam kepesertaan bpjs ketenagakerjaan di kota semarang*. Tesis Program Studi Magister Ilmu Hukum. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Tesis Dr. Ristina, S.H., M.Hum dan Prof. Dewi Sulistianingsih, S.H., M.H.

Kata Kunci: BPJS Ketenagakerjaan, Pekerja Informal, Strategi Peningkatan, Kepsertaan

The number of informal workers in Semarang City is increasing, this is a good thing for development in Indonesia, especially in Semarang City. The increase in workers in Semarang City must go hand in hand with the increase in labor welfare. The implementation of this research was motivated by the *statement* of the Director of BPJS Ketenagakerjaan membership who said that in 2026 the target participants set by BPJS Ketenagakerjaan are seventy million participants. Meanwhile, the number of workers registered as BPJS Employment participants is still far from the set target, especially for informal sector workers, especially in Semarang City.

This study aims to analyze the participation of BPJS Ketenagakerjaan which is still far from the target, especially for informal sector workers and the obstacles experienced by BPJS Ketenagakerjaan Majapahit in the context of increasing BPJS Ketenagakerjaan participation in informal sector workers in Semarang City. This research is included in the type of empirical juridical research using qualitative research methods as a form of approach which is carried out through interviews with BPJS Ketenagakerjaan Majapahit and with informal sector workers in Semarang City

The result of this study is that BPJS Ketenagakerjaan Majapahit has made several efforts to increase BPJS Ketenagakerjaan participation in informal sector workers such as socialization, collaboration with related agencies, mapping of areas and content creation through social media. Meanwhile, the obstacles experienced by BPJS Ketenagakerjaan Majapahit are the lack of information to the lower layers of society, low public awareness, job segmentation and economic level

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	II
HALAMAN PENGESAHAN.....	III
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	III
PERNYATAAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR	V
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	VI
PRAKATA	VII
ABSTRAK	IX
DAFTAR ISI.....	X
DAFTAR TABEL	XIII
DAFTAR GAMBAR.....	XIV
DAFTAR LAMPIRAN	XV
DAFTAR SINGKATAN.....	XVI
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG.....	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	23
1.3 TUJUAN PENELITIAN	23
1.4 MANFAAT PENELITIAN	24
BAB II.....	26

TINJAUAN PUSTAKA	26
2.1. PENELITIAN TERDAHULU	26
2.2 LANDASAN KONSEPTUAL	31
2.2.1. <i>Strategi Peningkatan</i>	31
2.2.2. <i>Kesadaran Hukum</i>	33
2.2.3. <i>Pekerja Sektor Informal</i>	37
2.2.4. <i>Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan</i>	42
2.2.5. <i>BPJS Ketenagakerjaan</i>	43
2.3. LANDASAN TEORI	45
2.3.1. <i>Teori Hak Asasi Manusia (HAM) (Jimly Asshiddiqie)</i>	45
2.3.2. <i>Teori Tiga Dasar Nilai Hukum (Gustav Radbruch)</i>	49
2.3.3. <i>Teori Kesejahteraan Sosial (Wickeden)</i>	52
2.4. KERANGKA BERFIKIR	55
BAB III.....	56
METODE PENELITIAN	56
3.1. PENDEKATAN PENELITIAN	57
3.2. JENIS PENELITIAN.....	62
3.3. FOKUS PENELITIAN	65
3.4. SUMBER DATA.....	66
3.5. TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	69
3.6. VALIDITAS DATA	72
3.7. TEKNIK ANALISIS DATA	74
BAB IV	77
HASIL DAN PEMBAHASAN	77
4.1. UPAYA YANG DILAKUKAN OLEH BPJS KETENAGAKERJAAN.....	77
4.1.1. <i>Gambaran Umum Lokasi Penelitian</i>	77
4.1.1.1. <i>Gambaran Kota Semarang</i>	77
4.1.1.2. <i>Gambaran BPJS Ketenagakerjaan cabang Majapahit</i>	81
4.1.2. <i>Pemberian jaminan sosial oleh BPJS Ketenagakerjaan sebagai pelaksana</i>	83
4.1.3. <i>Program-program BPJS Ketenagakerjaan yang berfungsi untuk</i> <i>memberikan kesejahteraan sosial</i>	86
4.1.4. <i>Kesadaran hukum pekerja informal</i>	92
4.1.4.1. <i>Pemahaman pekerja sektor informal terkait hak tenaga kerja dan</i> <i>perlindungan sosial</i>	96
4.1.4.2. <i>Identifikasi permasalahan pekerja sektor informal yang menyebabkan</i> <i>belum mendaftar BPJS Ketenagakerjaan</i>	101
4.1.5. <i>Strategi peningkatan kesadaran hukum pekerja sektor informal terhadap</i> <i>kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan</i>	106

4.1.5.1. Profil pekerja di Kota Semarang	107
4.1.5.2. Urgensi dan Pentingnya BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja sektor informal	110
4.1.5.3. Upaya yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan dalam peningkatan kepesertaan tenaga kerja informal.....	112
4.1.5.4. Indikator penilaian upaya yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan Majapahit dalam keberlangsungan upaya-upaya tersebut	119
4.1.5.5. Sistem pengawasan program	125
4.1.6. <i>Sistem BPJS Ketenagakerjaan yang saat ini sedang berjalan</i>	131
4.1.7. <i>Faktor hukum dan kesadaran hukum terkait dengan kepesertaan</i>	147
4.2. HAMBATAN DALAM PENINGKATAN KEPESERTAAN BPJS KETENAGAKERJAAN PADA PEKERJA SEKTOR INFORMAL	152
4.3. STRATEGI YANG HARUS DILAKUKAN OLEH BPJS KETENAGAKERJAAN UNTUK MENINGKATKAN KEPESERTAAN PADA PEKERJA SEKTOR INFORMAL	154
PENUTUP	159
5.1. SIMPULAN	159
5.1. SARAN.....	160
LAMPIRAN	169

DAFTAR TABEL

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 2 2 Kerangka Berfikir.....	55
Tabel 4. 1 Data Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Majapahit.....	123

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Peta Kota Semarang	77
Gambar 4. 3 Dashboard Website BPJS Ketenagakerjaan	135

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi Pekerja Informal	169
Lampiran 2 Dokumentasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Majapahit.....	170
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian Pekerja Informal.....	171
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian BPJS Ketenagakerjaan Cabang Majapahit.....	172
Lampiran 5 Instrumen Penelitian	173

DAFTAR SINGKATAN

JKK	: Jaminan Kecelakaan Kerja
JK	: Jaminan Kematian
JP	: Jaminan Pensiun
JHT	: Jaminan Hari Tua
JKP	: Jaminan Kehilangan Pekerjaan
BPJS	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
PERMEN	: Peraturan Menteri
PP	: Peraturan Pemerintah
PERPRES	: Peraturan Presiden
HAM	: Hak Asasi Manusia
PMI	: Palang Merah Indonesia
BPU	: Bukan Penerima Upah
BPUPKI	: Badan Penyelidik Usaha Persiapan Kemerdekaan Indonesia
PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PKWTT	: Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
SJSN	: Sistem Jaminan Sosial Nasional
KPI	: <i>Key Performance Indicator</i>
NIK	: Nomor Induk Kependudukan
KTP	: Kartu Tanda Penduduk

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini, Negara Indonesia sering juga disebut negara hukum yang artinya seluruh kehidupan berbangsa dan bernegara harus berdasarkan peraturan hukum yang berlaku. Selain itu, Indonesia sebagai negara hukum juga memiliki tujuan untuk menjamin kesejahteraan warga negara nya serta hak dari warga negara dalam hal hidup sehat juga terwujud. Selain itu, dalam menjalankan kehidupan berbangsa dan bernegara, Indonesia juga berdasarkan dengan pancasila. Pancasila sendiri merupakan dasar negara Indonesia sekaligus sebagai ideologi dan pandangan hidup bangsa yang memberikan sebuah konsekuensi logis dengan nilai-nilai pancasila menjadi sebuah landasan utama yang bersifat mutlak sekaligus fundamental dalam penyelenggaraan negara (Handayani & Dewi, 2021: 6). Pancasila sebagai ideologi bangsa mengandung lima sila yang secara hakikat menjadi nilai dasar yang fundamental, nilai tersebut adalah ketuhanan yang maha esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan dan nilai keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia. Jika diambil inti dari lima sila tersebut, maka nilai utama dari pancasila adalah nilai ketuhanan, nilai kemanusiaan, nilai persatuan, nilai kerakyatan dan juga nilai keadilan.

Indonesia sebagai bangsa yang majemuk seperti saat ini, tentunya sudah melalui proses yang panjang selama ber abad-abad lamanya. Banyak peristiwa yang sudah menjadi sejarah untuk bangsa Indonesia, salah satunya adalah tentang ketenagakerjaan. Perkembangan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia dimulai pada era sebelum proklamasi kemerdekaan 17 Agustus 1945. Pada masa ini, perkembangan ketenagakerjaan dibagi menjadi empat zaman, yaitu zaman perbudakan, zaman kerja paksa atau rodi, zaman punale sanksi, zaman perhambaan dan peruluran. Zaman perbudakan terjadi pada masa pemerintahan Hindia Belanda.

Zaman perbudakan sendiri secara definisi merupakan keadaan seseorang dimana dirinya berada pada keadaan melakukan pekerjaan dibawah perintah orang lain, yaitu pemilik budak (Hardjoprajitno, 1945). Sedangkan definisi perbudakan dalam ilmu antropologi merupakan suatu sistem yang berasal dari sekumpulan manusia yang hak-haknya telah direbut atau dalam istilah lain kebebasan hidupnya direbut karena dipaksa untuk melakukan pekerjaan guna memenuhi keinginan dari seseorang yang memiliki kuasa (Andini, n.d.: 332). Sementara pihak lainnya atau yang disebut sebagai budak tidak memiliki hak apapun atas kehidupannya, hal tersebut dikarenakan budak diwajibkan untuk menuruti semua perintah yang diberikan oleh pemilik budak. Pemilik budak merupakan satu-satunya pemegang wewenang dan juga berhak untuk mengatur sekaligus juga memberi hak lainnya atas budak yang dimilikinya (Hardjoprajitno, 1945). Kemudian dalam literatur yang lain juga menjelaskan tentang kewenangan dari majikan dalam konteks hubungan antara budak dengan majikannya adalah untuk menyediakan seluruh

kebutuhan dasar dari budak yang meliputi sandang, pangan, papan, hingga pada makanan (Maa & Mutalib, 2024: 97). Kemudian seorang budak tidak memiliki hak untuk kekuatan untuk melakukan daya tawar dalam sebuah hubungan kerja dengan majikannya termasuk kedalam hak untuk memilih menolak ataupun menerima pekerjaan. Kemudian kekurangan lainnya dari perbudakan adalah budak tidak memiliki batas waktu untuk melakukan pekerjaan dengan kata lain adalah waktu kerja dari budak ditentukan oleh majikannya. Jika dilihat dari sudut pandang yuridis, budak berposisi tidak lebih dari sekedar barang milik pihak lain yang bisa diperjualbelikan dan kehidupan sosial ekonominya hingga pada hidup dan matinya juga diatur oleh majikan secara mutlak (Hardjoprajitno, 1945). Adanya sistem perbudakan ini menjadikan awal mula berlakunya sistem kelas sosial yang hingga saat ini terjadi di Indonesia. Kemudian pada tahun 1817 pemerintah Hindia Belanda mulai mengatur tentang perbudakan yang berisi tentang pengiriman budak dari pulau Jawa dari luar pulau Jawa dalam konteks membatasi jumlah penambahan budak di pulau Jawa menjadi terkendali.

Kemudian pengaturan lebih lanjut tentang perbudakan pada masa Hindia Belanda terjadi pada tahun 1825 yang berisi tentang pembatasan pemilik budak dan juga mengatur tentang kewajiban-kewajiban pemilik budak terhadap budak yang dimilikinya. Setidaknya terdapat lima hal pokok dalam aturan tersebut, yaitu, pertama, tidak boleh dipisahkan dari anak dan istrinya untuk budak yang telah menikah. Kedua, dilarang mendatangkan budak dari luar Jawa serta larangan untuk memperdagangkan budak. Ketiga, kebebasan budak sudah mulai diatur. Keempat,

pemberian makan, pakaian dan rumah menjadi kewajiban bagi majikan. Kelima, ancaman pidana untuk budak yang meninggalkan pekerjaan dan juga penolakan pekerjaan yang layak serta ancaman pidana bagi majikan yang melakukan penganiayaan terhadap budak (Hardjoprajitno, 1945).

Zaman kerja paksa atau rodi secara deifinisi merupakan sebuah sistem kerja yang dilakukan secara kolektif yang biasa dilakukan di daerah pedesaan ataupun Kerajaan yang digunakan semata-mata untuk keperluan raja (Hardjoprajitno, 1945). Kerja rodi pada awalnya adalah suatu konsep pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama atau gotong royong. Namun seiring dengan kedatangan Hindia Belanda, kerja rodi mengalami pergeseran makna dan juga konsep. Pada zaman Hindia Belanda, kerja rodi dengan konsep gotong royong berubah menjadi kerja paksa yang diperuntukkan bagi seseorang ataupun pihak tertentu yang dilakukan tanpa adanya upah. Pada masa Hindia Belanda, kerja rodi digunakan untuk membangun beberapa infrastruktur, seperti pembangunan pabrik sebagai sumber pendapatan Hindia Belanda, Benteng yang diperuntukkan bagi kepentingan perang, perumahan yang diperuntukkan sebagai tempat tinggal orang-orang Hindia Belanda.

Kerja paksa yang sangat dikenal pada zaman Hindia Belanda adalah yang dilakukan pada masa pemerintahan Heandrik William Deandels yang pada kala itu menjabat sebagai Gubernur Jendral Hindia Belanda pada tahun 1807 hingga 1811 (Hardjoprajitno, 1945). Kerja paksa pada zaman Deandels tersebut adalah untuk membangun jalan raya yang membentang dari Anyer yang terletak pada provinsi

Banten hingga Panarukan yang terletak pada provinsi Jawa Timur yang pada kala itu menelan banyak korban jiwa karena kelelahan melakukan pembangunan tersebut tanpa istirahat dan tanpa diberi upah. Setelah zaman Hindia Belanda selesai, Jepang juga melakukan hal yang sama menerapkan kerja paksa dengan istilah yang berbeda, yaitu romusha.

Zaman Punale Sanksi, selain perbudakan dan kerja rodi, pada perkembangan ketenagakerjaan Indonesia juga pernah mengalami masa Punale Sanksi. Secara definisi, punale sanksi merupakan suatu hukuman yang harus diterima pekerja yang disebabkan oleh pekerja tersebut menolak atau meninggalkan pekerjaan dengan tanpa alasan yang tidak dapat diterima dengan diberikan pidana berupa denda antara Rp. 16,00 (enam belas rupiah) hingga pada angka Rp. 25,00 (dua puluh lima rupiah) ataupun dapat juga diganti dengan kerja paksa yang dilakukan selama tujuh hingga dua belas hari. Punale sanksi itu sendiri lahir akibat dari berlakunya *Agrarische wet* (undang-undang agrarian) pada tahun 1870. Undang-undang tersebut secara garis besar berisi tentang mendorong kemunculan Perkebunan-perkebunan besar yang didirikan oleh pihak swasta yang berimbas pada kebutuhan pekerja/buruh yang meningkat dalam jumlah yang banyak.

Tujuan dari *Algemene Polite Strafreglement* yang juga memuat tentang punale sanksi adalah agar perusahaan swasta tersebut mendapatkan sebuah jaminan agar pekerja atau buruh tetap melakukan pekerjaannya (Hardjoprajitno, 1945). Dilihat pada aspek yuridis, kedudukan yang lebih tinggi dimiliki oleh pengusaha sehingga mudah untuk disalahgunakan karena posisi buruh yang lebih rendah ataupun juga

berada pada posisi lemah terlebih dengan sangat kurangnya pengawasan pada bidang ketenagakerjaan. Pada tahun 1879 kebijakan punale sanksi resmi dicabut pemerintah Belanda, hal tersebut disebabkan oleh keadaan yang sangat memberatkan bagi buruh perkebunan.

Kemudian terdapat juga sistem perhambaan & peruluran pada sejarah ketenagakerjaan di Indonesia. secara definisi, sistem perhambaan merupakan suatu keadaan dimana seseorang melakukan aktivitas peminjaman uang yang kemudian dia menggadaikan dirinya sendiri ataupun orang lain yang berada dibawah kekuasaannya untuk melakukan perintah kerja dari orang yang meminjamkan uang tersebut hingga hutang nya menjadi lunas. Sedangkan sistem kerja peruluran berlangsung pada masa pemerintahan Gubernur jendral Jan Pieterzoon Coen. Pada masa itu, pemerintah Hindia Belanda membuat kebijakan membagikan tanah-tanah kosong untuk dijadikan lahan Perkebunan kepada orang-orang yang disebut perkenir atau ulur. Perkenir tersebut merupakan istilah lain dari buruh tani yang tidak memiliki lahan untuk bertani. Pemberian tanah untuk bertani tersebut tidak terjadi secara cuma-cuma saja. Hasil dari penanaman yang dilakukan oleh perkenir tersebut harus dijual kepada pemerintah Hindia Belanda dengan harga yang telah ditetapkan oleh pemerintah Hindia Belanda secara sepihak dan tentunya tidak menguntungkan perkenir tersebut.

Kemudian perkembangan ketenagakerjaan Indonesia bergeser pada masa setelah Proklamasi Kemerdekaan Agustus 1945 yang terbagi menjadi dua periode. Periode yang pertama yaitu adalah perkembangan ketenagakerjaan pada tahun

1945-1969. Pada masa ini, dapat juga disebut sebagai masa awal dimana negara Indonesia berdiri. Pada masa awal negara Indonesia berdiri, kondisi ketenagakerjaan di Indonesia masih menjadi masalah yang serius yang harus segera ditangani. Hal tersebut disebabkan oleh rakyat Indonesia pada kala itu masih terfokus kepada perjuangan untuk mempertahankan kemerdekaan Indonesia yang telah diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus tahun 1945. Kemudian pada saat itu, perusahaan-perusahaan penting masih berada dibawah kekuasaan negara sehingga menyebabkan banyak masalah ketenagakerjaan terutama adalah permasalahan perselisihan antara pekerja dengan pekerja.

Namun, setelah kemerdekaan Indonesia diakui oleh pemerintah Belanda melalui Konferensi Meja Bundar (KMB) yang berdampak kepada peralihan perhatian rakyat Indonesia terkhusus kalangan pekerja yang mulai beralih kepada permasalahan sosial ekonomi. Hal tersebut berdampak kepada lahirnya Undang-Undang nomor 12 Tahun 1948 yang resmi diundangkan pada tahun 1951 dan menjadi Undang-Undang ketenagakerjaan pertama yang berlaku dengan bertitel Undang-Undang Kerja. Pembuatan peraturan perundang-undangan tersebut demi terpenuhinya hak-hak yang harus didapatkan oleh pekerja agar para pekerja tidak dieksploitasi dan agar tidak terjadi pelanggaran terhadap hak asasi manusia (Arliman S, 2017: 79).

Sebelum tahun 1951, perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pihak pekerja dengan pemberi kerja, diselesaikan secara mandiri oleh pihak-pihak yang bermasalah. Campur tangan dari pegawai Kementerian perburuhan dapat dilakukan

apabila pada situasi tertentu dianggap diperlukan untuk menyelesaikan masalah tersebut dengan berdasarkan pada instruksi dari menteri tenaga perburuhan (Hardjoprajitno, 1945). Perihal tersebut akhirnya menimbulkan sebuah keresahan di pihak pekerja karena pengusaha dengan kedudukan sosial ekonomi yang lebih tinggi selalu memiliki kuasa yang lebih tinggi juga terhadap pekerja untuk melakukan kehendaknya sendiri dalam konteks hubungan industrial, sehingga menyebabkan pada akhir tahun 1950 banyak terjadi mogok kerja oleh pekerja yang berdampak pada perekonomian dan keamanan nasional. Perihal tersebut membuat pemerintah membuat Peraturan Kekuasaan Militer Nomor 1 Tahun 1951 yang berisi tentang pembentukan panitia untuk menyelesaikan permasalahan perburuhan pada tingkat pusat dan daerah. Dengan adanya peraturan tersebut membuat keadaan sedikit lebih baik namun tetap belum mampu untuk menyelesaikan kesulitan-kesulitan yang terjadi pada bidang ketenagakerjaan.

Kemudian pemerintah Indonesia pada tahun 1951 membuat Undang-undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 yang diperuntukkan mengganti Peraturan Kekuasaan Militer No.1 Tahun 1951. Pada undang-undang tersebut berisikan aturan yang baru mengenai penyelesaian perselisihan perburuhan serta memberikan tugas untuk pemerintah agar membentuk sebuah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di tingkat pusat dan juga daerah (P4P dan P4D). Undang-Undang Darurat tersebut secara sifatnya hanya peralihan yang diperuntukkan untuk mengatasi keadaan ketenagakerjaan pada saat itu. Kemudian setelah beberapa

waktu berlalu, keadaan ketenagakerjaan di Indonesia mulai membaik sehingga konflik ketenagakerjaan yang berarti menjadi jarang untuk ditemui.

Kemudian periode kedua pada masa setelah kemerdekaan adalah periode 1969 sampai 2003. Pada masa ini, pemerintah orde baru tepatnya pada tahun 1969 mengeluarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 mengenai ketentuan pokok Ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan tersebut menjadi dasar dari pembentukan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 yang mengatur tentang keselamatan kerja yang berfungsi untuk membatasi dan sekaligus mencegah potensi kecelakaan kerja yang berdampak pada kerugian bagi pihak pekerja serta mewajibkan pengusaha untuk melakukan hal-hal yang dapat mencegah ataupun meminimalisir resiko kecelakaan kerja termasuk juga menyediakan alat-alat untuk keselamatan kerja secara gratis kepada pekerja. Untuk mempertegas komitmen pemerintah untuk memperbaiki serta memberikan perlindungan kepada pekerja, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Tenaga Kerja (Astek). Secara garis besar, Peraturan Pemerintah (PP) ini secara garis besar berisi tentang perusahaan wajib untuk mendaftarkan seluruh pekerjanya untuk menjadi peserta dari program asuransi sosial tenaga kerja yang meliputi dua hal, yaitu program asuransi kecelakaan kerja dan juga program Tabungan hari tua yang dikaitkan dengan asuransi kematian. Asuransi Tenaga kerja ini terus mengalami perkembangan dan terus mendapatkan perbaikan dalam aspek program jaminan sosial yang lebih baik lagi dan diatur dalam peraturan perundang-undangan lain yaitu Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial

Tenaga Kerja (Jamsostek). Secara garis besar Undang-Undang tersebut mewajibkan pemberi kerja agar memberikan suatu perlindungan kerja kepada pekerja beserta keluarga pekerja dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang meliputi empat jaminan sosial, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Program Jamsostek tersebut diselenggarakan oleh PT. Jamsostek (Persero) yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan dengan berdasarkan pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 1990. Kemudian, pemerintah bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) membuat beberapa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mereformasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Peraturan perundang-undangan tersebut adalah Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memberikan kebebasan kepada pekerja untuk membentuk, menjadi pengurus serta menjadi anggota serikat pekerja yang bertujuan untuk memperjuangkan hak-hak dan kepentingan dari pekerja itu sendiri. Selain Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, Pemerintah juga membentuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang tersebut mengatur tentang berbagai hal mengenai ketenagakerjaan yang belum pernah diatur dalam satu Undang-Undang lain dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini sifatnya adalah komprehensif dan menyeluruh (Hardjoprajitno, 1945).

Pembuatan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini juga bertujuan untuk mencabut ketentuan yang lama yang sudah tidak sesuai dengan perkembangan zaman yang juga merupakan produk undang-undang kolonial Belanda. Kemudian undang-undang ini juga bertujuan untuk mengakomodir perubahan yang bersifat mendasar pada aspek tertentu pada kehidupan bangsa Indonesia yang dimulai sejak era reformasi tahun 1998.

Pemerintah banyak melakukan campur tangan dalam konteks perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia dan juga terhadap masalah-masalah ketenagakerjaan yang terjadi di Indonesia, termasuk juga di dalamnya adalah pembuatan peraturan perundang-undangan. Perihal demikian adalah suatu bentuk keberpihakan pemerintah kepada kepentingan pekeja yang berdasarkan pada situasi tawar-menawar antara pekerja dan pengusaha seringkali terjadi posisi yang tidak seimbang (Adhianto et al., 2021: 3). Selain itu, tujuan pemerintah untuk ikut campur tangan dalam urusan ketenagakerjaan juga untuk memberikan sebuah kepastian dan keadilan pemberian hak-hak pekerja dalam rangka memperoleh kesejahteraan. Perihal tersebut juga pemerintah membuat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 seperti yang sudah tersebut diatas untuk melindungi tenaga kerja di Indonesia yang juga berdasarkan pada Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjadi landasan secara konstitusional sekaligus sebagai menjadi bagian dari arah gerak politik hukum ketenagakerjaan yang juga tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tepatnya pada alinea keempat yang berbunyi “melindungi segenap bangsa

Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum” yang kemudian diimplikasikan pada pasal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, yaitu pada Pasal 27 ayat (2) yang megatakan “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, selain pasal tersebut, terdapat juga pasal 28D ayat (2) yang mengatakan “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Selanjutnya juga dipertegas lagi dengan adanya Pasal 28I ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dan juga berlandaskan pada Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang berisi mengenai dasar perekonomian di Indonesia seperti yang pernah juga diungkapkan oleh Moh.Hatta tentang konseptual dari pasal tersebut dengan menggunakan istilah demokrasi ekonomi dalam konteks mementingkan kemakmuran rakyat diatas kemakmuran perorangan yang kemudian menjadikan asas kekeluargaan menjadi dasar untuk sistem perekonomian di Indonesia (Charda S., 2016: 8). Seperti yang sudah dijelaskan diatas bahwa pemerintah membuat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang terdapat alasan filosofis pada proses pembentukannya yaitu atas dasar untuk memberikan sebuah perlindungan kepada pekerja yang juga tercantum dalam konsideran undang-undang tersebut:

- a) Pembangunan nasional sebagai bentuk mewujudkan masyarakat yang adil, sejahtera, makmur melalui pembangunan sumber daya manusianya

- secara utuh dalam segi materiil dan spiritual yang berdasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan penting yang dimiliki oleh pekerja untuk mewujudkan dan melaksanakan pembangunan nasional sebagai bagian dari pembangunan nasional tersebut;
 - c) Pembangunan tenaga kerja diperlukan untuk meningkatkan kualitas dari tenaga kerja, peran pekerja dalam pembangunan nasional dan juga melindungi tenaga kerja beserta keluarganya yang berdasarkan harkat dan martabat kemanusiaan yang sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja.

Berdasarkan konsideran diatas, maka bisa dipahami bahwasanya pemerintah dalam membentuk suatu peraturan perundang-undangan utamanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 beritikad untuk memberikan sebuah perlindungan hukum terhadap pekerja berdasarkan dengan kedudukan serta peran yang berpengaruh dan penting sebagai tujuan utama sekaligus sebagai pelaku pembangunan nasional.

Saat ini, pemerintah Indonesia sedang banyak melakukan pembangunan nasional. Pembangunan nasional tersebut identik dengan pembangunan dalam hal fisik hal tersebut terlihat dengan banyaknya infrastruktur yang sedang dibangun oleh pemerintah Indonesia, seperti jalan tol, bandar udara, kawasan industri, kawasan strategis dan juga Ibu Kota Negara yang baru atau lebih dikenal dengan Ibu Kota Nusantara (IKN). Namun, pembangunan fisik di Indonesia juga harus

diimbangi dengan pembangunan sumber daya manusia juga. Perihal tersebut bertujuan agar pembangunan di Indonesia lebih merata dalam konteks fisik dan juga sumberdaya manusia nya. Sebagai negara yang sedang berkembang, tentunya Indonesia harus banyak berbenah menuju ke arah negara maju. Indonesia memiliki kekayaan yang melimpah. Kekayaan tersebut berupa sumberdaya manusia yang sudah dijelaskan diatas dan juga sumberdaya alam yang tersebar diseluruh penjuru negeri. Sumber daya alam Indonesia yang melimpah menjadi sesuatu yang harus dipergunakan sebaik-baiknya untuk kepentingan bangsa negara dan yang terpenting adalah untuk kesejahteraan warga negara.

Pembangunan nasional di Indonesia sejatinya telah memiliki landasan kebijakan yang saat ini sudah dan sedang terus berjalan serta semakin berkembang seiring dengan perkembangan zaman. Rencana pembangunan nasional ini dapat berjalan jika negara menjalani fungsi utamanya yaitu fungsi legular yang mencakup beberapa fungsi, yaitu fungsi politik, diplomatik, administratif, yuridis, dan juga pembangunan yang bertujuan untuk menghasilkan suatu perubahan yang terencana agar tercapainya kondisi perbaikan sebagaimana yang sudah ditetapkan (Hariyadi, 2021: 259).

Pembangunan nasional yang sedang gencar dilakukan oleh Pemerintah Indonesia juga harus diimbangi dengan pembangunan Ketenagakerjaan Nasional yang juga sejalan dengan tujuan dari pembentukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya. Pembangunan ketenagakerjaan sendiri merupakan serangkaian upaya pemerintah

untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan juga manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja serta penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan tingkat nasional ataupun daerah, memberikan perlindungan pekerja dan juga meningkatkan kesejahteraan pekerja dan juga keluarganya (Dr. Khairani, S.H., 2021: 35).

Pembangunan nasional ini tentunya memiliki manfaat bagi pekerja ataupun calon pekerja di Indonesia. Manfaat Pembangunan nasional di negara Indonesia tentunya pekerja juga mendapatkan manfaatnya dengan berbagai bentuk, mulai dari taraf hidup yang meningkat, lapangan kerja yang juga bertambah dan lain sebagainya. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) bahwa sebesar 3,55 persen kesejahteraan hidup masyarakat Indonesia mengalami peningkatan pada tahun 2021. Sedangkan jumlah masyarakat yang terserap oleh lapangan pekerjaan yang tercipta dalam, kurun waktu Februari 2022 hingga Februari 2023 yang menurut data BPS adalah sebesar 3,02 juta orang. Angka pertambahan tersebut menjadi angin segar untuk para pekerja yang merasakan dampak positif dari pembangunan nasional. Pembangunan nasional dinilai juga sebagai sebuah elemen yang penting dalam konteks pembangunan sebuah negara sehingga memerlukan perencanaan yang matang dan pemerintah sebagai pembuat kebijakan memiliki peran yang sentral (Hariyadi, 2021: 261).

Pembangunan nasional yang sedang gencar dilakukan oleh pemerintah Indonesia dan pembangunan ketenagakerjaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan satu sama lain dan saling berkaitan. Perihal tersebut disebabkan karena

membangun sumberdaya manusia dan membangun masyarakat Indonesia merupakan amanat dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945 yaitu untuk mewujudkan masyarakat adil, makmur, sejahtera secara merata (Rosita, 2019: 10) Pembangunan sumberdaya manusia juga tidak boleh terlupakan atau dikesampingkan sehingga tidak hanya pembangunan fisik saja yang lebih dominan. Pembangunan nasional tersebut tentunya tidak bisa dilakukan serta merta tanpa adanya pekerja. Pekerja menjadi faktor utama dalam agenda pembangunan nasional tersebut. Pekerja dalam hal ini adalah individu yang melakukan pembangunan dalam konteks infrastruktur.

Seiring dengan banyaknya pembangunan yang sedang dilakukan oleh pemerintah Indonesia baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, membuat kebutuhan akan tenaga kerja juga semakin meningkat. Meningkatnya kebutuhan akan tenaga kerja tersebut juga harus diimbangi dengan adanya peningkatan kualitas dan kapasitas dari pekerja tersebut. Peningkatan kualitas yang dimaksud meliputi kompetensi dan juga skill pekerja. Peningkatan tersebut ditujukan agar pekerja di Indonesia memiliki kualitas kerja yang baik sehingga berdampak kepada hasil kerja yang maksimal dan juga terukur dalam menjalankan agenda pembangunan nasional. Tentunya peningkatan tenaga kerja tersebut menjadi sesuatu yang baik pembangunan nasional. Selain itu, agenda pembangunan nasional harus juga diimbangi oleh pembangunan ketenagakerjaan nasional sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk melindungi seluruh pekerja yang ada di Indonesia dan juga sesuai

dengan auud 1945 sebagai landasan konstitusional dalam pembentukannya sekaligus sebagai tujuan dari politik hukum ketenagakerjaan yang juga termaktub di dalam pembukaan UUD 1945 yang mengatakan bahwa “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum” bunyi dari pembukaan UUD 1945 tersebut kemudian diimplementasikan melalui Pasal 27 ayat (2) yang mengatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Tidak berhenti sampai disitu, terdapat pasal selanjutnya dalam UUD 1945 yang juga berbicara tentang pekerja tepatnya pada pasal 28I ayat (2) yang mengatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Dalam melaksanakan agenda pembangunan nasional, pekerja memegang peranan penting di dalamnya, yaitu pada proses pembangunan fisik itu sendiri. Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dalam agenda pembangunan nasional tersebut juga beriringan dengan resiko pekerjaan yang mungkin terjadi, mulai dari kecelakaan kerja, penyakit akibat pekerjaan dan resiko-resiko pekerjaan lainnya yang mungkin saja terjadi sewaktu-waktu tanpa mengenal waktu dan keadaan. Dengan banyaknya resiko pekerjaan yang mungkin terjadi kepada para pekerja tersebut, maka seluruh pekerja di Indonesia harus mendapatkan perlindungan dari resiko pekerjaan dan perlu juga ditingkatkan kesejahteraannya agar terjadinya peningkatan produktivitas, efektivitas serta kuantitas dari pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, pemberian perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja

juga bertujuan untuk menjamin keberlangsungan hubungan kerja yang baik antara pekerja dengan pemberi kerja atau perusahaan dengan tanpa adanya tekanan dari pihak kuat terhadap pihak yang lemah.

Tenaga kerja atau pekerja itu sendiri sejatinya dibagi menjadi dua jenis, yaitu adalah tenaga kerja formal dan juga tenaga kerja informal. Tenaga kerja formal merupakan pekerja yang bekerja pada bidang usaha yang terdaftar di kantor pemerintah serta mendapatkan izin dari pejabat yang berwenang (Yuniati & Mataram, 2019: 1857). Selain itu, tenaga kerja formal juga memiliki ciri-ciri, yaitu memiliki izin usaha dari pemerintah (SIUP), memiliki akta pendirian perusahaan dari notaris, adanya pembukuan keuangan ataupun laporan keuangan yang jelas, keuangan perusahaan rutin dilaporkan ke kantor pajak (Satarudin et al., 2021: 180). Selain pekerja formal, terdapat juga pekerja sektor informal. Pekerja sektor informal merupakan pekerja yang menjadi bagian dari sistem ekonomi kota dan desa yang belum mendapatkan bantuan secara ekonomi dari pemerintah ataupun belum menggunakan bantuan tersebut yang sudah diberikan namun belum bisa berdikari (Yuniati & Mataram, 2019: 1856).

Praktik ketenagakerjaan tidak bisa dilepaskan dari jaminan sosial dan juga perlindungan tenaga kerja. Perihal tersebut termaktub dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang mengatur tentang perlindungan sosial tepatnya pada pasal 28H yang mengatakan bahwa “setiap pekerja berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan mengembangkan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”. Maka dengan diaturnya kesejahteraan sosial bagi pekerja dalam

Undang-Undang Dasar Tahun 1945 maka setiap perusahaan atau pemberi kerja wajib memberikan kesejahteraan sosial dan jaminan sosial bagi seluruh pekerja nya tanpa terkecuali.

Pernyataan tersebut juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh H. Maslow yang menyatakan bahwasanya tenaga kerja memiliki peran penting bagi sebuah perusahaan dan menjadikan perlindungan hal mutlak yang harus didapatkan oleh pekerja yang salah satunya adalah kebutuhan terhadap rasa aman yang menjadi kebutuhan utama pekerja dalam konteks kesehatan dan keselamatan kerja yang diperoleh dari tempat pekerja tersebut melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk membuat perusahaan tersebut lebih maju lagi (Choirunnissa, 2020: 19). Namun, hal demikian yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja tidak hanya menjadi tanggungjawab perusahaan saja, melainkan juga menjadi tanggungjawab dari negara yang harus menyelenggarakan jaminan sosial serta perlindungan sosial ekonomi terhadap seluruh warga negara (Rosita, 2019: 7).

Selain itu, pemberian jaminan kesejahteraan dan perlindungan kerja tersebut juga sebagai bentuk untuk melindungi dan menjamin hak-hak dasar sekaligus menjadi fundamental bagi pekerja itu sendiri. Hak tersebut meliputi jaminan atas hak atas kesehatan, hak atas keselamatan bekerja, hak atas kesejahteraan bagi pekerja dan juga keluarganya. Perlindungan yang diberikan kepada pekerja terbagi menjadi tiga bagian, yaitu saat sebelum bekerja, selama bekerja dan juga setelah bekerja (Suriyani BB et al., 2024: 614). Soepomo berpendapat bahwa terdapat tiga macam perlindungan terhadap pekerja, yaitu, 1) perlindungan ekonomis,

merupakan perlindungan pekerja dalam lingkup penghasilan yang berkecukupan, termasuk di dalamnya adalah jika pekerja tidak mampu untuk bekerja diluar kehendaknya. 2) perlindungan sosial, merupakan perlindungan dalam bentuk jaminan kesehatan kerja serta kebebasan untuk berserikat dan mendapatkan perlindungan hak untuk berorganisasi (Mardianto, 2022: 537).

Dengan berdasar pada Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dan juga pancasila, pemerintah membuat jaminan sosial ketenagakerjaan untuk megakomodir perihal tersebut untuk pertama kali dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 mengenai jaminan sosial tenaga kerja. Dalam peraturan tersebut, pemerintah membuat program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK). Mekanisme asuransi sosial dipergunakan untuk program tersebut untuk pertama kalinya (Dewi, S. Y., 2015: 60).

Adanya jaminan kesejahteraan sosial seperti tersebut diatas akan membuat pekerja merasa aman dan juga terlindungi dari segala bentuk resiko pekerjaan yang mungkin terjadi kepada para pekerja yang tidak mengenal waktu dan juga tempat. Sebagai bentuk dari keseriusan pemerintah dalam mengakomodir kesejahteraan sosial untuk pekerja di Indonesia, maka pemerintah membuat Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dengan status sebagai badan hukum yang dibentuk melalui peraturan perundang-undangan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Badan hukum publik itu sendiri memiliki tiga kriteria, 1) hanya dapat dipergunakan status badan hukum publik apabila suatu

lembaga dibentuk dengan berdasar kepada peraturan perundang-undangan. 2) pelaksanaan tugas dan lingkungan kerja badan hukum harus sama kedudukannya dengan public. 3) dalam segi wewenangnya, badan hukum diberikan beberapa wewenang, yaitu membuat keputusan, ketetapan dan peraturan yang mengikat umum dikarenakan dibuat oleh negara.

Pada undang-undang tersebut, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dibagi menjadi dua, yaitu BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Namun dalam penelitian ini, penulis akan berfokus kepada BPJS Ketenagakerjaan. Pendaftaran keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan bersifat wajib bagi seluruh pekerja di Indonesia, hal tersebut tercantum pada pasal 14 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang mengatakan bahwa “setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia wajib menjadi peserta program jaminan sosial”. Jika diartikan lebih lanjut, maka seluruh pekerja yang ada di Indonesia diwajibkan untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, baik pekerja formal maupun pekerja informal, termasuk di dalamnya adalah pekerja yang berada di Kota Semarang, Jawa Tengah.

Seluruh pemberi kerja wajib untuk mendaftarkan pekerjanya dan pekerja wajib untuk terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, hal merupakan suatu hal yang sangat penting dan wajib sesuai dengan peraturan yang sudah dijelaskan diatas. Kebutuhan jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan merupakan kebutuhan penting terhadap pekerja di Indonesia karena resiko yang mungkin saja terjadi ketika melakukan pekerja yang dalam hal

ini resiko tersebut bisa berupa resiko sosial, ekonomi dan keselamatan kerja. Selain tujuan diatas, tujuan lain dari terdaptarnya pekerja sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan kepastian agar pekerja dan juga keluarganya mendapatkan perlindungan secara finansial pada saat mendapatkan situasi yang tidak terduga seperti kecelakaan kerja, penyakit, kematian dan pensiun (Orias, 2023: 22).

Namun realitanya, kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan masih tergolong rendah. BPJS Ketenagakerjaan menargetkan sejumlah 70 Juta pekerja di Indonesia harus terdaftar menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan di tahun 2026 sesuai dengan disampaikan oleh Deputi Direktur Bidang KSI BPJS Ketenagakerjaan Muhyidin dalam (finansial.bisnis.com). Dalam lingkup nasional, pada tahun 2024 ini, BPJS Ketenagakerjaan masih sekitar 43,59 Juta peserta aktif. Pada konteks kepesertaan, pekerja informal menjadi jumlah yang masih belum maksimal dalam hal kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. provinsi Jawa Tengah sendiri jumlah peserta aktif pada bulan November 2024 sejumlah 4.609.361 dengan jumlah pekerja bukan penerima upah hanya sebesar 673.778 peserta.

Berbeda halnya dengan pekerja sektor formal yang pendaftaran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja yang apabila perusahaan tidak mendaftarkan pekerjanya, maka akan mendapat sanksi dari pihak BPJS Ketenagakerjaan. Jumlah peserta aktif pekerja sektor formal di Jawa Tengah sendiri sejumlah 3.387.616 peserta. Perihal demikian menunjukkan masih rendahnya kesadaran hukum dari pekerja informal untuk mendaftarkan dirinya

sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan yang sangat penting untuk melindungi dirinya dan juga keluarganya dari resiko pekerjaan yang mungkin saja terjadi pada dirinya pada suatu saat sehingga menjadi relevan kesadaran hukum yang harus ditingkatkan agar semakin banyak pekerja sektor informal yang terlindungi oleh BPJS Ketenagakerjaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan dalam memberikan kesejahteraan pekerja di Kota Semarang
2. Bagaimana hambatan yang terjadi dalam upaya peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja sektor informal di Kota Semarang
3. Strategi apa yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Majapahit untuk meningkatkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di Kota Semarang

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan oleh seluruh penulis tentunya memiliki tujuan tersendiri, Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui upaya apa saja yang sudah dilakukan oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan dan *stakeholder* lainnya dalam upaya meningkatkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pekerja sektor formal

2. Mengetahui faktor apa saja yang menjadi hambatan dan faktor yang harus diperbaiki dalam upaya peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja sektor formal
3. Merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kesadaran hukum pekerja sektor informal agar mendaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam setiap penelitian yang dilakukan, tentunya harus mengandung manfaat di dalamnya agar memberikan informasi tambahan terhadap khalayak umum. Adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu:

- a. Manfaat Teoritis
 1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi serta menjadi sumber kepustakaan ilmu hukum ketenagakerjaan terkhusus pada bagian jaminan sosial bagi pekerja yang dalam hal ini adalah manfaat BPJS Ketenagakerjaan
 2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian yang sistematis dan komprehensif mengenai upaya dari BPJS Ketenagakerjaan untuk meningkatkan jumlah kepesertaan pada pekerja informal.
- b. Manfaat Praktis
 1. Penelitian ini diharapkan bisa mnejadi sumber informasi untuk mengetahui upaya apa saja yang diterapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan dalam upaya

meningkatkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja sektor formal

2. Penelitian ini diharapkan bisa digunakan secara luas guna memberikan pengetahuan terhadap masyarakat umum tentang hukum ketenagakerjaan lebih khusus pada bagian BPJS Ketenagakerjaan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Pada bagian penelitian terdahulu ini, penulis akan mengkaji sekaligus menguraikan secara singkat tentang karya ilmiah ataupun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis. Bagian penelitian terdahulu ini ditujukan untuk mengkaji perbedaan dalam pembahasan yang sedang diteliti oleh penulis dengan penelitian terdahulu kemudian dapat juga digunakan sebagai bahan perbandingan sehingga menghindari plagiasi dan melihat kebaruan dari penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Hasil	Persamaan	Kebaharuan
1.	TESIS EFEKTIVITAS PENGUNAAN FLYER DALAM UPAYA PENINGKATAN KEPESERTAAN BPJS KETENAGAKERJAAN A.A GEDE ASTI SUANDA, NYOMAN SRI SUBAWA	konten promosi flyer sangat membantu dan efektif dalam memperkenalkan serta mengedukasi. Flyer BPJS Ketenagakerjaan dapat dikatakan mampu mempengaruhi keputusan pedagang untuk menjadi peserta program jaminan sosial ketenagakerjaan	Membahas tentang peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja informal	Pada penelitian ini yang menjadi Lokasi penelitiannya adalah BPJS Ketenagakerjaan di Kota Semarang
2.	TESIS PERLINDUNGA HUKUM BAGI PEKERJA SEBAGAI	Penelitian ini berisi tentang peran dari BPJS	Membahas tentang	Pada penelitian ini,

	<p>PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN DI PROVINSI SUMATERA UTARA</p> <p>PANJI WIBISANA</p>	<p>Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut untuk melindungi pekerja untuk memperoleh hak nya dengan melalui program jaminan kesejahteraan di Sumatra Utara</p>	<p>pentingnya program Kesejahteraan sosial bagi pekerja untuk memenuhi hak- hak pekerja untuk memperoleh kesejahteraan</p>	<p>kebaruannya adalah terletak pada lokasi penelitian yang terletak di Semarang Jawa Tengah dan berfokus kepada upaya peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan</p>
3.	<p>TESIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PESERTA BUKAN PENERIMA UPAH PROGRAM BPJS KETENAGAKERJAAN DITINJAU DARI INSTRUKSI PRESIDEN NO 4 TAHUN 2022</p> <p>AANG SUPONO</p>	<p>Penelitian ini berisi tentang perlindungan hukum terhadap pekerja bukan penerima upah yang hak nya dilupakan yaitu dengan tidak adanya sanksi yang tegas</p>	<p>Membahas tentang BPJS Ketenagakerjaan dalam konteks perlindungan peserta buka penerima upah</p>	<p>Pada penelitian ini, kebaruannya adalah lokasi penelitian di Kota Semarang dan berfokus kepada peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja sektor informal</p>
4.	<p>TESIS IMPLEMENTASI PENEGAKAN SANKSI PIDANA PERUSAHAAN MENUNGGAK IURAN BPJS KETENAGAKERJAAN</p> <p>NANDA SIDHIQ SAPUTRO</p>	<p>Penelitian ini berisi tentang belum adanya sanksi pidana bagi perusahaan yang menunggak pembayaran iuran</p>	<p>Persamaan pada dua penelitian adalah terletak pada membahas mengenai BPJS Ketenagakerjaan</p>	<p>Pada penelitian ini, kebaruan penelitian ini adalah berfokus kepada upaya peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja sektor informal</p>

				dan juga fokus penelitiannya terletak di Kota Semarang Jawa Tengah
5.	TESIS STRATEGI TRANSFORMASI PELAYANAN PUBLIK DI ERA REVOLUSI DIGITAL: UPAYA MEMPERLUAS PERLINDUNGAN SOSIAL DI BPJS KETENAGAKERJAAN RIVA SELVIANI HARAHAP	Penelitian ini berfokus kepada perluasan cakupan kepesertaan dengan meningkatkan pelayanan berbasis digital di BPJS Ketenagakerjaan	Persamaan antar kedua penelitian ini adalah terletak pada upaya peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan	Kebaharuan dari penelitian ini adalah berfokus kepada peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja sektor informal dan berlokasi penelitian di BPJS Ketenagakerjaan Majapahit, Kota Semarang

Berdasarkan beberapa penelitian terhadulu yang telah dijelaskan diatas, maka karya yang sedang dibuat oleh penulis merupakan karya orisinil yang memiliki perbedaan pada fokus penelitian dengan alasan sebagai berikut:

1. A.A Gede Asti Suanda & Nyoman Sri Subawa, 2023, Open Jurnal System, Program Studi Magister Manajemenm Universitas Pendidikan Nasional, “Efektivitas Penggunaan Flyer Dalam Upaya Prningkatan Kepsertaan BPJS Ketenagakerjaan” secara umum, penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan fokus penelitian yang diangkat oleh penulis yaitu mengenai upaya

peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Sedangkan pada penelitian ini, penulis menitikberatkan kepada strategi peningkatan kesadaran hukum agar kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan bisa meningkat.

2. Panji Wibisana, 2024, Program Studi Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Medan Area, "*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Sebagai Peserta Bpjs Ketenagakerjaan Di Provinsi Sumatera Utara*", secara umum membahas tentang pentingnya program Kesejahteraan sosial bagi pekerja untuk memenuhi hak-hak pekerja untuk memperoleh kesejahteraan. Pada penelitian ini, kebaruannya adalah terletak pada lokasi penelitian yang terletak di Semarang Jawa Tengah dan berfokus kepada upaya peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.
3. Aang Supono, 2024, Program Studi Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Medan Area, "*Perlindungan Hukum Bagi Peserta Bukan Penerima Upah Program Bpjs Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Instruksi Presiden No 4 Tahun 2022*", secara umum, penelitian ini membahas tentang Membahas tentang BPJS Ketenagakerjaan dalam konteks perlindungan peserta buka penerima upah dan memiliki kesamaan fokus mengenai kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, pembaharuan pada penelitian penulis adalah lokasi penelitian di Kota Semarang dan berfokus kepada peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja sektor informal.
4. Nanda Sidhiq Saputro, Program Studi Hukum Program Magister Universitas Borneo Tarakan, "*Implementasi Penegakan Sanksi Pidana Perusahaan*

Menunggak Iuran Bpjs Ketenagakerjaan”, Secara umum persamaan pada dua penelitian adalah terletak pada membahas mengenai BPJS Ketenagakerjaan Penelitian yang sedang penulis angkat menitikberatkan pada aspek kesadaran hukum sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku terkait dengan BPJS Ketenagakerjaan dengan berfokus pada pekerja sektor informal yang masih belum banyak mendaftarkan diri terhadap kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan terkhusus pada BPJS Ketenagakerjaan Majapahit Kota Semarang, Jawa Tengah. Pada penelitian ini, kebaharuan penelitian ini adalah berfokus kepada upaya peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja sektor informal dan juga fokus penelitiannya terletak di Kota Semarang Jawa Tengah

5. Riva Selviani Harahap, 2024, Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Gadjah Mada, *“Strategi Transformasi Pelayanan Publik Di Era Revolusi Digital: Upaya Memperluas Perlindungan Sosial Di Bpjs Ketenagakerjaan”*, Persamaan antar kedua penelitian ini adalah terletak pada upaya peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, Kebaharuan dari penelitian ini adalah berfokus kepada peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja sektor informal dan berlokasi penelitian di BPJS Ketenagakerjaan Majapahit, Kota Semarang

Penelitian yang sedang penulis angkat menitikberatkan pada aspek kesadaran hukum sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku terkait dengan BPJS Ketenagakerjaan dengan berfokus pada pekerja sektor informal yang

masih belum banyak mendaftarkan diri terhadap kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan terkhusus pada BPJS Ketenagakerjaan Majapahit Kota Semarang, Jawa Tengah.

2.2 Landasan Konseptual

2.2.1. Strategi Peningkatan

Secara umum, strategi diartikan sebagai suatu rencana yang dibuat untuk mencapai tujuan tertentu yang dalam konteks ini adalah peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan (Manila, 2020: 14). Sedangkan menurut James Brian Quinn menjelaskan bahwa strategi diartikan sebagai suatu pola atau rencana yang mengintegrasikan tujuan pokok, kebijakan dan juga rangkaian tindakan yang akan dilakukan sebuah organisasi yang dalam hal ini adalah BPJS Ketenagakerjaan dalam satu kesatuan yang kohesif

Dalam penjelasan lain, Strategi merupakan suatu tindakan yang berpotensi membutuhkan manajemen puncak dan sumber daya perusahaan yang besar (Baskoro, 2021: 12). Dalam konteks permasalahan ini, strategi memegang peranan penting dalam mencapai target kepesertaan sebagai permasalahan fundamental dalam penelitian ini. Strategi juga mempengaruhi kesejahteraan pekerja dalam kurun waktu lima tahun atau dapat juga dikatakan jangka panjang. Strategi itu sendiri di dalamnya juga memiliki sebuah konsekuensi multifungsi dan multidimensi yang membutuhkan pertimbangan pada faktor internal dan eksternal yang nantinya akan dihadapi oleh perusahaan yang dalam hal ini adalah BPJS Ketenagakerjaan. Manajemen strategi yang baik akan

berdampak pada suatu organisasi untuk lebih proaktif dalam rangka membentuk masa depan yang baik dari organisasi tersebut kemudian juga akan berdampak pada aktivitas organisasi yang akan lebih baik lagi kedepannya sehingga organisasi tersebut akan memiliki sebuah kontrol terhadap nasibnya.

Sedangkan peningkatan ini sendiri dapat diartikan sebagai suatu cara agar kepesertaan dari BPJS Ketenagakerjaan terkhusus pada pekerja informal bisa lebih meningkat dengan strategi ataupun cara-cara yang sudah ditetapkan dan disepakati bersama. Jika diartikan lebih lanjut, maka strategi peningkatan merupakan suatu cara yang dilakukan untuk melakukan peningkatan atas suatu hal baik dalam bentuk kualitas dan juga kuantitas. Strategi ini pun bisa bermacam-macam bentuknya, mulai dari sosialisasi kepada pekerja informal, penambahan benefit yang akan diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan. pembuatan strategi tersebut juga tidak lepas dari beberapa faktor yang mempengaruhi pembuatannya, seperti yang dijelaskan oleh Sukanto Rekohadiprojo yang meliputi:

a. Faktor Internal

Faktor internal merupakan suatu keadaan di dalam perusahaan yang mencakup kekuatan dan kelemahan dalam konteks operasional seperti fungsi pemasaran, produksi dan juga sumber daya manusia dalam lingkup manajerial yang berupa perencanaan, koordinasi, pengawasan dan juga kegiatan operasional perusahaan.

b. Faktor Eksternal

Faktor ini merupakan faktor yang berpengaruh diluar perusahaan, faktor tersebut berupa faktor ekonomi, faktor demografis, faktor geografis, faktor sosial, sektor teknologi, sektor pemasok, sektor pesaing, sektor pemerintah (Caron & Markusen, 2016).

2.2.2. Kesadaran Hukum

Hukum sejatinya meliputi banyak aspek yang menyebabkan tidak adanya defisini hukum yang pasti, kemudian karena banyaknya aspek yang ada pada hukum itu sendiri dan juga banyak individu yang mendefinisikan hukum sesuai dengan sudut pandang nya masing-masing. Pada dasarnya, hukum bermakna peraturan yang pada isi nya adalah peraturan-peraturan yang terdiri atas norma dan sanksi dengan tujuan untuk memberikan ketertiban pada sebuah pergaulan manusia sehingga keamanan dan ketertiban itu sendiri dapat terbentuk.

Pada konteks hukum yang hidup di tengah-tengah masyarakat tentunya harus ada kesadaran hukum yang timbul di masyarakat itu sendiri agar peraturan-peraturan hukum yang sudah ditetapkan ini dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya. Kesadaran hukum itu sendiri merupakan suatu sikap dan nilai-nilai yang berada di dalam diri manusia tentang hukum yang berlaku dan tentang hukum yang diharapkan ada berkaitan dengan fungsi-fungsi nilai hukum secara objektif (Wahidmurni, 2017). Sementara Soerjono Soekanto

menjelaskan bahwa kesadaran hukum adalah suatu kesadaran terhadap nilai-nilai yang ada pada diri manusia mengenai hukum yang sudah ada ataupun harapan dari hukum yang akan berlaku (Soerjono Soekanto, 2022). Lebih lanjut menurut Soerjono Soekanto menjabarkan empat indikator kesadaran hukum, indikator tersebut mencakup:

- a) Pengetahuan tentang peraturan-peraturan hukum
- b) Pengetahuan tentang apa saja yang menjadi isi dari peraturan-peraturan hukum
- c) Sikap-sikap yang dilakukan atau diambil terhadap peraturan hukum
- d) Pola-pola yang diterapkan dalam perikelakuan hukum (Rosana, 2014: 14)

Kesadaran hukum ditengah masyarakat harus dibangun dengan beberapa cara. Tujuan daripada pembangunan kesadaran hukum ini adalah masyarakat taat kepada hukum yang berlaku di Negara Indonesia. Terdapat beberapa upaya untuk membangun kesadaran hukum bagi masyarakat, pertama adalah tindakan represif secara tegas dan keras. Upaya represif ini sangat erat kaitannya dengan penegak hukum. Penegak hukum menjadi garda utama dalam upaya ini yang dalam menjalankan tugas nya harus tegas dan juga konsisten. Aparat penegak hukum dalam melakukan tugasnya harus lebih diperkuat dan diperketat agar penegakkan hukum tidak longgar yang berdampak kepada kesadaran hukum masyarakat yang akan semakin berkurang. Dalam menjalankan tugasnya, aparat penegak hukum tidak boleh membeda-bedakan

perlakuannya kepada setiap golongan tertentu. Kedua, tindakan preventif, merupakan suatu upaya untuk mencegah terjadinya pelanggaran hukum ataupun penurunan kesadaran hukum. Setiap aturan perundang-undangan yang dibuat tentunya ada potensi untuk dilanggar sehingga diperlukan sebuah antisipasi dengan mengintensifkan ancaman hukum terhadap pelanggarnya.

Kemudian juga hukum harus diawasi secara ketat dalam kaitannya dengan ketaatan dan kepatuhan warga. Kegiatan tindakan persuasif yaitu dilakukan dengan cara mendorong dan memotivasi. Hukum sejatinya merupakan produk budaya sehingga diperlukan kesadaran hukum yang kuat terakait dengan hukum itu sendiri. Nilai-nilai yang tercantum dalam hukum sejatinya merupakan cerminan dari nilai-nilai masyarakat dan budaya dengan adanya tujuan sehingga budaya nilai tersebut harus terus ditanamkan bersamaan dengan penanaman kesadaran hukum (Fadlail, 2023: 335). Sementara kepatuhan hukum adalah sebuah kemampuan penerimaan serta menjalankan peraturan hukum yang telah dibuat dan artinya untuk mewujudkan kepatuhan hukum diperlukan suatu kesadaran hukum yang cukup baik (Jalil & Tetteng, 2023: 128)

Selain upaya-upaya yang dilakukan untuk memberikan kesadaran hukum, terdapat juga faktor-faktor yang mempengaruhi kesadaran hukum dan juga penegakan hukum di masyarakat, yaitu; pertama, aspek hukum. Aspek tersebut merupakan aspek yang menjamin keamanan kepastian dan keadilan. Namun pada praktiknya kepastian hukum dan keadilan selalu berbenturan.

Aspek kedua adalah penegak hukum, penegak hukum disini dapat diartikan atau diimplementasikan dengan pemolisian tanpa kebenaran yaitu melindungi hukum dalam praktik polisi dan pemolisian. Hal tersebut berkaitan dengan penegakan hukum itu sendiri yang memiliki kecenderungan yang cukup kuat dalam hal penafsiran hukum untuk istilah polisi atau pegawai negeri atau dapat juga dijelaskan bahwa hukum tersebut sama dengan perilaku pejabat yang sebenarnya. Keadilan dan kebenaran haruslah diucapkan, diketahui, dilihat dan juga dipahami oleh semua aparat penegak hukum.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kesadaran hukum adalah fasilitas dan kelembagaan, menurut Soerjono Soekanto memberi contoh pada lembaga kepolisian dalam konteks bekerjanya kepolisian dengan baik jika mereka memiliki mobil yang tepat dan juga diimbangi dengan cara untuk berbicara satu sama lain. Maka dari itu setiap lembaga yang berperan menegakan hukum sekaligus memberikan kesadaran hukum tidak akan bisa melakukan perannya tanpa disertai dengan fasilitas yang memadai dan kelembagaan yang kuat.

Faktor selanjutnya adalah aspek masyarakat, pada konteks ini, masyarakat menjadi faktor yang penting dan memiliki pengaruh besar terhadap cara kerja daripada hukum itu sendiri. Pemahaman manusia terkait dengan keselarasan antara kedamaian dan ketertiban merupakan konsep dari keadilan itu sendiri. Kemudian kesadaran hukum sering juga dikaitkan dengan keahlian hukum, perencanaan hukum, dan juga kelayakan hukum. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kesadaran hukum pada masyarakat

adalah faktor budaya, menurut Soerjono Soekanto, budaya memegang peranan penting untuk individu dan masyarakat, hal tersebut membuat faktor budaya ini menjadi pedoman tentang hal apa saja yang boleh dan tidak boleh untuk dilakukan. Selain itu, budaya menjadi menjadi faktor yang cukup krusial untuk pemolisian dan juga untuk penilaian untuk tingkat keefektivitasan hukum yang menjadikan faktor-faktor tersebut tidak dapat dipisahkan (Fadlail, 2023: 341–343).

2.2.3. Pekerja Sektor Informal

Pekerja secara definitif adalah suatu istilah yang memiliki banyak definisi yang bermacam-macam. Banyaknya definisi perihal tenaga kerja ini disebabkan karena berkembangnya peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia. perkembangan tersebut ditandai dengan berlakunya undang-undang baru yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Masing-masing peraturan perundang-undangan tersebut menggunakan istilah yang berbeda-beda dalam pendefinisian ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 menggunakan istilah tenaga kerja yang mendefinisikan tenaga kerja adalah seseorang yang dapat melaksanakan sebuah pekerjaan yang telah diatur pada perjanjian kerja ataupun yang tidak diatur dalam perjanjian kerja tersebut yang bertujuan untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat berupa barang dan jasa.

Kemudian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwasanya pekerja/buruh adalah seseorang yang melakukan sebuah pekerjaan dan menerima imbalan berupa upah. Selain definisi dari undang-undang,

terdapat juga seorang ahli Bernama payman J. Simanjuntak yang menjelaskan terkait dengan tenaga kerja bahwasanya tenaga kerja adalah seseorang yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan dan sedang mengerjakan pekerjaan di tempat bekerja. Kemudian terdapat juga definisi lain terkait dengan tenaga kerja yaitu seseorang sedang melakukan kegiatan pekerjaan untuk menerima imbalan berupa upah dalam bentuk apapun (Suhartoyo, 2019: 2). Jika diartikan, maka dalam satu definisi tenaga kerja termasuk di dalamnya adalah pekerja/buruh, tentara, pegawai negeri dan seluruh orang yang mengerjakan suatu pekerjaan, sedangkan tenaga kerja yang disebut sebagai pekerja/buruh jika melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja karena melakukan pekerjaan atas perintah pemberi kerja dan mendapatkan balas jasa dari pemberi kerja sehingga definisi tenaga kerja lebih luas dari pekerja (Charda, 2010: 120).

Tenaga kerja kemudian dapat juga dibagi dan diklasifikasikan, yaitu:

1) Berdasarkan Kualitasnya

- a) Tenaga kerja Terdidik, adalah tenaga kerja yang memiliki standar kualitas pendidikan tertentu yang sesuai dengan bidang keilmuan untuk menjalankan pekerjaannya. Contohnya adalah dokter, guru.
- b) Tenaga Kerja Terlatih, yaitu tenaga kerja yang diharuskan memiliki kemampuan khusus sesuai dengan pekerjaan yang dijalannya. Contohnya adalah mekanik, pilot, masinis.

c) Tenaga kerja Tidak Terdidik dan terlatih, merupakan tenaga kerja yang tidak harus memiliki pendidikan dan kemampuan tertentu untuk melakukan pekerjaannya. Contohnya adalah tenaga harian lepas dan petugas kebersihan (Suhandi et al., 2020: 13)

2) Berdasarkan Jenis Perjanjian Kerja

a) Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT)

Adalah perjanjian kerja yang dilakukan dengan sistem kontrak atau perjanjian kerja yang sifatnya tidak tetap untuk status kerjanya. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam segi durasi kerjanya ditetapkan dengan berdasar pada kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja atau perusahaan dengan jangka waktu yang tidak boleh lebih rendah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang sudah ditetapkan.

b) Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWTT)

Kepmen Nomor 100 tahun 2004 tepatnya pada pasal 1 angka 2 menjelaskan tentang definisi dari Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang menjelaskan bahwasanya perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja dengan pemberi kerja atau perusahaan bersifat tetap. Sistem percobaan bagi pekerja diperbolehkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan durasi waktu paling lama selama tiga bulan dengan catatan pada masa percobaan tersebut, perusahaan wajib untuk memberikan upah kepada pekerja yang nominalnya tidak boleh lebih rendah dari upah

minimum pekerja yang sesuai dan berlaku pada daerah tempat pekerja tersebut bekerja.

Pekerja sektor informal secara definisi merupakan pekerja yang melakukan kegiatan bekerjanya tanpa mendapatkan perlindungan negara sehingga atas usaha tersebut tidak dikenakan pajak (Tarmudzi, 2015: 508). Dalam definisi lain menjelaskan bahwa pekerja informal merupakan pekerjaan yang penghasilannya tidak tetap, tidak terdapat keamanan kerja pada tempat bekerja, tempat usaha tidak berbadan hukum serta tempat bekerja yang tidak memiliki status permanen. Sedangkan Osterkamp menjelaskan bahwa pekerja sektor formal merupakan seseorang yang bekerja sendiri, pekerja keluarga yang tidak dibayar, jumlah pekerja dan juga pemberi kerja tidak lebih dari sepuluh orang (Kurniasari, 2021: 109). Dalam pendapat yang lain menjelaskan bahwa pekerja informal merupakan pekerja yang tidak tetap atau dapat juga dikatakan hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja lebih didominasi oleh rasa kekeluargaan atau hubungan sosial jika dibandingkan dengan hubungan ketenagakerjaan yang memiliki perjanjian resmi (Sirait, 2023: 42). Pekerja sektor informal ini pada umumnya adalah seseorang yang bekerja atas usahanya sendiri dengan resiko pekerjaan yang harus ditanggung sendiri juga seperti tukang ojek, pedagang kaki lima dan lain sebagainya, dengan kata lain, pekerjaan sektor informal adalah pekerjaan yang tidak diakui oleh pemerintah dan juga tidak diatur oleh pemerintah. Terdapat perbedaan antara pekerja sektor formal dan juga pekerja sektor informal, perbedaan tersebut terletak pada kontrak kerja, jam kerja serta fasilitas yang

didapatkan. Pekerja sektor informal ini juga dapat diartikan sebagai pekerja yang melakukan pekerjaan pada usaha yang dilakukan oleh orang lain namun masih mudah untuk memasuki pekerjaan tersebut yang disebabkan oleh tidak adanya persyaratan keterampilan tertentu dan standirasi pendidikan yang tidak tinggi (Dewi, S. Y., 2015: 5). Dalam definisi lain terkait dengan pekerja sektor informal adalah pekerja yang memiliki tanggung jawab hanya terbatas pada perseorangan hanya berdasarkan kesepakatan dan tidak berstatus sebagai badan hukum (Dewi, S. et al., 2020: 31). Pekerjaan yang termasuk ke dalam pekerjaan sektor informal ini tidak dijangkau oleh sistem pelayanan pajak yang termasuk ke dalam sistem pelayanan formal, sektor informal ini hanya membutuhkan modal yang sedikit serta dalam hal jam kerjanya bisa dibuat lebih *flexible* sesuai dengan masing-masing pekerjanya. Dalam penerapannya, pekerjaan sektor informal memiliki beberapa ciri-ciri, yaitu manajemen yang dibuat sederhana, izin usaha tidak wajib untuk dimiliki, modal yang dikeluarkan tergolong rendah, biasanya bergerak pada industri padat karya, produktivitas yang rendah, tingkat pendidikan formal yang rendah, banyak dari pekerja memiliki hubungan keluarga dan usaha tersebut dimiliki oleh keluarga, keluar masuk usaha yang tergolong mudah, pengakuan dan dukungan dari pemerintah masih terbilang kurang (Prasetya & Hidayat, 2020: 22).

2.2.4. Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan

Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada dasarnya adalah suatu perlindungan yang diperuntukkan bagi tenaga kerja yang berupa uang pengganti atau santunan yang dikarenakan penghasilan yang berkurang dan juga mencakup pelayanan yang disebabkan oleh suatu peristiwa yang merugikan pekerja seperti kecelakaan kerja (Lestari & Yusrizal, 2023: 368). kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan terbagi menjadi 4 golongan, yaitu Pekerja Penerima Upaha (PU), Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU), Pekerja Jasa Konstruksi (JAKON) dan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Dalam pembahasan penelitian ini, akan berfokus kepada pekerja informal yang termasuk ke dalam pekerja bukan penerima upah. Peserta bukan penerima upah merupakan usaha yang dilakukan secara perorangan secara individu guna mendapatkan penghasilan, peserta bukan penerima upah ini dapat melakukan pendaftaran dengan menggunakan media tertentu agar bisa terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. dalam definisi lain mengenai peserta bukan penerima upah merupakan pekerja yang menjalankan bisnis secara mandiri (Quddus et al., 2022: 124). Pekerja bukan penerima upah ini nantinya akan mendapatkan manfaat yang diperoleh sebagai peserta BPJS ketenagakerjaan, manfaat yang didapat berupa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), jaminan Kematian (JKM), dan juga Jaminan Hari Tua (JHT). Pada pekerja bukan penerima upah ini dalam hal pembayaran iurannya dilakukan secara sendiri dengan diberikan pilihan pembayaran oleh BPJS Ketenagakerjaan yaitu dengan metode *online* dan juga metode *offline*.

2.2.5. BPJS Ketenagakerjaan

Jaminan sosial berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang berfungsi untuk menjamin kesejahteraan pekerja sebagai sebuah kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Sistem jaminan nasional yang merupakan suatu cara untuk menyelenggarakan program jaminan sosial melalui Badan Penyelenggara Sosial. Mengenai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ini diatur pada Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 yang menjelaskan bahwa tujuan dari Badan Penjamin Kesejahteraan Sosial adalah untuk memberikan suatu kepastian terkait dengan perlindungan dan juga kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat dan untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan pembentukan badan penyelenggara yang statusnya badan hukum. Melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 membentuk dua Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ini masuk ke dalam kategori badan ataupun juga asuransi sosial yang sebelumnya bernama PT. Jamsostek (Persero) yang memiliki tugas untuk menyelenggarakan jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. BPJS Ketenagakerjaan menjadi salah satu hal yang penting bagi seluruh pekerja yang berada di Indonesia yang disebabkan oleh resiko pekerjaan yang mungkin saja terjadi pada saat pekerja melakukan pekerjaannya yang tidak dapat diprediksi waktu dan tempatnya, maka dari itu, seluruh kemungkinan resiko yang terjadi pada pekerja akan menjadi tanggung jawab dari BPJS Ketenagakerjaan (Hanafri

et al., 2018: 15). BPJS Ketenagakerjaan memiliki beberapa jenis program sebagai bentuk pemberian jaminan kesejahteraan bagi tenaga kerja yang tercantum dalam pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, yaitu:

a) Jaminan Kecelakaan Kerja

Manfaat yang didapatkan oleh pekerja melalui Jaminan Kecelakaan Kerja ini dalam bentuk uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang didapatkan oleh peserta BPJS Ketenagakerjaan pada saat terjadi kecelakaan kerja yang terjadi pada saat terjadi kecelakaan kerja

b) Jaminan Hari Tua

Pada program Jaminan Hari Tua manfaat yang akan didapatkan adalah perlindungan pada hari tua yang akan menerima bantuan uang tunai ketika pekerja tersebut memasuki masa pensiun, cacat total tetap dan juga meninggal dunia.

c) Jaminan Pensiun

d) Pada jaminan ini, pekerja akan mendapatkan pemberian uang bulanan oleh BPJS Ketenagakerjaan setelah memasuki masa pensiun yang bersumber dari penyesihan penghasilan pekerja

e) Jaminan Kematian

Pekerja akan mendapatkan jaminan kematian berupa uang santunan dan jaminan pendidikan bagi dua orang anak sampai dengan lulus perguruan tinggi negeri

f) Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Pekerja akan mendapatkan penggantian penghasilan ketika mengalami PHK dan akan mendapatkan pelatihan melalui balai pelatihan dan juga akan mendapatkan informasi seputar lowongan pekerjaan

Keseluruhan dari setiap program jaminan kesejahteraan yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah program yang wajib untuk dijalankan oleh BPJS Ketenagakerjaan, perusahaan dan juga pekerja itu sendiri yang bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh tenaga kerja di Indonesia. Dalam penerapan BPJS Ketenagakerjaan itu sendiri diperlukan suatu kolaborasi antar sebuah *stakeholder* yang meliputi BPJS Ketenagakerjaan, perusahaan atau pemberi kerja serta pekerja itu sendiri agar dapat mewujudkan kesejahteraan bagi semua pekerja yang mencakup pekerja sektor formal dan pekerja sektor informal. Namun demikian, kesejahteraan pekerja ini bukan hanya tanggungjawab dari pemerintah semata, namun juga harus ada kesadaran dari pekerja khususnya pekerja sektor informal untuk mewujudkannya.

2.3.Landasan Teori

2.3.1. Teori Hak Asasi Manusia (HAM) (Jimly Asshiddiqie)

Dalam konteks teori hukum maka juga memiliki kaitan yang erat dengan filsafat hukum dan dogmatik hukum. Dogmatik dapat juga dikatakan sebagai sebuah dasar dari teori hukum dan teori hukum berdasarkan pada filsafat hukum. Teori hukum itu sendiri juga tidak bisa terpisahkan dari banyak pemikiran hukum yang berkembang

bersamaan dengan filsafat hukum dalam lingkup sejarahnya beserta aliran-aliran hukum yang berada di dalamnya. Teori Hukum di dunia sangat banyak jenisnya yang telah juga banyak dikemukakan oleh banyak ahli. Salah satu teori yang masih sering digunakan berkaitan dengan kemanusiaan adalah teori Hak Asasi Manusia (HAM). Teori Hak Asasi Manusia ini erat kaitannya dengan keberadaan hukum alam yang merupakan cikal bakal atau merupakan awal dari lahirnya hukum Hak Asasi Manusia. Menurut pendapat G. Singer mengatakan bahwasanya hukum alam adalah konsep yang berasal dari prinsip-prinsip moral secara umum dan juga sistem keadilan serta berlaku bagi seluruh manusia (Reko Dwi Salfutra, 2018: 2146). Pendapat lain mengenai hukum alam ini juga disampaikan oleh Thomas Aquinas yang mengatakan bahwasanya hukum alam merupakan bagian dari partisipasi makhluk hidup dalam konteks rasional yang dalam hal ini adalah manusia dalam hukum abadi (Sumanto, 2017: 9).

Jika ditarik lagi ke belakang, perihal Hak Asasi Manusia ini bersumber kepada konstitusi negara Indonesia. Negara Indonesia pada dasarnya merupakan negara hukum (*rechstaat*) yang dapat dilihat pada Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 tepatnya pada pasal 1 ayat (1) yang menyatakan bahwa negara Indonesia adalah negara kesatuan yang berbentuk republik yang kemudian dilanjutkan pada ayat (2) yang mengatakan bahwasanya kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar dan dilanjutkan lagi pada ayat (3) yang mengatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum. Dalam negara hukum itu sendiri, parameter utama secara universal adalah penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia.

Konsep Hak Asasi Manusia yang digunakan pada Undang-Undang Dasar Tahun 1945 seperti yang sudah dijelaskan diatas pertama kali dikemukakan pada sidang BPUPKI yang pada awalnya adalah hak warga negara bukan Hak Asasi Manusia. Ditelaah lebih jauh lagi, maka penggunaan konsep warga negara ini secara implisit mengartikan bahwa tidak diakui paham *natural rights* yang menyatakan bahwa Hak Asasi Manusia merupakan hal yang dimiliki oleh setiap manusia karena lahir sebagai manusia. Konsekuensi dari penjelasan tersebut terhadap negara adalah bahwa negara ditempatkan sebagai *regulator of rights* bukan sebagai *guardian of rights* sesuai dengan yang dimaksud dalam sistem perlindungan internasional Hak Asasi Manusia (Simatupang, 2021: 116). Pada awal perkembangan teori Hak Asasi Manusia, teori tersebut dipahami hanya sebagai hak atas kebebasan seseorang. Hak Asasi Manusia juga dapat dikatakan sebagai hak universal yang juga tidak dapat dicabut sebagaimana yang tercantum dalam deklarasi universal yang memeberikan jlaim atas perlindungan, kebebasan, dan pelayanan yang esensial bagi semua orang (Reko Dwi Salfutra, 2018: 2151).

Sedangkan teori Hak Asasi Manusia menurut Mashood A. Baderin adalah hak-hak manusia yang setara secara utuh. Seluruh hak tersebut bersumber dari martabat interen manusia yang telah terdefiniskan sebagai klaim-klaim manusia untuk diri mereka sendiri atau orang lain yang juga didukung oleh teori peri kemanusiaan pada manusia (Bato, 2023). Sedangkan teori Hak Asasi Manusia menurut John Locke bahwasanya manusia mempunyai hak-hak dasar yang melekat, hak tersebut adalah hak

untuk hidup, hak kebebasan, dan hak kepemilikan yang berasal dari manusia itu sendiri sebagai makhluk rasional dan bebas (Karsa et al., 2024: 4).

Kemudian menurut Austin Ranney Hak Asasi Manusia adalah suatu ruang kebebasan yang dimiliki oleh setiap individu yang telah diatur dan dirumuskan pada sebuah konstitusi hukum dan pelaksanaannya sudah dijamin oleh pemerintah atau negara (SUYANTO, 2023: 41). Kemudian Jimly Asshiddiqie juga menjelaskan bahwa terdapat empat faktor dalam lahir nya teori HAM generasi keempat. Jimly Asshiddiqie adalah seorang pakar hukum tata negara terkemuka di Indonesia yang memiliki pengaruh besar terhadap perkembangan hukum tata negara Indonesia dengan sumbangsih pemikirannya (Prof.Dr.Jimly Asshiddiqie, 2006: vi). Jimly Asshiddiqie banyak berbicara mengenai hukum tata negara dan konstitusi sehingga negara Indonesia sudah banyak berkembang hingga sampai saat ini. Jimly Asshiddiqie menjelaskan tentang HAM Generasi keempat yaitu konglomerasi raksasa dan bentuk *multidimantional corporation*, kedua fenomena *nations without states*, ketiga, yang dijelaskan oleh *global citizen* yang berdampak pada timbulnya kelas sosial sendiri, keempat, pengaturan entitas baru yang bersifat otonom dalam bentuk *corporate fidalism*. Poin utama dari teori HAM generasi keempat ini adalah respon terhadap perubahan-perubahan dunia yang sangat cepat akibat globalisasi. Pada penelitian ini akan menggunakan teori Hak Asasi Manusia yang dikemukakan oleh Jimly Asshiddiqie seperti yang sudah dijelaskan diatas karena relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

2.3.2. Teori Tiga Dasar Nilai Hukum (Gustav Radbruch)

Gustav Radbruch sebagai seorang filsuf dan juga ahli hukum yang berasal dari Jerman yang juga dikenal karena memberikan pemahaman tentang hubungan hukum dengan moralitas yang lahir pada tahun 1878 di Kota Lubeck, Jerman dan juga sebagai pengajar di beberapa universitas di Jerman pada tahun 1904 sampai dengan tahun 1926 (Musyaffa, 2022). Salah satu teori yang cukup berpengaruh dalam perkembangan hukum adalah teori tiga dasar nilai hukum. Gustav Radbruch memberikan pendapat bahwasanya hukum itu sendiri memiliki tiga nilai utama dalam pelaksanaannya, yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Gustav Radbruch memberikan penekanan tentang pentingnya keseimbangan antara kepastian hukum, keadilan dan kemanfaatan dalam sistem hukum serta keterkaitan antara tiga nilai tersebut.

Nilai keadilan menurut Gustav Radbruch merupakan nilai yang memiliki sifat universal dan mutlak dengan mengacu pada moral sebagai prinsip yang bertujuan untuk memberikan perlakuan yang sama terhadap setiap orang guna mencegah terjadinya diskriminasi. Namun demikian, dalam penerapan nilai keadilan ini juga juga terdapat batasan dan Gustav Radbruch juga tidak berbicara bahwa keadilan harus selalu diutamakan dari dua nilai dasar hukum lainnya. Nilai kemanfaatan berkaitan dengan seberapa jauh hukum dapat memberikan manfaat bagi masyarakat dengan berorientasi kepada kemajuan kesejahteraan umum. Dalam hal ini, Gustav Radbruch menekankan bahwa hukum bukan hanya saja sekedar aturan yang harus dipatuhi, namun juga harus memberikan dampak positif terhadap kehidupan sosial dan kesejahteraan masyarakat.

Nilai kepastian hukum dalam konteks menegakkan hukum menjadi faktor utama sekaligus penting. Beberapa ahli juga mengemukakan gagasannya mengenai dengan teori kepastian hukum. Menurut Utrecht yang merupakan salah satu ahli hukum yang juga pertama kali mengemukakan mengenai teori kepastian hukum yang menjelaskan bahwasanya hukum diberlakukan untuk menjamin adanya kepastian hukum yang artinya hukum membuat aturan yang bersifat pasti sehingga melalui aturan tersebut, seseorang dapat mengetahui perilaku yang boleh dan tidak boleh untuk dilakukan (Nahak, 2023). Sementara itu, Gustav Radbruch menempatkan kepastian hukum pada posisi terakhir pada konsep tiga nilai dasar hukum yang dikemukakannya, hal tersebut dikarenakan kepastian hukum dapat disimpangi dengan dasar keadilan dan kemanfaatan. Kemudian Gustav Radbruch memperjelas lagi mengenai teori kepastian hukum terdapat empat hal mendasar yang berkaitan dengan konsep kepastian hukum, yaitu (Wicaksana & Rachman, 2018):

3. Hukum adalah hal positif yang artinya hukum positif ialah peraturan perundang-undangan
4. Fakta merupakan dasar dari hukum itu sendiri, artinya hukum dibuat berdasarkan pada kenyataan
5. Fakta yang tercantum dalam hukum harus dirumuskan secara jelas agar terhindar dari kekeliruan dalam pemaknaan dan penafsiran sehingga mudah untuk dilaksanakan
6. Hukum positif tidak boleh untuk diubah dengan mudah

Pendapat Gustav Radbruch tersebut diatas menjelaskan bahwa hukum merupakan hal positif yang dapat mengatur kepentingan setiap manusia dalam tatanan masyarakat dan harus selalu ditaati, meskipun hukum positif tersebut dinilai kurang memberikan keadilan namun kepastian hukum merupakan keadaan yang pasti dalam hal ketentuan dan ketetapan (Wicaksana & Rachman, 2018). Kemudian Jan M. Otto juga berpendapat bahwa kepastian hukum dalam situasi tertentu mensyaratkan bahwa harus terdapat aturan-aturan hukum yang jelas, jernih, konsisten dan mudah untuk diperoleh yang diterbitkan oleh kekuasaan negara (Ratnaningsih, 2021).

Kemudian teori kepastian hukum yang dikemukakan Jan M. Otto ini bahwa peraturan hukum harus stabil, dapat diprediksi dalam suatu negara yang ataupun juga dalam sistem hukum sehingga konsep kepastian hukum ini harus diterapkan dan dipahami secara konsisten oleh seluruh pihak yang terlibat di dalamnya yang mencakup pemerintah, aparat penegak hukum dan masyarakat secara umum (Mewujudkan Kepastian Hukum Sovia et al., 2023: 3620).

Dalam implementasi tiga dasar nilai hukum tersebut, berpotensi akan menimbulkan suatu pertentangan antara nilai satu dengan nilai lainnya. Untuk mengantisipasi hal tersebut, Gustav Radbruch memberikan alternative penyelesaian menggunakan ajaran prioritas baku. Prioritas baku itu sendiri merupakan konsep yang memberikan patokan dalam hal memutus suatu perkara yaitu dengan menempatkan nilai keadilan di urutan pertama, kemudian nilai manfaat dan nilai kepastian

hukum. Ajaran tersebut dinilai lebih bijak jika dibandingkan dengan ajaran ekstrim lainnya. Namun demikian, seiring berjalannya waktu, ajaran baku tersebut sudah dinilai tidak relevan. Ajaran baku kemudian digantikan dengan ajaran prioritas kasuistik. Ajaran tersebut memberikan kemungkinan ketiga nilai dasar hukum tersebut dapat diterapkan secara bergantian untuk menjadi suatu unsur yang dominan pada setiap kasus tertentu untuk menjawab masalah-masalah hukum. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan teori tiga dasar nilai hukum yang dikemukakan oleh Gustav Radbruch.

2.3.3. Teori Kesejahteraan Sosial (Wickeden)

Kesejahteraan sosial merupakan suatu konsep yang penting dalam kehidupan sehari-hari. Banyak ahli yang juga mengemukakan pendapat nya mengenai teori kesejahteraan sosial. Menurut Durham menjelaskan bahwa kesejahteraan sosial merupakan suatu kegiatan yang terorganisir dan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan sosial dengan cara membantu orang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dalam beberapa bidang seperti keluarga, anak, kesehatan, penyesuaian sosial dengan memberikan pelayanan kesejahteraan sosial dengan pemberian perhatian khusus terhadap individu, kelompok, komunitas penduduk secara luas yang meliputi pelayanan perawatan, penyembuhan dan pencegahan (Soegiharto, 2022: 270).

Selain Durham, terdapat juga ahli lain yang mengemukakan pendapatnya mengenai teori kesejahteraan sosial, yaitu Wickedon yang mengatakan bahwasanya kesejahteraan sosial merupakan sebuah sistem peraturan, program-program, kebaikan-kebaikan, pelayanan-pelayanan yang memperkuat dan juga menjamin tersedianya pertolongan guna memenuhi kebutuhan-kebutuhan sosial yang menjadi dasar bagi penduduk dan keteraturan sosial (Dakwah et al., 2024). Midgley juga mengemukakan pendapatnya mengenai konsep kesejahteraan sosial yang diuraikan menjadi tiga faktor yang harus dipenuhi agar bisa diaktakan sebagai kondisi sejahtera, yaitu:

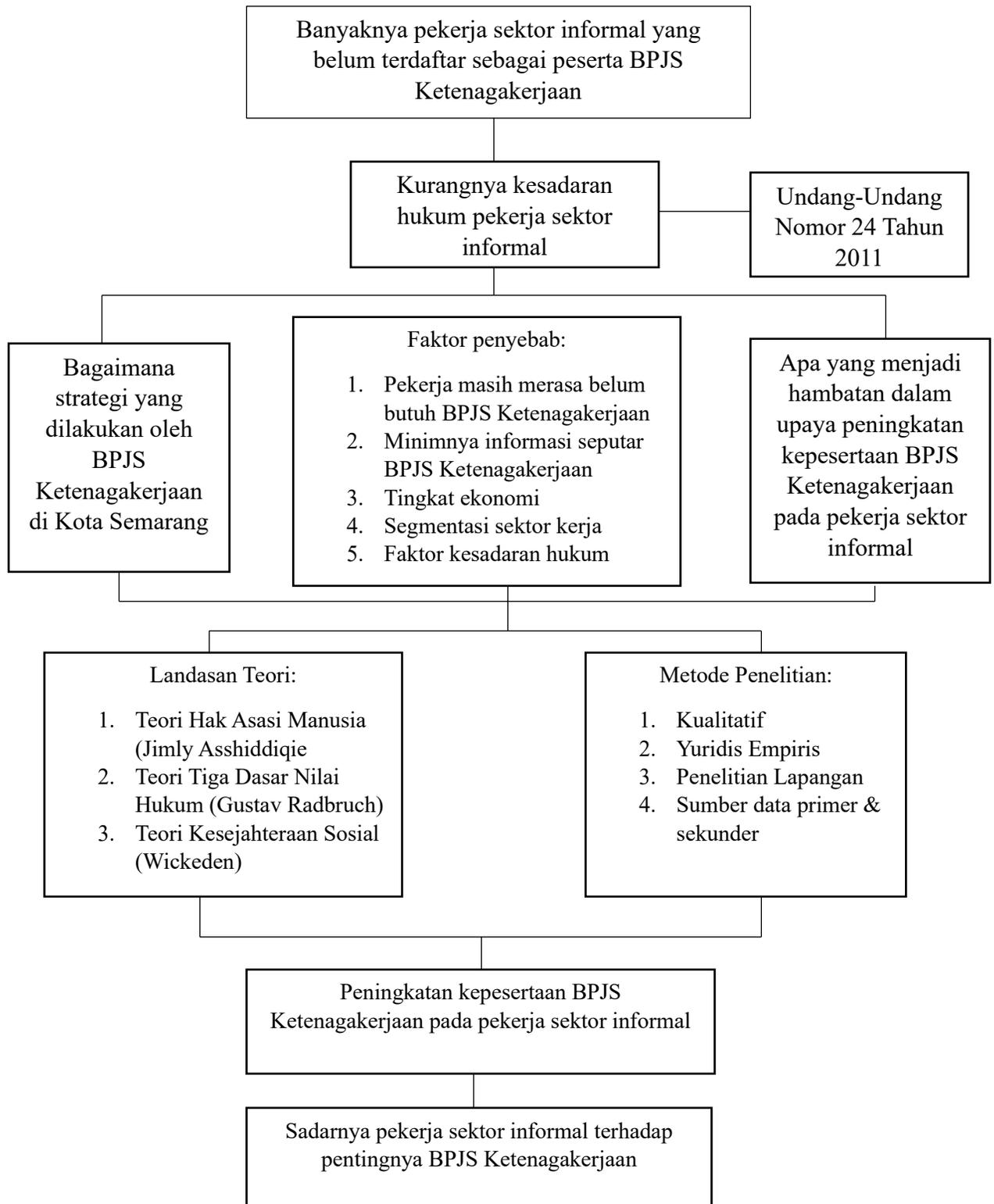
- a. Ketika masalah sosial dapat dikelola dengan baik, maksudnya adalah setiap manusia pasti akan mengalami suatu masalah dalam hidupnya dengan kemampuan untuk menyelesaikan masalah dengan berbeda-beda juga tentunya. Sehingga kemampuan untuk menyelesaikan dan menghadapi masalah menjadi salah satu indikator dari kesejahteraan sosial.
- b. Ketika kebutuhan tercukupi, setiap individu tentu memiliki kebutuhan hidupnya masing-masing, baik kebutuhan individu itu sendiri, keluarga, maupun kelompok. Kebutuhan tersebut dalam aspek ekonomi, kesehatan, pendidikan dan kebutuhan non-ekonomi.
- c. Peluang sosial dalam masyarakat terbuka secara maksimal, harus ada langkah untuk memaksimalkan peluang-peluang sosial yang ada untuk bisa merealisasikan potensi-potensi yang adapada setiap anggota masyarakat.

Pemerintah memperbesar peluang tersebut dengan menggunakan cara peningkatan program pendidikan dan juga menciptakan sistem sosial yang mendukung setiap warga negara dalam rangka memperoleh apa yang diinginkannya.

apabila ketiga indikator tersebut bisa terpenuhi oleh individu, maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut sudah mendapatkan kesejahteraan sosial menurut pendapat dari Midgley (Andriana, 2015: 16–17). Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas, penelitian ini akan menggunakan teori kesejahteraan sosial yang dikemukakan oleh Wickedon.

2.4. Kerangka Berfikir

Tabel 2.2 Kerangka Berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu penelitian yang bersifat ilmiah yang berisi tentang analisis dan konstruksi yang dilakukan dengan menggunakan metodologi, sistematis dan juga konsisten (Mezak, 2006: 86). Pada penjelasan yang lain, penelitian dapat juga diartikan sebagai suatu kegiatan untuk meneliti suatu permasalahan dengan tujuan untuk menemukan, mengembangkan dan juga menguji suatu kebenaran terhadap hal baru dalam konteks ilmu pengetahuan. Lebih lanjut mengenai definisi tersebut pada kata “mengembangkan” dapat pula diartikan sebagai suatu upaya untuk memperluas sekaligus menggali secara lebih jelas dan lebih jauh mengenai suatu hal yang sudah ada sebelumnya.

Metodologi berasal dari kata “*methods*” dalam bahasa Yunani yang artinya adalah cara atau menuju suatu jalan (buku coklat). Metode adalah suatu kegiatan ilmiah yang kaitannya dengan cara kerja atau dapat disebut juga sistematis yang berguna untuk memahami subjek dan objek penelitian dalam rangka untuk menemukan jawaban yang bisa dipertanggungjawabkan dan keabsahannya (buku coklat). Sedangkan menurut Peter R. Seen, metode merupakan prosedur ataupun dapat juga disebut sebagai cara untuk mengetahui sesuatu dengan menggunakan langkah-langkah yang sistematis. secara ilmiah penelitian yang hendak dilakukan, haruslah dirancang dengan baik, terstruktur dan juga sistematis, hal tersebut bertujuan untuk menghasilkan penelitian

yang komprehensif mendalam untuk mendapatkan data-data penelitian yang mendukung penelitian ini agar dapat bermanfaat bagi pembacanya dan juga menyelesaikan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Metode penelitian ini menjadi penting untuk diperhatikan dalam konteks penelitian agar nantinya penelitian ini menjadi penelitian yang memiliki hasil bagus dengan metode penelitian tertentu yang tentunya sesuai dengan objek dan subjek penelitian yang diteliti.

3.1.Pendekatan Penelitian

Secara umum, terdapat tiga pendekatan penelitian yang umumnya digunakan dalam suatu penelitian, yaitu metode penelitian kualitatif, metode kuantitatif, dan metode penelitian kombinasi. Namun pada penelitian ini akan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Secara pendefinisian, metode penelitian kualitatif ini merupakan metode penelitian yang menitikberatkan fokus kepada peristiwa alami, nyata, subjektif, dan interaktif dengan partisipan (Mezak, 2006: 2897). Dalam definisi lain yang dikemukakan oleh Creswell menjelaskan bahwa penelitian kualitatif merupakan metode penelitian dimana peneliti menitikberatkan penelitian pada sudut pandang dari partisipan atau informan (Safrudin et al., 2023). Lebih lanjut terkait dengan penjelasan Creswell terakait dengan metode kualitatif ini menjelaskan bahwa nantinya peneliti akan mengajukan pertanyaan kepada partisipan atau informan secara panjang lebar, pertanyaan umum, dan pengumpulan data yang bersumber dari perkataan dan menggambarkan serta menganalisis nya menjadi suatu kesimpulan. Adapun definisi lain terkait dengan metode penelitian kualitatif yaitu penelitian yang

menekankan pendekatan penelitian dalam hal naturalistik yang bertujuan untuk mencari dan menemukan tentang sebuah pemahaman dari suatu fenomena pada sebuah latar tertentu dengan sifatnya yang khusus. Penelitian kualitatif ini dalam praktiknya memiliki karakteristik tersendiri yaitu penelitian kualitatif dilaksanakan dengan karakter pendeskripsian fakta atau dapat juga keadaan yang sebenarnya terjadi di lapangan dengan catatan perlu diperhatikan interpretasi ilmiah guna hasil penelitian yang lebih baik (Adlini et al., 2022)

Dengan berdasarkan beberapa definisi isi yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif merupakan suatu metode penelitian yang dilaksanakan dengan tujuan utama untuk memahami dan mengerti fenomena yang terjadi dari subjek penelitian yang berkaitan dengan perilaku, tindakan dan lain-lain secara mendalam dan juga menyeluruh dan disajikan dalam bentuk deskripsi kalimat dengan menggunakan tata bahasa yang dapat dipahami terhadap suatu konteks yang bersifat alamiah yang tentunya dengan menggunakan metode alamiah juga (Prof. DR. Lexy J. Moleong, 2016: 6).

Selain penelitian kualitatif, terdapat juga metode penelitian kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang memfokuskan penelitian pada pengujian teori dengan menggunakan pengukuran variabel penelitian terkait dengan angka dan kemudian dilakukan analisis data dengan berdasarkan prinsip dan prosedur statistika (Wijayanti Daniar Paramita, Ratna, 2015: 6). Dalam definisi lain, penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menitikberatkan hasil penelitian dalam bentuk angka

dengan fungsi untuk dilakukan analisis terhadap suatu keterangan tentang sesuatu yang ingin diketahui (Djollong, 2014:86). Penelitian kualitatif dan kuantitatif memiliki perbedaan dalam beberapa aspek, yaitu penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan dan analisis angka untuk mengukur data yang diperoleh untuk menghasilkan data yang objektif untuk menjawab pertanyaan dari fenomena sosial, namun pada penelitian kualitatif menggunakan pendekatan yang berbeda yaitu induktif, menyeluruh dan berorientasi kepada asumsi dari data yang diperoleh (Prof. DR. Lexy J. Moleong, 2016: 31). Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini memfokuskan terhadap penelitian kualitatif yang bertujuan untuk menghasilkan data deskriptif tertulis, mendalam agar pembaca nantinya dapat memahami secara rinci dan mendalam.

Penelitian kualitatif umumnya akan menggunakan analisis secara mendalam. Penelitian kualitatif ini akan lebih menonjolkan makna dari prespektif subjek dengan tujuan dasar filosofi yang menjadi pembimbing penelitian ini agar fokus penelitian lebih fokus pada kenyataan yang terjadi di lapangan. Kemudian penelitian kualitatif cenderung mengarah kepada sifat yang alamiah dan analisis data yang lebih mendalam. Penelitian kualitatif memiliki ciri deduktif yang artinya akan menekankan kepada makna-makna dari setiap peristiwa (Ultavia et al., 2023). Selain itu, penelitian kualitatif dalam praktiknya berupaya untuk memberikan deskripsi secara naratif kegiatan penelitian yang dilakukan. Kemudian pada penelitian kualitatif, manusia memiliki fungsi sebagai sebuah instrumen karena dalam penelitian kualitatif dipenuhi oleh muatan naturalistik sehingga pendekatan penelitian kualitatif ini masuk ke dalam

kategori *naturalistic inquiry* (Abdussacamad, 2021:42). Berdasarkan rujukan dari penjelasan pendekatan penelitian kualitatif diatas, maka pendekatan kualitatif pada penelitian ini diawali dengan melihat peraturan mengenai BPJS Ketenagakerjaan secara menyeluruh. Peraturan BPJS Ketenagakerjaan dalam hal ini adalah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 kemudian dilanjutkan dengan peraturan turunan dari undang-undang tersebut. Aturan-aturan tersebut digunakan sebagai tujuan dan patokan utama dalam penelitian ini sekaligus sebagai alat untuk menguji dan mengaitkan dalam konteks masalah yang diangkat pada penelitian ini. Setelah itu, penulis juga akan menggunakan beberapa bahan literatur yang juga berkaitan dengan penelitian ini yang berupa jurnal, buku-buku terkait untuk menjadi referensi tambahan untuk membuat penelitian ini menjadi lebih komprehensif. Keputusan penulis untuk menggunakan pendekatan penelitian kualitatif ini dengan alasan penulis menilai penelitian ini memenuhi unsur-unsur dasar dari penelitian kualitatif yang telah banyak dijelaskan diatas dan lebih detail mengenai hal tersebut sebagai berikut:

- a. Penelitian yang sedang dijalankan oleh penulis dalam konteks naturalistik, menggunakan latar belakang dan sumber langsung. Dalam konteks ini, penulis berangkat pada kasus jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan yang masih belum mencapai target yang sudah ditentukan oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan, hal tersebut kemudian juga dikaitkan dengan aspek kesadaran hukum sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan yang masih dirasa kurang, utamanya pada pekerja informal. Perihal tersebut kemudian dijadikan latar belakang kasus

penelitian yang merupakan sesuatu yang bersifat alami karena diperoleh berdasarkan sesuatu yang terjadi di lapangan.

- b. Kemudian untuk mengetahui pola perilaku subjek penelitian yang dalam hal ini adalah BPJS Ketenagakerjaan dalam konteks badan hukum yang memberikan kesejahteraan bagi pekerja dan juga pekerja informal yang dalam hal ini menjadi sektor pekerja yang masih banyak belum terdaftar menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan sehingga peneliti memutuskan untuk mengangkat permasalahan ini secara lebih jauh mengapa banyak pekerja informal yang belum terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian ini melihat pola perilaku subjek dan objek penelitian dalam konteks peraturan dan juga kesadaran hukum pekerja informal untuk terdaftar sebagai BPJS Ketenagakerjaan.
- c. Penelitian ini dalam perjalanannya memilih untuk menggunakan data yang diperoleh kemudian dilakukan analisis secara akurat dikarenakan topik permasalahan yang akan banyak dibahas pada penelitian ini adalah mengenai kesadaran hukum dari pekerja informal, maka penulis akan mengumpulkan data dari beberapa sumber yang diperoleh melalui keadaan di lapangan yang kemudian dilakukan analisis yang mendalam dan komprehensif yang bertujuan untuk menghasilkan suatu penjelasan dan kesimpulan yang terperinci perihal permasalahan kesadaran hukum tersebut.
- d. Penjelasan terperinci yang akan dihasilkan dari penelitian ini akan diperoleh dari berbagai sumber yang peneliti telah kumpulkan yang kemudian akan

dipaparkan dalam bentuk deskripsi yang akan diawali dari yang paling umum hingga mengerucut kepada pembahasan yang lebih inti, terperinci dan juga komprehensif.

3.2. Jenis Penelitian

Penelitian hukum sejatinya erat kaitannya dengan sifat dan rasa ingin tahu manusia terhadap suatu permasalahan yang terjadi melalui upaya ilmiah. Penelitian terkait dengan permasalahan hukum tentunya sudah banyak dilakukan di seluruh dunia termasuk di Indonesia. Umumnya, penelitian hukum dilakukan dengan menggunakan dua jenis penelitian, yaitu penelitian hukum empiris dan penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan jenis penelitian yang menggunakan pendekatan doctrinal yang memiliki sifat normatif yang pada dasarnya adalah kegiatan yang mengkaji aspek-aspek internal dari hukum positif (Kornelius Benuf, 2019: 23). Penelitian hukum normatif merupakan suatu jenis penelitian dengan menggunakan pendekatan yang memberikan kemungkinan untuk memnfaatkan hasil temuan dari penelitian hukum empiris dan ilmu-ilmu lainnya yang bertujuan untuk kepentingan analisis serta penjelasan hukum dengan tidak mengubah karakter penelitian hukum normatif. Umumnya penelitian normatif ini menggunakan beberapa pendekatan pada beberapa hal, seperti pendekatan perundang-undangan, konsep, analitis, perbandingan, historis, filsafat dan kasus untuk menemukan suatu solusi dari permasalahan hukum yang terjadi (Dianti, 2020: 207). Terdapat langkah-langkah dalam menjalankan penelitian hukum normatif, yaitu:

- a. Melakukan abstraksi latar belakang penelitian yang menjelaskan tentang kondisi norma
- b. Membuat rumusan masalah
- c. Mengidentifikasi teori, konsep ataupun juga landasan teoritis yang nantinya akan digunakan sebagai dasar untuk melakukan analisis dalam penelitian (Soekanto, 2019: 27).

Penelitian hukum empiris adalah penelitian hukum yang dalam objek penelitiannya adalah masyarakat itu sendiri dengan tujuan untuk menganalisis dan mencari tahu respon serta tingkat kesadaran masyarakat terhadap hukum (Mezak, 2006: 87). Penelitian hukum empiris merupakan penelitian yang mengambil informasi dan data-data penelitian dengan berdasar kepada fakta di lapangan yang berdasarkan dari pola perilaku manusia dan diperoleh dengan cara melalui wawancara ataupun dapat juga melalui pengamatan langsung tentang perilaku yang kasat mata. Dalam definisi lain, penelitian hukum empiris merupakan suatu penelitian hukum yang mengamati pola perilaku manusia secara verbal untuk dijadikan fakta empiris dan dilakukan dengan cara mengamati perilaku secara langsung ataupun juga dengan melalui wawancara (Kornelius Benuf, 2019: 28). Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian hukum yuridis empiris yang secara definisi merupakan suatu penelitian hukum yang melihat dan menganalisa bekerja dan berlakunya hukum di tengah masyarakat. Peneliti menggunakan penelitian jenis penelitian yuridis empiris karena penulis menilai dengan menggunakan pendekatan dari metode penelitian yuridis empiris ini dirasa cocok

dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu tentang kesadaran hukum pekerja informal terhadap kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan diaktikan dengan aturan BPJS Ketenagakerjaan yang telah berlaku. Prinsip dari penelitian yuridis empiris ini mengharuskan penulis untuk menelaah secara seksama peraturan terkait dengan BPJS Ketenagakerjaan dan kaitannya terhadap kesadaran hukum pekerja informal yang akan dilihat pada saat melakukan pencarian data terhadap pekerja informal. Penelitian yuridis empiris ini memiliki tujuan untuk mengkaji penerapan hukum di lapangan terkait dengan permasalahan yang diangkat. Karakteristik dari penelitian yuridis empiris ini yaitu data penelitian yang penulis dapatkan haruslah data empiris melalui kasus hukum yang terjadi melalui observasi dan wawancara dengan melibatkan pihak-pihak terkait. Penelitian yuridis empiris menjadikan kasus atau peristiwa hukum sebagai landasan untuk melaksanakan kajian yang akan dikaitkan dengan beberapa teori hukum dan aturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk menjalankan yuridis empiris ini juga terdapat beberapa langkah, yaitu penulis diharuskan untuk memiliki rumusan masalah penelitian yang relevan dengan peristiwa hukum ataupun permasalahan hukum yang terjadi di lapangan atau di daerah penelitian. Rumusan masalah ini menjadi hal penting dalam melaksanakan sebuah penelitian yang bertujuan agar dapat menghasilkan suatu solusi bagi permasalahan yang terjadi di tengah masyarakat. Langkah selanjutnya adalah mengumpulkan data empiris. pengumpulan data empiris ini dapat dilakukan dengan berbagai macam cara mulai dari wawancara, observasi, dokumentasi dan beberapa cara lainnya. Pengumpulan data ini juga menjadi salah satu hal yang penting dalam penelitian hukum

yuridis empiris, diperlukan sebuah konsep yang terstruktur yang bertujuan untuk menghasilkan data yang memiliki validitas yang tinggi dan juga dapat dipertanggungjawabkan.

Kemudian penulis memutuskan tidak menggunakan jenis penelitian normatif dikarenakan penelitian ini jika dikaitkan dengan jenis penelitian normatif dirasa akan kurang tepat karena sejatinya penelitian normatif menggali sebuah informasi melalui pendekatan perundang-undangnya saja dan tidak melalui pendekatan yang dilakukan di lapangan. Perihal tersebut yang nantinya hanya menghasilkan data yang berpatokan hanya dari prespektif undang-undang saja sehingga hal tersebut yang menjadi kekuarangan penelitian hukum normatif dalam konteks penelitian yang sedang diteliti.

3.3.Fokus Penelitian

Fokus utama pada penelitian adalah terkait dengan kesadaran hukum terkait dengan kepesertaan pekerja informal terhadap BPJS Ketenagakerjaan. penelitian ini akan menelisik lebih lanjut terkait dengan aspek yang harus diperbaiki dan ditingkatkan agar lebih memaksimalkan pendaftaran kepesertaan pada pekerja informal secara mendalam dengan menggunakan pendekatan yuridis empiris yang memberikan gambaran langsung pada praktik di lapangan agar nantinya peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja sektor formal dapat lebih optimal lagi. Selain itu, penelitian ini juga akan berfokus kepada tantangan yang terjadi pada pendaftaran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan di Kota Semarang terdapat dua kantor cabang, yaitu kantor cabang Pemuda dan kantor cabang Majapahit. Adapun fokus lokasi pada penelitian ini adalah pada BPJS Ketenagakerjaan Majapahit Kota Semarang dengan melihat Kota Semarang sebagai Ibu Kota Provinsi Jawa Tengah kemudian melihat situasi Kota Semarang yang memiliki kawasan industri dan juga usaha Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) yang banyak berkembang di Kota Semarang sehingga membuat mobilities pekerja di Kota Semarang terbilang cukup tinggi. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan Majapahit dipilih karena melihat letaknya yang berada di pinggir Kota Semarang dan banyak mengakomodi pekerja informal yang berada di pinggir Kota Semarang.

3.4.Sumber Data

Penelitian ini memakai dua jenis data, yaitu jenis data primer dan jenis data sekunder. Kedua sumber data tersebut jika dijabarkan lebih lanjut adalah sebagai berikut:

1) Sumber data primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh melalui sumber aslinya atau dapat dikatakan juga sumber pertama (David tan, 2021: 2471). Kemudian terdapat juga definisi dari sumber data primer yaitu sumber data yang diperoleh dengan, melihat kejadian-kejadian yang berkaitan dengan hukum dalam konteks fenomena yang terjadi di masyarakat dengan berdasar kepada pengamatan yang dilakukan secara langsung di lapangan dan juga memposisikan hukum sebagai suatu gejala sosial (Santoso, 2017: 18). Lebih

jauh mengenai sumber data primer ini bisa didapatkan dengan cara peneliti harus terjun langsung ke tengah masyarakat dengan menggunakan metode dan teknik tertentu seperti pengumpulan data survei. Dalam penelitian yang sedang dijalankan oleh peneliti, sumber data primernya berupa wawancara dan observasi. BPJS Ketenagakerjaan Kota Semarang dan juga pekerja sektor informal adalah narasumber yang penting dan utama sehingga nantinya wawancara akan dilakukan dengan pihak internal BPJS Ketenagakerjaan lebih spesifik lagi kepada pegawai ataupun pejabat terkait yang relevan dengan topik penelitian yang sedang dijalankan oleh peneliti, kemudian pekerja sektor informal akan difokuskan kepada pekerja informal yang masih belum terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Wawancara tersebut nantinya akan dilakukan dengan menggunakan pendekatan kontak langsung kepada narasumber yang bertujuan untuk memperoleh data dan informasi yang detail dan mendalam dengan adanya tanya jawab antara narasumber dan peneliti. Selain dengan wawancara, nantinya peneliti juga akan menggunakan metode observasi yaitu mengamati keadaan yang terjadi di lapangan berdasarkan dengan pertanyaan dan indikator yang telah disusun.

2) Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang didapatkan melalui studi kepustakaan yang dalam hal ini adalah literatur, dokumentasi dan juga dokumen-dokumen terkait. Data sekunder ini dapat dibedakan menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu; data sekunder yang bersifat pribadi, data sekunder bersifat public,

data sekunder besifat hukum (Kornelius Benuf, 2019: 26). Data sekunder yang bersifat pribadi ini meliputi dokumen pribadi yang tersimpan pada lembaga-lembaga terkait; data sekunder public meliputi data arsip yang dimiliki oleh instansi pemerintahan dan juga data-data yang dipublikasikan dan dapat diakses oleh masyarakat umum; data sekunder hukum dibedakan menjadi tiga, yaitu berdasarkan kekuatan yang mengikatnya seperti aturan tertulis seperti perundang-undangan, putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap; kedua bahan hukum sekunder atau dalam istilah lain adalah bahan hukum yang tidak memiliki kekuatan hukum tetap dan hanya memiliki fungsi untuk memperjelas bahan hukum primer meliputi rancangan undang-undang, hasil karya ilmiah dan juga hasil penelitian dari para sarjana. Ketiga bahan hukum tersier, merupakan bahan hukum yang memberikan informasi seputar bahan hukum primer dan sekunder, meliputi bibliografi (Kornelius Benuf, 2019: 26).

Pada penelitian ini, sumber hukum sekunder nya adalah literatur yang berkaitan dengan hukum utamanya pada topik penelitian berupa jurnal hukum ketenagakerjaan, buku-buku ketenagakerjaan, buku-buku penelitian hukum serta karya ilmiah berupa tesis serta disertasi dan sumber-sumber dari internet yang dapat dipercaya berkaitan dengan BPJS Ketenagakerjaan dan juga pekerja sektor informal. Studi kepustakaan ini memiliki fungsi untuk pemahaman lebih lanjut dalam konteks teoritis tentang kesadaran hukum pekerja informal terhadap kepesertaan pekerja sektor informal. Dalam data sekunder yang digunakan pada peneltian ini berisi tentang informasi seputar ketenagakerjaan,

pekerja sektor informal, regulasi dan peraturan perundang-undangan terkait serta panduan dalam melaksanakan pendaftaran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja sektor informal. Tujuan dari sumber data sekunder ini adalah sebagai pendukung data primer yang telah diperoleh serta juga menjadi pembanding dari data-data primer tersebut. Dengan adanya data sekunder ini, diharapkan dapat membuat penelitian yang sedang dilakukan ini menjadi lebih kokoh dalam aspek landasan teoritis agar mendukung analisis dan pemahaman dari data-data primer yang telah didapatkan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Sebuah penelitian yang sedang dilakukan, pengumpulan data menjadi salah satu hal yang sangat penting sebagai usaha untuk memperoleh informasi yang memiliki validitas dan dapat dipercaya. Oleh sebab itu, diperlukan teknik untuk mengumpulkan data yang tepat, maka peneliti menggunakan teknik:

a) Teknik Wawancara

Wawancara merupakan sebuah proses komunikasi atau dapat juga disebut sebuah onteraksi yang berfungsi untuk mengumpulkan informasi dengan menggunakan cara tanya jawab yang terjadi antara peneliti dengan informan atau dapat juga dengan subjek penelitian (Armia, 2015a). Dengan menggunakan teknik wawancara ini, penulis akan melakukan wawancara kepada beberapa pihak yang bertujuan untuk mengumpulkan data-data yang

relevan dengan kesadaran hukum pekerja sektor informal terhadap kepeserta BPJS Ketenagakerjaan terkhusus untuk meningkatkan jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan yang diharapkan akan berdampak pada kesejahteraan tenaga kerja informal terkhusus pada pekerja sektor informal di Kota Semarang. Sebelum melakukan kegiatan wawancara, penulis akan terlebih dahulu Menyusun pertanyaan terstruktur yang sesuai dengan fokus penelitian yang sudah ditetapkan dan kemudian akan diajukan kepada informan atau narasumber terkait dan terlibat langsung dalam konteks penelitian ini.

b) Teknik Observasi

Observasi merupakan teknik dalam penelitian untuk mendapatkan sebuah data penelitian dengan melakukan pengamatan keadaan dan juga situasi secara langsung di lokasi penelitian ataupun ditengah masyarakat yang menjadi subjek dan objek penelitian dengan menggunakan panca Indera seperti pendengaran dan pengelihatn. Definisi lain mengenai teknik observasi yaitu kegiatan mengadakan pengamatan secara sistematis serta mencatat kejadian-kejadian yang terjadi terhadap objek penelitian secara langsung dan tidak langsung (Armia, 2015b: 42). Teknik observasi ini memiliki fungsi untuk melihat serta mengamati langsung fakta dan temuan-temuan yang terjadi di lapangan yang berkaitan dengan kesadaran hukum pekerja sektor informal terhadap kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan yang nantinya juga akan dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan terkait sebagai objek dari penelitian. Hasil dari

observasi ini nantinya akan berupa penjelasan dalam bentuk deskripsi dari fenomena yang telah diamati dari dekat. Hasil dari observasi ini nantinya akan dikaitkan dan dikombinasikan dengan hasil dari teknik pengumpulan data lainnya. Pengamatan ini nantinya akan dilaksanakan pada kegiatan sehari-hari pekerja sektor informal dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari dan juga dapat dilakukan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Semarang dalam konteks kegiatan sehari-hari di tempat tersebut.

c) Studi pustaka dan analisis literatur

Pada penelitian ini, studi pustaka dan analisis literatur digunakan untuk memahami konteks dari kesadaran hukum terhadap kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja sektor informal. Sumber literatur ini berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan BPJS Ketenagakerjaan dan juga aturan turunan terkait dengan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Sumber dari peraturan perundang-undangan dan aturan-aturan terkait ini nantinya akan dikombinasikan dengan literatur serta sumber-sumber ilmiah lainnya yang meliputi jurnal ilmiah, artikel dan tesis yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman lebih mendalam tentang konsep dan teori BPJS Ketenagakerjaan dan kesadaran hukum yang berimplikasi pada peningkatan kesejahteraan pekerja sektor informal dan mendukung permasalahan yang sedang diteliti pada penelitian ini.

3.6. Validitas Data

Validitas data adalah salah satu hal yang penting juga dalam sebuah penelitian. Validitas data memiliki fungsi untuk memberikan keakuratan dan ketepatan data yang telah diperoleh sehingga data tersebut dalam konteks validitas data sehingga menjadi relevan dengan masalah yang sedang diteliti. Penulis dalam membuat penelitian ini menggunakan metode triangulasi data untuk memastikan keakuratan atau validitas data agar hasil dari penelitian ini menjadi lebih akurat dan komprehensif. Konsep triangulasi merupakan suatu kombinasi dari berbagai sumber data, teori dalam suatu penelitian ataupun juga dalam gejala sosial (Huberman & Miles, 1992: 8). Triangulasi data adalah metode yang banyak digunakan untuk melakukan pengujian terhadap suatu data yang telah diperoleh pada aspek kredibilitas dengan cara menggabungkan beberapa sumber data dan juga waktu. Pendapat lainnya mengenai metode triangulasi adalah suatu upaya untuk melakukan pengecekan terhadap keabsahan data dan informasi dari sudut pandang yang berbeda-beda terhadap apa yang sudah dilakukan oleh peneliti (Alfansyur, 2020: 147). Adapun definisi lain mengenai metode triangulasi yaitu metode yang digunakan dalam menguji suatu informasi yang telah diperoleh dari riset yang telah dilakukan yang bertujuan untuk membuat data tersebut dapat dikatakan valid atau tidak.

1) Triangulasi Data

Data-data yang telah diperoleh dari berbagai sumber pada penelitian ini akan dilakukan sebuah pengecekan yang bertujuan untuk menghasilkan suatu

kesimpulan yang akurat. Tujuan daripada triangulasi data ini untuk membuat data yang nantinya akan disajikan memiliki akurasi yang dapat dipapstikan dengan memngkombinasikan variasi data dari berbagai sumber informasi. Seperti yang sudah banyak dijelaskan diatas bahwa penelitian ini merupakan jenis penelitian yuridis empiris dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang membuat penelitian ini menggunakan data dari beberapa sumber yang nantinya akan dipadukan menggunakan metode triangulasi data. Triangulasi data pada penelitian ini menggunakan sumber data yaitu studi pustaka, observasi dan wawancara. Triangulasi data dalam penelitian ini, studi Pustaka ditujukan untuk menggabungkan data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi yang akan digabungkan agar dapat melihat kesesuaian ataupun juga perbedaan data yang telah diperoleh.

2) Triangulasi Teori

Tidak hanya variasi data, penelitian ini juga akan menggunakan beberapa sudut pandang untuk menguji hasil dari peneltian dengan menggunakan tiga teori sebagai pisau analisis penelitian ini. dengan menggunakan tiga teori ini, penulis berharap agar dapat memberikan penelitian dengan hasil yang akurat, mendalam dan juga komprehensif. Selain itu, triangulasi teori pada penelitian ini juga berfungsi untuk menguatkan analisis dari penelitian ini. Penelitian ini sedikitnya menggunakan tiga teori yang akan penulis gunakan untuk menganalisis hasil dari penelitian yang sudah diperoleh. Ketiga teori ini akan digunakan untuk menelaah lebih jauh terkait dengan kesadaran

hukum pekerja sektor informal dalam hal kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan melalui tiga sudut pandang teoritis agar menghasilkan penelitian yang lebih komprehensif.

3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh penulis untuk Menyusun data yang telah diperoleh yang kemudian akan dilakukan pengelolaan secara sistematis dan efektif. Analisis data tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan tiga prosedur, sebagai berikut:

a) Reduksi Data (*data reduction*)

Reduksi data adalah suatu proses untuk menyaring data yang telah diperoleh dengan melalui beberapa teknik pengambilan data dan beberapa sumber data dengan tujuan untuk memilih data-data yang dianggap penting dan bersifat esensial yang akan dimasukkan di penelitian ini. Reduksi data ini berfungsi untuk lebih memfokuskan hasil penelitian ke data-data inti sehingga membuat penulis akan menjadi lebih mudah untuk menginterpretasikan dan mengambil keputusan. Adapun langkah-langkah yang harus diperhatikan dalam melakukan reduksi data, yaitu seperti melakukan abstraksi, memilih intisari berdasarkan data yang telah diperoleh, mengelompokkan data menjadi beberapa kategori yang membuat data-data yang diperoleh menjadi lebih sederhana dan terstruktur dengan tidak menghilangkan substansi data yang

relevan dengan penelitian, analisis yang lebih mudah dan juga menunjang hasil dari penelitian itu sendiri. Reduksi data adalah suatu proses yang tidak dapat dipisahkan pada sebuah penelitian untuk membantu penulisi agar penyajian data pada hasil penelitian ini menjadi lebih efektif.

b) Penyajian Data (*data display*)

Penyajian data bisa dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah penyajian data dengan cara visual dan verbal kepada pembaca. Penyajian data tersebut memiliki tujuan agar pembaca dapat lebih mudah untuk memahami data yang telah diperoleh dan tercantum dalam penelitian tersebut, kemudian, kemudian memberikan suatu pemahaman dengan menggunakan penggambaran yang jelas dan mendukung dalam konteks pengambilan keputusan. Penyajian data tersebut tentunya juga harus didukung oleh faktor-faktor lain seperti keefektivitasan dari visualisasi yang ditampilkan, tata urutan dari penyajian data yang terstruktur dan logis, serta informasi yang ditampilkan harus dengan bahasa yang dapat dimengerti oleh banyak pihak, jelas, lugas, dan mudah dipahami. Tujuan utama dari faktor-faktor diatas adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih mudah sehingga dampak dari penelitian ini menjadi lebih maksimal.

c) Verifikasi atau Menarik Kesimpulan

Tahapan terakhir dalam rangkaian analisis data penelitian adalah melakukan suatu verifikasi dan membuat suatu kesimpulan dari data yang diperoleh dan sudah melewati beberapa tahap yang sudah banyak dijelaskan di atas.

Verifikasi data adalah tahapan yang paling penting dalam penelitian ini untuk memeriksa data penelitian guna melihat akurasi dan ketepatan yang tentunya harus dilakukan secara menyeluruh. Terdapat beberapa faktor yang harus dilakukan dalam tahapan verifikasi dan membuat kesimpulan, dimulai dari tahap memasukan data penelitian, kesalahan dalam melakukan pengukuran data dan hal yang paling terpenting adalah memastikan data yang tercantum dalam penelitian sudah sesuai dan sudah selaras dari tujuan dan output penelitian. Setelah verifikasi data selesai dilakukan, selanjutnya penulis akan membuat sebuah kesimpulan dengan melakukan interpretasi terhadap data-data yang telah dianalisis. Kesimpulan yang dihasilkan dengan berdasarkan kepada data dan temuan yang telah didapatkan selama tahap pencarian dan pengumpulan data yang akan dikaitkan dengan tujuan penelitian yang telah disusun. Kesimpulan tersebut menjadi sangat penting karena berisi tentang jawaban dari pertanyaan yang telah disusun dalam penelitian ini yang akan memberukan gambaran atas fenomena, pola perilaku masyarakat dan lain sebagainya.

BAB IV

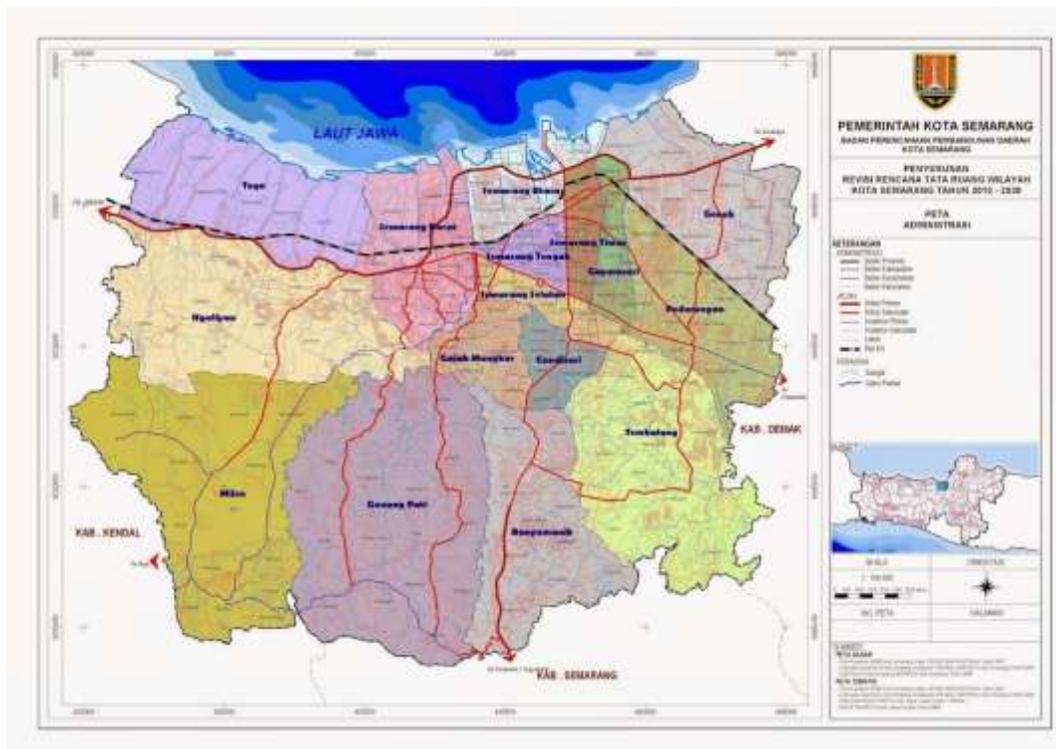
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Upaya yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan

4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1.1. Gambaran Kota Semarang

Gambar 4. 1 Peta Kota Semarang



Sumber:https://2.bp.blogspot.com/2_D01F4r6v4/VLO5Zq2sUFI/AAAAAAAAAI9g/v-X1Fw-iLc/s1600/01.%2Badministrasi.jpg

Kota Semarang merupakan daerah yang termasuk ke dalam kategori perkotaan yang letaknya berada pada wilayah administrasi Provinsi Jawa Tengah. secara astronomis, Kota Semarang berada pada $6^{\circ}50'$ - $7^{\circ}10'$ Lintang Selatan dan garis $109^{\circ} 35'$ - $110^{\circ} 50'$ Bujur Timur. Kemudian dalam hal geografis, terdapat empat batas wilayah Kota Semarang, sebagai berikut:

- a. Batas Selatan : Kabupaten Semarang
- b. Batas Barat : Kabupaten Kendal
- c. Batas Utara : Laut Jawa
- d. Batas Timur : Kabupaten Demak

Kota Semarang adalah kota yang terletak di bagian pesisir Pantai Utara Pulau Jawa, yang membuat Kota Semarang bersuhu $29-33^{\circ}\text{C}$. Sementara itu, Kota Semarang memiliki luas wilayah sebesar $373,70$ km atau dapat juga dikatakan $37.366.836$ Ha yang memiliki 16 kecamatan dan 117 kelurahan. Dalam aspek kependudukan, Kota Semarang terdiri dari berbagai macam suku, ras, dan agama atau dapat juga disebut sebagai wilayah yang heterogen. Beberapa etnis yang ada di Kota Semarang diantaranya Jawa, Cina, Arab, dan etnis lainnya. Meskipun penduduk Semarang sangat heterogen, tidak berdampak negative terkhusus pada aspek kedamaian, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat toleransi antar masyarakat yang cukup baik (<https://ppid.semarangkota.go.id/profil-kota-semarang/>)

Secara historis, Kota Semarang muncul pada abad ke-8 Masehi, tepatnya di daerah Pragota yang saat ini bernama Bergota yang merupakan daerah pesisir yang juga

merupakan bagian dari kerajaan Mataram Kuno. Saat itu, daerah tersebut adalah sebuah pelabuhan dengan beberapa pulau kecil di depannya. Pulau-pulau kecil tersebut merupakan gugusan yang tercipta karena adanya pengendapan terus menerus yang berlangsung hingga sekarang hingga membuat gugusan pulau tersebut menyatu dan menjadi suatu daratan baru (<https://warakngendog.com/sejarah/kota-semarang/>).

Kota Semarang menjadi salah satu Kota yang memiliki nilai sejarah di Jawa Tengah. Pada zaman dahulu, Kota Semarang adalah daerah kekuasaan dari kerajaan Demak yang memiliki corak islam. Nama Kota Semarang tentunya memiliki arti dan filosofinya tersendiri. Nama “Semarang” berasal dari kata “sem” yang artinya adalah asam ataupun pohon asam dan kata “arang” yang artinya adalah jarang. Maka bila kedua kata tersebut digabungkan adalah asam yang jarang-jarang.

Selanjutnya mengenai sejarah Kota Semarang yaitu pada masa Pangeran Made Pandan yang diberikan tugas untuk menyebarkan agama islam di Semarang dan mendapat gelar “Kyai Ageng Pandan Arang I sekaligus juga sebagai kepala daerah setempat. Selanjutnya perjuangan Pandan Arang I dilanjutkan oleh anaknya yaitu Pandan Arang II atau dikenal sebagai Sunan Bayat karena Pandan Arang I wafat, tepatnya pada tanggal 2 Mei 1547 yang juga ditetapkan sebagai hari lahir Kota Semarang (<https://warakngendog.com/sejarah/kota-semarang/>).

Kemudian pada tahun 1678, Amangkurat II dari Mataram memberikan Semarang kepada VOC sebagai pembayaran dari hutangnya. Susuhunan Pakubuwono I menyerahkan Semarang kepada VOC tepatnya pada tahun 1705 karena Kota Semarang

merupakan bagian dari perjanjian antara Pakubuwono I dengan VOC karena Pakubuwono I telah berhasil merebut Kartasura dengan dibantu oleh VOC. Selama berada dibawah VOC, Kota Semarang melakukan banyak perkembangan dan juga inovasi, seperti dalam bidang perdagangan dan juga transportasi yang berdampak positif bagi perkembangan Kota Semarang.

Dengan berdasarkan pada data dari Badan Pusat Statistik Kota Semarang tahun 2023, tercatat terdapat 1.694.743 jumlah penduduk meliputi 838.437 penduduk laki-laki dan 856.306 untuk penduduk wanita dengan angka kepadatan penduduk 4.523 jiwa/km² dan laju pertumbuhan penduduk sebesar 0,90. Sama halnya dengan suku, ras dan agama, mata pencaharian penduduk Kota Semarang juga cukup beragam, seperti buruh, pedagang, petani, pegawai pemerintahan dan lain sebagainya. Hal tersebut membuat Kota Semarang memiliki tingkat toleransi yang sangat baik dengan banyaknya perbedaan diatas sehingga membuat Kota Semarang menjadi lebih damai dan bersahaja.

Kota Semarang hingga sampai saat ini merupakan salah satu kota yang perkembangannya cukup baik di Jawa Tengah yang juga memiliki potensi untuk menjadi kota maju karena banyak hal yang dikembangkan oleh Pemerintah Kota Semarang dengan dukungan dari penduduk Kota Semarang. Selain itu, potensi Kota Semarang untuk menjadi kota maju juga beriringan dengan perkembangan berbagai infrastruktur yang memadai sebagai penunjang Kota Semarang menjadi kota yang maju. Infrastruktur dan fasilitas tersebut meliputi sekolah dari tingkat pendidikan anak

usia dini hingga sekolah menengah atas dan universitas. Kemudian fasilitas kesehatan yang cukup lengkap mulai dari Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) hingga rumah sakit besar. Kemudian pusat-pusat perbelanjaan yang saat ini semakin banyak seperti pusat oleh-oleh Semarang hingga *mall* yang cukup megah semakin bertambah jumlahnya. Selain itu, infrastruktur transportasi sudah sangat memadai, mulai dari Bandar Udara Ahmad Yani, Pelabuhan Tanjung Emas, Terminal Bus yang jumlahnya cukup banyak dan dua Stasiun Kereta Api yaitu Stasiun Semarang Taawang dan Stasiun Semarang Poncol (Fakhrirafi Zharfan, 2024).

4.1.1.2. Gambaran BPJS Ketenagakerjaan cabang Majapahit

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan kepanjangan dari instansi BPJS Ketenagakerjaan dengan status sebagai badan hukum publik dengan tujuan melindungi kesejahteraan dalam bentuk jaminan sosial yang berfungsi untuk meminimalisasi serta mengatasi resiko yang berkaitan dengan sosial ekonomi sebagai resiko yang timbul akibat dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja dan langsung bertanggungjawab kepada Presiden Republik Indonesia.

Berfungsi sebagai badan untuk melaksanakan jaminan sosial yang merupakan amanat konstitusi negara Indonesia, BPJS Ketenagakerjaan memiliki peraturan hukum sebagai dasar untuk melaksanakan jaminan sosial, yaitu melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Selain peraturan perundang-undangan tersebut, dalam melaksanakan jaminan sosial, BPJS juga memiliki Peraturan Pemerintah (PP), Peraturan Menteri (Permen) sebagai peraturan

turunan dalam pelaksanaannya. Memiliki fungsi sebagai pelaksana pemberian jaminan sosial bagi masyarakat, BPJS Ketenagakerjaan mengusung visi “Mewujudkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang terpercaya, berkelanjutan dan menyejahterakan seluruh pekerja Indonesia”. selain itu, BPJS Ketenagakerjaan juga memiliki misi, yaitu melindungi, melayani dan menyejahterakan pekerja dan keluarga; memberikan kontribusi dalam pembangunan dan perekonomian bangsa dengan tata kelola baik; memberikan rasa aman, mudah, nyaman untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing peserta.

Kota Semarang memiliki dua kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan, pertama adalah BPJS Ketenagakerjaan cabang Pemuda Semarang yang beralamat di Jalan Pemuda Nomor 130 Semarang 50132, Kota Semarang (<https://www.kodebpjs.com/kantor-bpjs-ketenagakerjaan-semarang/>) . Kedua kantor BPJS Ketenagakerjaan Majapahit yang beralamat di Jalan Brigjend Sudiarto Nomor 5, Kota Semarang 50193 (<https://www.kodebpjs.com/kantor-bpjs-ketenagakerjaan-semarang/>). Dalam menjalankan operasional sebagai penjamin kesehatan pekerja, kedua cabang BPJS Ketenagakerjaan tersebut berada dalam tanggung jawab Kantor wilayah (Kanwil) BPJS Ketenagakerjaan Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Namun dalam operasional sehari-hari, kedua cabang tersebut dipimpin oleh kepala cabang yang didukung dan dibantu oleh jajaran kepala bidang, staff dan petugas lainnya sesuai dengan tugas di divisinya masing-masing.

4.1.2. Pemberian jaminan sosial oleh BPJS Ketenagakerjaan sebagai pelaksana

Disahkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menjadi awal dari pembentukan dan didesahkannya Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Pasal 1 angka 2 Undang-Undang tersebut di atas memberikan definisi tentang sistem jaminan nasional, dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa “sistem jaminan nasional adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial”. Selanjutnya dalam undang-undang tersebut juga turut serta mengatur mengenai pelaksanaan program jaminan sosial yang akan dilaksanakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan juga akan bertanggung jawab terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaannya.

Perlindungan sosial dibedakan menjadi dua jenis, secara umum perlindungan sosial tersebut berupa jaminan sosial dan bantuan sosial. Bantuan sosial adalah bantuan yang diberikan dalam bentuk pemberian kebutuhan dasar yang bersifat khusus bagi masyarakat yang termasuk ke dalam kategori membutuhkan. Berbeda dengan bantuan sosial, jaminan sosial adalah program yang dibentuk pemerintah dengan tujuan untuk memberikan suatu perlindungan dalam aspek finansial bagi masyarakat termasuk di dalamnya adalah tenaga kerja yang membutuhkan hal tersebut jika berada dalam keadaan sulit. Hal tersebut memiliki tujuan yang sama dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 pada pasal 41 ayat 1 yang berbunyi “setiap warga negara berhak atas jaminan sosial yang dibutuhkan untuk hidup layak serta perkembangan pribadinya secara utuh”. Relaisasi program bantuan sosial dan jaminan sosial memiliki sumber

pendanaan yang berbeda, pendanaan program bantuan sosial sepenuhnya berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBN) dan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) yang khusus untuk warga masyarakat yang kurang mampu dalam hal ekonomi. Sedangkan jaminan sosial dalam hal pendanaannya bersumber dari iuran yang dibayarkan oleh peserta jaminan kesehatan yang dibayarkan setiap bulan sehingga bisa menjadi subsidi silang antar sesama peserta jaminan sosial.

Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dalam pelaksanaannya, melalui suatu badan yang dibuat pemerintah dengan nama Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Dalam pelaksanaannya, BPJS memiliki peran untuk bertanggung jawab penuh terhadap setiap program serta kebijakan yang tercantum dalam SJSN. Sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS diberikan status sebagai badan hukum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 pada Pasal 1 Angka 6 yang menyatakan bahwa “Badang penyelenggara jaminan sosial adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial”.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dahulu bernama Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) dan berganti nama menjadi Badan Penyelenggara Jmaninan Sosial yang (BPJS) yang terbentuk pada tanggal 1 Januari 2014 dengan dasar hukum nya adalah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011. Pada peraturan perundang-undangan tersebut tepatnya pada Pasal 5 Ayat 2 dijelaskan bahwa BPJS itu sedniri dibagi menjadi dua, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Kedua BPJS tersebut memiliki segmentasi yang berbeda, BPJS Ketenagakerjaan berfokus kepada tenaga kerja yang

merupakan bantuk dari penerapan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yaitu untuk menjamin kesejahteraan warga negara. untuk melaksanakan jaminan sosial, BPJS memiliki status sebagai badan hukum. Badan hukum itu sendiri merupakan suatu konsep hukum yang terdiri dari atas variable, hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang berkaitan dengan hukum yang dapat dilaksanakan dalam hubungan hukum murni dan tindakan hukum tersebut dapat dianggap sebagai tindakan manusia (Sukarja et al., 2020: 63). Selain itu, pembiayaan dari BPJS Ketenagakerjaan itu sendiri bersumber dari iuran yang dibayarkan peserta pada setiap bulannya.

Ditinjau dari teori kesejahteraan sosial yang dikemukakan oleh Wickedan yang menjelaskan bahwa kesejahteraan sosial adalah sebuah sistem peraturan, program-program, kebaikan-kebaikan, dan pelayanan yang diperkuat untuk menjamin tersedianya pertolongan guna memenuhi kebutuhan -kebutuhan sosial yang menjadi dasar bagi penduduk dan keteraturan sosial. Maka BPJS Ketenagakerjaan sudah sesuai dengan teori tersebut. BPJS Ketenagakerjaan merupakan lembaga negara yang berbadan hukum publik yang secara sistem peraturannya jelas tercantum pada Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 yang kemudian di dalamnya terdapat program program yang berkaitan dengan kesejahteraan masyarakat dengan melakukan pelayanan dan juga pertolongan dalam bentuk santunan uang tunai ataupun fasilitas kesehatan.

Jika dilihat dari sudut pandang teori Hak Asasi Manusia (HAM) generasi keempat yang dijelaskan oleh Jimlie Asshiddiqie yang menjelaskan bahwa terdapat empat faktor dalam lahir nya teori HAM generasi keempat, yaitu konglomerasi raksasa dan bentuk

multidimantional corporation, kedua fenomena *nations without states*, ketiga, yang dijelaskan oleh *global citizen* yang berdampak pada timbulnya kelas sosial sendiri, keempat, pengaturan entitas baru yang bersifat otonom dalam bentuk *corporate fidalism* (Efriza, 2017). Poin utama dari teori HAM generasi keempat ini adalah respon terhadap perubahan-perubahan dunia yang sangat cepat akibat globalisasi. Pemberian jaminan kesejahteraan sosial ini merupakan perwujudan dari amanat konstitusi dan juga sebagai respon dari berkembangnya kebutuhan manusia yang sejalan dengan perkembangan globalisasi sehingga keterbutuhan akan kesejahteraan dan jaminan sosial kian dibutuhkan.

4.1.3. Program-program BPJS Ketenagakerjaan yang berfungsi untuk memberikan kesejahteraan sosial

Sebagai badan yang menyelenggarakan program jaminan sosial, BPJS Ketenagakerjaan memiliki beberapa program yang sudah disesuaikan dengan kebutuhan pekerja di Indonesia. Program-program tersebut telah ditetapkan pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, program-program tersebut antara lain; Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JKM). Namun demikian, terdapat program kesejahteraan sosial tambahan yang muncul pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 atau sering juga disebut dengan undang-undang cipta kerja yaitu penambahan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

Program-program tersebut secara singkat dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) adalah program jaminan sosial yang akan memberikan perlindungan kepada pekerja ketika terjadi resiko berupa kecelakaan kerja yang dapat terjadi pada setiap pekerja yang tentunya bisa terjadi kapan saja dan tidak mengenal waktu. Jaminan kecelakaan kerja ini memberikan beberapa manfaat seperti yang disampaikan oleh Bambang selaku Kepala Bidang Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Majapahit, Kota Semarang, sebagai berikut:

“manfaat kepada peserta berupa uang tunai sebesar empat puluh delapan kali dari penghasilan yang dilaporkan oleh pekerja pada saat mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, kemudian mendapatkan empat puluh dua juta apabila meninggal dunia tidak karena melakukan pekerjaan dan pelayanan kesehatan bagi korban kecelakaan kerja dan penyakit yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja hingga sembuh. Selain itu, apabila pekerja meninggal dunia, maka anak dari pekerja tersebut akan ditanggung biaya pendidikannya oleh BPJS Ketenagakerjaan mulai dari pendidikan yang sedang ditempuh pada saat pekerja meninggal dunia hingga sampai lulus bangku kuliah. Setiap jenjang pendidikan anak pekerja yang meninggal dunia memiliki nominal pembayaran yang berbeda, untuk tingkat pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) selama dua tahun dan Sekolah Dasar selama enam tahun maka akan mendapatkan manfaat sebesar satu setengah juta per tahun, untuk tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) akan mendapatkan dua juta rupiah per tahun selama jangka waktu tiga tahun, untuk jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) akan mendapatkan tiga juta rupiah per tahun selama tiga tahun, dan jenjang perguruan tinggi negeri akan mendapatkan dua belas juta rupiah per tahun selama maksimal lima tahun masa perkuliahan, manfaat tersebut dapat diberikan apabila pekerja tersebut telah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan paling tidak selama tiga tahun dan berlaku untuk dua orang anak.”

Pendapat tersebut jika dikaitkan dengan pendapat dari Wickedan mengenai teori kesejahteraan sosial yang menjelaskan bahwa kesejahteraan adalah suatu sistem peraturan program-program, kebaikan-kebaikan, pelayanan, yang bertujuan untuk menjamin tersedianya pertolongan untuk memenuhi kebutuhan sosial yang mendasar bagi penduduk untuk keteraturan sosial. Berdasarkan keterangan dari informan diatas, maka sudah sesuai dengan teori kesejahteraan sosial yang dikemukakan Wickedan. BPJS Ketenagakerjaan Majapahit yang dalam hal ini telah membuat suatu program kerja yang bertujuan untuk menjamin tersedianya pertolongan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dari awal hingga pekerja tersebut dinyatakan sembuh. Kemudian apabila pekerja tersebut meninggal dunia akibat kecelakaan kerja, maka BPJS Ketenagakerjaan akan memberikan suatu santunan dan penjaminan terhadap pendidikan dari pekerja tersebut hingga jenjang perguruan tinggi negeri sehingga akan memberika suatu keteraturan sosial ditengah tatanan masyarakat

b) Jaminan Hari Tua (JHT) adalah jaminan yang sosial yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada peserta dalam bentuk manfaat berupa uang tunai kepada peserta yang akan diberikan kepada peserta setelah memasuki usia pensiun yaitu 56 tahun, mencapai usia pensiun sesuai perjanjian kerja/peraturan perusahaan, mengundurkan diri, terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya, mengalami berakhirnya jangka waktu dalam perjanjian kerja, bukan penerima upah karena berhenti bekerja, mengalami cacat total tetap dan meninggal dunia. Pemberian jaminan hari tua

tersebut dapat diberikan jika kepesertaan minimal sepuluh tahun. Pemberian manfaat ini akan diberikan secara rutin setiap bulan kepada peserta. Jumlah nominal iurannya dibagi menjadi dua, yaitu pada pekerja penerima upah sebesar dua persen untuk pekerja dan tiga koma tujuh persen ditanggung perusahaan dan bagi pekerja bukan penerima upah sebesar dua persen dari jumlah upah yang dilaporkan.

- c) Jaminan Pensiun (JP) adalah jaminan yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan terhadap peserta dengan bentuk manfaat berupa pemberian uang tunai yang akan dibayarkan setiap bulan dan atau sekaligus apabila peserta memasuki usia pensiun, cacat total tetap atau meninggal dunia. Manfaat jaminan pensiun ini bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan ahli warisnya yang akan tetap menerima penghasilan setelah keadaan di atas. Manfaat jaminan sosial ini terdapat beberapa kriteria sebagai penerima, manfaat pensiun hari tua akan diterima setelah peserta mencapai usia pensiun sampai meninggal dunia; manfaat pensiun cacat diberikan kepada peserta yang mengalami cacat total tetap sebelum mencapai usia pensiun; manfaat pensiun janda/duda akan menerima manfaat berupa uang tunai dari peserta yang meninggal hingga duda/janda tersebut meninggal dunia atau menikah lagi; manfaat pensiun anak, akan diterima anak peserta yang meninggal dunia dan akan dihentikan ketika anak mencapai usia dua puluh tiga tahun atau sudah bekerja/menikah; manfaat pensiun orang tua, manfaat tersebut akan diterima oleh orang tua dari peserta yang meninggal dunia dengan status lajang atau duda tanpa anak dan akan diterima oleh orang tua sampai

meninggal dunia. Iuran jaminan pensiun adalah satu persen kepada peserta dan dua persen ditanggung pemberi kerja

- d) Jaminan Kematian (JK) adalah program yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan kepada peserta dengan bentuk manfaat berupa uang tunai kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Manfaat yang akan diterima oleh peserta kurang lebih sama dengan yang diterima pada jaminan kecelakaan kerja. Iuran jaminan kematian pada penerima upah sebesar nol koma tiga persen yang akan ditanggung oleh perusahaan, sedangkan pada pekerja bukan penerima upah akan membayar iuran sebesar enam ribu lima ratus rupiah sesuai dengan penghasilan yang dilaporkan kepada BPJS Ketenagakerjaan pada saat mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.
- e) Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), peserta program ini akan menerima manfaat berupa uang tunai yang akan diberikan kepada peserta setiap bulam hingga paling lama selama enam bulan setelah peserta mengalami pemutusan hubungan kerja, besaran uang tunai untuk tiga bulan pertama sebesar empat puluh lima persen kali upah dan tiga bulan selanjutnya sebesar dua puluh lima kali upah, menggunakan upah terakhir yang dilaporkan dengan batas atas upah sebesar lima juta rupiah; akses informasi pasar kerja berupa layanan informasi serja dan atau bimbingan jabatan; dan pelatihan kerja yang diberikan kepada pekerja /buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berupa pelatihan berbasis komputer, dilakukan melalui lembaga pelatihan kerja milik pemerintah, swasta atau perusahaan yang

terdaftar dan terverifikasi diselenggarakan secara daring dan luring. Namun demikian, hak jaminan kehilangan pekerjaan akan hilang apabila peserta tidak mengajukan permohonan klaim terhadap jaminan kehilangan pekerjaan selama tiga bulan sejak terjadi pemutusan hubungan kerja; telah mendapat pekerjaan dan meninggal dunia.

Program jaminan kesejahteraan yang telah dijelaskan di atas sudah ditetapkan berdasarkan fungsinya masing-masing yang tentunya sudah disesuaikan dengan yang dibutuhkan oleh pekerja di Indonesia. Menjadi catatan penting terhadap program kerja tersebut adalah setiap pekerja yang bekerja di Indonesia baik tenaga kerja lokal dan luar negeri maupun tenaga kerja formal dan informal.

Jika dilihat dari sudut pandang teori Hak Asasi Manusia (HAM) generasi keempat yang dijelaskan oleh Jimlie Asshiddiqie yang menjelaskan bahwa terdapat empat faktor dalam lahirnya teori HAM generasi keempat, yaitu konglomerasi raksasa dan bentuk *multidimentional corporation*, kedua fenomena *nations without states*, ketiga, yang dijelaskan oleh *global citizen* yang berdampak pada timbulnya kelas sosial sendiri, keempat, pengaturan entitas baru yang bersifat otonom dalam bentuk *corporate fidalism*. Poin utama dari teori HAM generasi keempat ini adalah respon terhadap perubahan-perubahan dunia yang sangat cepat akibat globalisasi.

BPJS Ketenagakerjaan dalam hal perubahan status, program dan kebijakan ini merupakan sebuah respon terhadap perubahan yang terjadi akibat globalisasi. Seperti penambahan program kerja jaminan kehilangan pekerjaan yang membuat BPJS

Ketenagakerjaan harus melakukan penambahan program jaminan dan merubah peraturan terkait karena penambahan program tersebut. Adanya program jaminan kehilangan pekerjaan ini nantinya pekerja yang mengalami pemutusan kerja akan diberikan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan perkembangan zaman seperti penggunaan teknologi dan peningkatan skill dan kompetensi.

4.1.4. Kesadaran hukum pekerja informal

Hak asasi manusia merupakan hak yang wajib untuk dimiliki setiap manusia termasuk pekerja termasuk di dalam hak asasi manusia adalah kesejahteraan sosial. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 pada Pasal 1 Angka 1 menyatakan bahwa hak asasi manusia wajib untuk dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang. Berdasarkan peraturan perundang-undangan tersebut maka mengenai hak asasi manusia sudah dijamin oleh negara dan undang yang artinya setiap pekerja memiliki hak dan dijamin hak nya oleh negara untuk memperoleh kesejahteraan untuk kehidupan yang terjamin dan lebih baik serta terlindungi dari resiko pekerjaan yang dapat terjadi sewaktu-waktu.

Mengenai hak asasi manusia juga tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28I Ayat 4 yang menjelaskan bahwa “Perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggungjawab negara, terutama pemerintah”. Berdasarkan amanat UUD seperti tersebut di atas, maka pemerintah berkewajiban untuk hadir menjadi pemeran utama dalam rangka menjamin, melindungi hak asasi manusia warga negara Indonesia yang

dalam hal ini adalah pemenuhan kesejahteraan sosial. Sementara kesejahteraan sosial itu sendiri memiliki arti tingkat kehidupan yang layak meliputi beberapa aspek, seperti ekonomi, kesehatan, pendidikan dan lain sebagainya. Kesejahteraan sosial sejatinya harus diperoleh oleh seluruh masyarakat seperti yang dikemukakan oleh Suharto bahwasanya terdapat cara untuk memperoleh kesejahteraan sosial, seperti program-program yang dibuat dengan tujuan untuk memberikan kebaikan dan pelayanan sebagai bentuk dari pemberian jaminan kesejahteraan sosial dan tersedianya pertolongan untuk memenuhi kebutuhan sosial yang sifatnya dasar bagi masyarakat. Kolaborasi dan sinergi yang kuat dan terstruktur diperukan antara pemerintah dengan masyarakat itu sendiri dalam berbagai cara untuk mewujudkan amanat konstitusi “memajukan kesejahteraan umum” serta juga sebagai tujuan bangsa Indonesia.

Masih dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, warga negara Indonesia secara keseluruhan juga dijamin kesejahteraan sosialnya seperti yang termuat dalam Pasal 28H Ayat 1 yang menjelaskan bahwa “setiap orang berhak untuk hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan”. Untuk memperoleh suatu kesejahteraan sosial, masyarakat tentunya harus dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka masyarakat harus melakukan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk mendapatkan penghasilan berupa upah. Berkaitan dengan pekerjaan, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 juga telah mengamanatkan demikian tepatnya pada

Pasal 28D Ayat 2 yang menjelaskan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Berkaca pada amanat konstitusi tersebut, maka seluruh masyarakat memiliki hak yang sama rata dalam konteks mendapatkan dan memiliki pekerjaan agar dapat mendapatkan sebuah penghasilan dalam bentuk upah untuk memnuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya agar dapat menjalani kehidupan sehari-hari. Maka setiap orang memiliki hak yang sama agar dapat memperoleh kehidupan yang sejahtera melalui pekerjaan yang dilakukan.

Mengenai ketenagakerjaan itu sendiri, pemerintah sudah mengatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tepatnya pada Pasal 1 Angka 1 yang menyatakan bahwa “ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”. Tenaga kerja juga memiliki batas usia tertentu, baik batas minimum dan juga batas usia kerja maksimum yang tentunya berdasarkan jenis pekerjaan dan juga masih-masing perusahaan, namun pada pekerja sektor informal relatif tidak memiliki batas usia minimum dan maksimum. Tenaga kerja dalam rangka pembangunan nasional memiliki peran yang cukup penting, hal tersebut dikarenakan tenaga kerja adalah faktor sekaligus penggerak utama dalam pembangunan nasional itu sendiri, atas dasar tersebut maka pembangunan nasional juga perlu diimbangi bahkan didukung oleh pembangunan ketenagakerjaan.

Terdapat beberapa hal yang harus dilakukan untuk meningkatkan pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia, pertama aspek sumberdaya manusia. Sumberdaya

manusia menjadi aspek penting dalam pembangunan ketenagakerjaan, peningkatan aspek ketenagakerjaan ini sedniri kaitannya dengan tenaga kerja itu sendiri. Peningkatan kualitas sumberdaya manusia tenaga kerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan aspek kapabilitas tenaga kerja dengan meningkatkan soft skill hingga kemampuan kerja yang nantinya akan berdampak pada kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan. Kedua yaitu peningkatan pada perlindungan tenaga kerja. Tenaga kerja dalam kegiatan melakukan pekerjaan sehari-hari memiliki resiko pekerjaan yang beragam yang dapat terjadi setiap saat. Peningkatan perlindungan tenaga kerja tersebut berpengaruh terhadap kualitas kerja dari tenaga kerja di Indonesia. Pekerja akan melakukan pekerjaannya dengan maksimal apabila sudah ada jaminan jika terjadi resiko pekerjaan yang akan melindungi pekerja dan keluarga. Peningkatan perlindungan tenaga kerja ini juga harus disesuaikan dengan aspek kemanusiaan yaitu harkat dan martabat pekerja. Ketiga yaitu peningkatan kesejahteraan kehidupan bagi pekerja dan keluarga untuk jaminan sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan juga keluarganya. Keempat adalah kesadaran hukum dan pemahaman pekerja terhadap program kesejahteraan sosial pekerja yang telah disediakan pemerintah. Dalam hal ini, pekerja sektor informal masih belum sepenuhnya memahami tentang program BPJS Ketenagakerjaan yang menyebabkan masih minimnya jumlah pekerja sektor informal yang terdaftar sebagai pekerja sektor informal. Hal ini jika dibiarkan akan menjadi permasalahan yang serius. Karena pekerja informal juga sama beresiko dalam melakukan pekerjaannya. Kesadaran hukum pekerja informal terhadap kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan ini masih

tergolong minim. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Pasal 14 yang mengatakan bahwa “setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program jaminan sosial”. Mengacu pada undang-undang tersebut dan fakta di lapangan bahwa pekerja sektor informal masih sangat sedikit yang terdaftar menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, maka pekerja sektor informal masih minim kesadaran hukum terhadap kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.

4.1.4.1. Pemahaman pekerja sektor informal terkait hak tenaga kerja dan perlindungan sosial

Pekerja sektor informal merupakan kategori pekerja yang dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari tidak memiliki seorang atasan ataupun seseorang yang memberikan penghasilan rutin bulanan. Pekerja sektor informal ini biasanya melakukan pekerjaan dengan atas dasar kemauan dan usahanya sendiri yang membuat pekerja sektor informal ini memiliki waktu yang sangat flexibel. Pekerja sektor informal dalam melakukan pekerjaannya juga memiliki resiko pekerjaan yang sama dengan pekerja sektor formal, namun pekerja sektor informal cenderung lebih tinggi resiko pekerjaannya, karena mayoritas pekerja sektor informal masuk ke dalam mobilitas tinggi, seperti yang dijelaskan oleh informan yang telah penulis wawancarai, yaitu bernama Ijal yang berprofesi sebagai barista kopi keliling yang menjelaskan sebagai berikut:

“dalam hal resiko pekerjaan, pada pekerjaan barista keliling ini cukup beresiko, seperti kemungkinan terjadi kecelakaan di jalan dari outlet hingga ke lokasi berjualan, kemudian resiko minus penjualan seperti pembeli yang membeli belum membayar namun sudah pergi, kelebihan membayar kembalian pembeli yang mengakibatkan

informan harus membayar kerugian tersebut. Informan masih sangat awam untuk alur pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan”.

Pernyataan ini juga disampaikan serupa oleh dua informan lainnya yang penulis wawancarai, seperti yang dijelaskan oleh informan kedua, yaitu Sena sebagai driver ojek online yang menjelaskan sebagai berikut:

Resiko pekerjaan sebagai driver maxim cukup besar karena setiap hari selalu berada di jalan raya sehingga resiko seperti kecelakaan lalu lintas sangat mungkin terjadi”. Sebagai seorang driver ojek online, informan menyadari tentang resiko yang besar selama berada dalam perjalanan menjalankan pekerjaannya sebagai driver ojek online”. Statement tersebut juga disampaikan oleh informan ketiga yang penulis wawancarai, bernama Adam yang berprofesi sebagai juru parkir atas kota coffee and space, sebagai berikut:

“Resiko apabila apabila ada kendaraan parkir yang jatuh maka akan menjadi tanggungjawab juru parkir meskipun hal tersebut bukan merupakan kesalahan juru parkir. Seperti motor jatuh sendiri, kesalahan parkir ataupun standar motor yang jenis nya berbeda dari biasanya yang menyebabkan posisi motor menjadi tidak stabil. Penggantian kerusakan akan diakomodir oleh atas kota. Kemudian resiko kejadian di jalan dari rumah menuju atas kota begitupun sebaliknya”.

Ketiga informan yang penulis temui dan dilakukan wawancara, ketiganya sudah mengetahui perihal resiko pekerjaan yang mungkin terjadi setiap harinya ketika informan tersebut melakukan pekerjaannya sehari-hari. Resiko-resiko yang dikemukakan oleh informan di atas merupakan jenis resiko yang cukup berbahaya yang

juga berpotensi dapat mengganggu kesehatan dan yang paling buruk adalah dapat juga menghilangkan nyawa informan itu sendiri. Selain itu, resiko kerugian materiil juga berpotensi muncul. Kerugian materiil yang dimaksud adalah ketika informan dalam melakukan pekerjaannya ini terjadi sesuatu yang mengharuskan informan bertanggung jawab dalam bentuk nominal uang, seperti pada informan pertama yang harus mengganti kerugian penjualan es kopi apabila kopi tersebut dalam hal pembayarannya kurang dan terkadang terdapat pelanggan yang tidak membayar, seperti yang dikemukakan oleh Ijal sebagai barista keliling sebagai berikut:

“resiko minus penjualan seperti pembeli yang membeli belum membayar namun sudah pergi, kelebihan membayar kembalian pembeli yang mengakibatkan informan harus membayar kerugian tersebut”.

Hal berkaitan dengan resiko kerugian materiil atas pekerjaan yang dilakukan juga disampaikan oleh informan yang penulis wawancarai seperti yang disampaikan Adam yang berprofesi sebagai juru parkir di atas kota coffee and space yang menjelaskan sebagai berikut:

“apabila ada kendaraan parkir yang jatuh maka akan menjadi tanggungjawab juru parkir meskipun hal tersebut bukan merupakan kesalahan juru parkir. Seperti motor jatuh sendiri, kesalahan parkir ataupun standar motor yang jenis nya berbeda dari biasanya yang menyebabkan posisi motor menjadi tidak stabil”.

Melihat keterangan yang diberikan oleh tiga informan yang telah disebutkan di atas, dapat diartikan bahwa pekerja sektor informal ini sudah menyadari tentang resiko pekerjaan yang dapat timbul dari pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari. Dengan

adanya resiko pekerjaan yang mungkin timbul tersebut, maka pekerja sektor informal harus juga memahami hak-hak pekerja yang dapat diperoleh oleh pekerja sektor informal melalui program kesejahteraan sosial yang telah dibuat oleh pemerintah untuk mengakomodir keperluan pekerja berkaitan dengan perlindungan ketenagakerjaan. Pemahaman terkait program kesejahteraan sosial harus terlebih dulu dipahami oleh pekerja sektor informal agar dapat memahami hak-hak apa saja yang akan didapatkan pekerja setelah menjadi peserta jaminan kesejahteraan sosial yang dalam hal ini akan diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Pekerja sektor informal seringkali belum mengetahui tentang apa itu program kesejahteraan sosial, hak-hak nya berkaitan dengan kesejahteraan sosial dan juga tentang BPJS Ketenagakerjaan itu sendiri. Pengetahuan seputar BPJS Ketenagakerjaan terbilang masih minim pada sektor tenaga kerja informal, hal ini sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh pekerja sektor informal yang menjadi informan penulis. Pernyataan tersebut disampaikan oleh Ijal yang berprofesi sebagai barista kopi keliling, sebagai berikut:

“saya belum mengetahui tentang apa itu BPJS Ketenagakerjaan dan sama sekali belum pernah ditawarkan untuk mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan dan belum pernah mendaftarkan dirinya ke BPJS Ketenagakerjaan”.

Hal serupa juga disampaikan oleh Adam sebagai juru parkir atas kota coffee and space yang menjelaskan sebagai berikut:

“saya masih belum mengetahui tentang BPJS tk dikarenakan informan tidak menggunakan bpjs tk dan bpjs kesehatan”.

Mengenai pemahaman terkait BPJS Ketenagakerjaan yang masih belum banyak diketahui oleh pekerja sektor informal ini menjadi perhatian khusus yang sudah disadari oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan Majapahit, seperti yang disampaikan oleh Bambang selaku kepala bidang kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Majapahit, sebagai berikut:

“Secara presentase sekitar 25%. Karena faktor belum butuh dan keengganan, merasa sebagai peserta bpjs kesehatan sudah cukup untuk melindungi pekerja dari resiko yang terjadi, kemudian masih banyak ditemui di lapangan apabila kami menanyakan terkait dengan BPJS maka mayoritas masyarakat yang bekerja sebagai pekerja informal akan menjawab langsung kepada BPJS Kesehatan, sementara yang kami sedang gencarkan adalah ketika masyarakat yang berprofesi sebagai pekerja sektor informal ini kami tanyakan seputar BPJS maka akan menjawab (BPJS apa?), jika jawaban tersebut sudah menjadi jawaban yang umum dijawab oleh mayoritas masyarakat sebagai pekerja informal, maka dapat dikatakan masyarakat sudah mengerti bahwa BPJS ini terdapat dua jenis dan sudah dapat membedakan”.

Perihal tersebut menggambarkan bahwa masyarakat yang berprofesi sebagai pekerja sektor informal masih belum memahami hak-hak pekerja pada jaminan kesejahteraan sosial dalam hal ini adalah BPJS Ketenagakerjaan tentunya diperlukan identifikasi permasalahan apa saja yang menyebabkan mayoritas pekerja sektor informal ini masih belum memahami perihal tersebut yang sangat penting dalam menjamin kesejahteraan pekerja dan perlindungan pekerja dalam melakukan kegiatan bekerjanya sehari-hari. Ditinjau dari teori kesejahteraan sosial yang dikemukakan oleh wickeden yang mnejelaskan bahwa bahwa kesejahteraan sosial adalah suatu sistem

peraturan, program-program, kebaikan-kebaikan, pelayanan, yang bertujuan untuk menjamin tersedianya pertolongan untuk memenuhi kebutuhan sosial yang bersifat dasar bagi penduduk untuk memberikan keteraturan sosial. Dikaitkan teori kesejahteraan sosial dengan pendapat dari Wickeden tersebut, maka teori tersebut sudah relevan dengan pernyataan informan. Pernyataan diatas menjelaskan bahwa BPJS Ketenagakerjaan Majapahit sudah dan masih terus melakukan upaya penyadaran terhadap publik terkhusus kepada pekerja sektor informal terkait dengan BPJS Ketenagakerjaan yang saat ini secara presentase masih terbilang kecil, namun demikian, BPJS Ketenagakerjaan Majapahit terus melakukan upaya pencerdasan dengan harapan tingkat presentase kesadaran masyarakat dapat lebih meningkat lagi.

4.1.4.2. Identifikasi permasalahan pekerja sektor informal yang menyebabkan belum mendaftar BPJS Ketenagakerjaan

Pekerja sektor formal dan informal hingga saat ini masih berjalan beriringan dan relatif tidak terpisahkan antara satu dengan yang lainnya. Realita yang saat ini terjadi pada keadaan ketenagakerjaan di Indonesia masih didominasi pekerja sektor informal dan karena didukung sistem perekonomian Indonesia menggunakan sistem ekonomi kerakyatan sehingga membuat banyak jumlah pekerja sektor informal yang semakin bertambah dan didukung juga dengan basis usaha yang ada di Indonesia adalah pada sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Sedangkan menurut Pitoyo pada ekonomi makro, sektor informal pada umumnya bermula dari tata perekonomian tradisional seperti perdagangan, industri rumah tangga hingga penyediaan jasa-jasa kecil telah menjadi salah satu faktor berpengaruh pada kegiatan perekonomian

Indonesia. Dengan adanya hal tersebut dan terus mengalami perkembangan yang membantu perkembangan dan meminimalisir permasalahan terkait dengan keterbatasan peluang kerja yang dibuat oleh pemerintah. Dalam konteks makro, sektor informal ini dinilai mampu untuk menopang sistem perekonomian nasional dengan spesifikasi yang dimiliki.

Namun demikian, pekerjaan sektor informal ini juga memiliki permasalahan yang cukup menjadi perhatian terutama pada aspek kesejahteraan dan juga perlindungan pekerja. Permasalahan ini menjadi penting bagi pekerja sektor informal, karena dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, pekerja juga dibayangi oleh resiko pekerjaan yang mungkin terjadi. Berdasarkan hal tersebut, maka diperlukan jaminan kesejahteraan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Terdapat permasalahan yang menjadi faktor mengapa pekerja informal belum mendaftarkan dirinya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, permasalahan tersebut antara lain:

1. Pekerja masih merasa butuh dan tidak butuh terhadap BPJS Ketenagakerjaan

Terdapat beberapa permasalahan yang membuat mayoritas tenaga kerja informal belum mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan seperti yang dikemukakan oleh Bambang selaku kepala kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Majapahit, sebagai berikut:

“Pekerja masih merasa antara butuh dan tidak butuh BPJS Ketenagakerjaan. Mayoritas pekerja sektor informal ini biasanya baru membutuhkan BPJS Ketenagakerjaan apabila sudah terjadi resiko pekerjaan kepada pekerja. Hal tersebut tidak akan bisa untuk

dilakukan klaim terhadap BPJS Ketenagakerjaan apabila pekerja tersebut baru mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan pada saat baru terjadi resiko pekerjaan. Faktor selanjutnya adalah sumberdaya manusia yang dalam hal ini adalah tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan merupakan salah satu yang menjadi penghambat kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, karena tingkat pendidikan masyarakat Indonesia masih relatif rendah yang menyebabkan minimnya literasi dan pengetahuan masyarakat terhadap resiko pekerjaan dan juga manfaat dari BPJS Ketenagakerjaan. Faktor selanjutnya Kurangnya penyampaian informasi ke bawah, Setiap informan melakukan sosialisasi terkait dengan BPJS Ketenagakerjaan ke masyarakat, seringkali informan menanyakan “apa itu bpjs?” mayoritas masyarakat masih menjawab bahwa bpjs itu sebagai sebuah asuransi kesehatan. Jadi yang dipahami oleh mayoritas masyarakat adalah ketika mereka sudah terdaftar sebagai peserta bpjs kesehatan maka mereka sudah merasa sudah cukup dan tidak perlu lagi mendaftarkan diri sebagai peserta bpjs tk. Maka tugas bpjs tk terus menyampaikan sosialisasi terkait dengan bpjs ketenagakerjaan”.

Permasalahan tersebut menjadi permasalahan yang umum terjadi pada pekerja sektor informal. Berdasarkan dengan hasil wawancara dengan pekerja sektor informal juga mengatakan hal yang sama. Ketiga informan yang penulis temui untuk dilakukan wawancara juga mengatakan bahwa masih belum mengetahui tentang BPJS Ketenagakerjaan dan juga belum pernah diberikan penawaran untuk mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, seperti yang dijelaskan oleh Ijal barista kopi keliling sebagai berikut:

“saya belum mengetahui tentang program bpjs ketenagakerjaan. informan juga belum pernah mendapatkan sosialisasi dari BPJS ketenagakerjaan. selain itu, saya juga sama sekali belum pernah ditawarkan untuk mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan dan belum pernah mendaftarkan dirinya ke BPJS Ketenagakerjaan”.

Belum diketahuinya BPJS Ketenagakerjaan oleh pekerja sektor informal juga disampaikan oleh informan Adam berprofesi sebagai juru parkir atas kota coffee and space sebagai berikut:

“saya masih belum mengetahui tentang BPJS Ketenagakerjaan karena saya tidak menggunakan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Selain belum mengetahui tentang BPJS Ketenagakerjaan, saya juga masih belum tau mas untuk iurang dari BPJS Ketenagakerjaan. Sebenarnya dulu saya ingin menggunakan mas, tapi dulu informasi yang saya dapatkan tentang iuran masih tergolong mahal sekitar tujuh puluh lima sampai serratus dua puluh lima ribu yang informasinya didapatkan dari desa untuk bpjs kesehatan. Untuk BPJS Ketenagakerjaan sendiri belum pernah mendapatkan sosialisasi”.

2. Minimnya informasi seputar BPJS Ketenagakerjaan

Secara garis besar, permasalahan terkait dengan masih banyaknya pekerja sektor informal yang masih belum mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan adalah masih minimnya informasi yang berkaitan dengan BPJS Ketenagakerjaan untuk masyarakat terkhusus kepada tenaga kerja informal. Penyampaian informasi ini menjadi sangat penting agar pengetahuan seputar BPJS Ketenagakerjaan tersampaikan secara jelas kepada pekerja sektor informal yang masih belum mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Selain minim informasi, masalah yang menjadi tantangan besar adalah berasal dari masyarakat itu sendiri. Seperti yang sudah dijelaskan oleh informan Bambang selaku kepala kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Majapahit bahwa masih terdapat banyak masyarakat yang merupakan tenaga kerja informal masih merasa belum membutuhkan BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan selama

pekerja melakukan pekerjaannya sehari-hari. Pola pikir tersebut timbul karena masyarakat masih belum mendapatkan edukasi tentang pentingnya BPJS Ketenagakerjaan sebagai perlindungan pekerja. Permasalahan tersebut juga didukung oleh faktor penyampaian informasi ke bawah yang masih belum massif sehingga pendistribusian informasi menjadi belum maksimal.

3. Faktor kesadaran hukum

Faktor terakhir yang menjadi penting terkait dengan permasalahan pekerja informal belum terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan adalah kesadaran hukum. Faktor kesadaran hukum juga tak kalah penting dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Pekerja informal secara khusus memang belum memiliki peraturan hukum yang mengharuskan terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, berbeda halnya dengan pekerja formal yang sudah memiliki peraturan hukum tersendiri terkait dengan kewajiban terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan melalui perusahaan tempat pekerja formal bekerja, yaitu pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 86 Tahun 2013. Oleh sebab itu faktor kesadaran hukum menjadi salah satu faktor penting dalam peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sektor informal.

Jika dilihat dari sudut pandang teori Hak Asasi Manusia (HAM) generasi keempat yang dijelaskan oleh Jimlie Asshiddiqie yang menjelaskan bahwa terdapat empat faktor dalam lahirnya teori HAM generasi keempat, yaitu konglomerasi raksasa dan bentuk *multidimentional corporation*, kedua fenomena *nations without states*, ketiga, yang

dijelaskan oleh *global citizen* yang berdampak pada timbulnya kelas sosial sendiri, keempat, pengaturan entitas baru yang bersifat otonom dalam bentuk *corporate fidalism*. Poin utama dari teori HAM generasi keempat ini adalah respon terhadap perubahan-perubahan dunia yang sangat cepat akibat globalisasi, maka mayoritas pekerja sektor informal ini masih belum relevan dengan teori HAM generasi keempat ini. Hal tersebut karena pada teori HAM generasi keempat yang dikemukakan oleh Jimly Asshiddiqie ini menjelaskan bahwa teori tersebut adalah teori yang menjawab perubahan-perubahan yang terjadi di dunia termasuk dalam aspek perubahan kesejahteraan sosial dengan terbentuknya BPJS Ketenagakerjaan.

4.1.5. Strategi peningkatan kesadaran hukum pekerja sektor informal terhadap kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan

Permasalahan terkait dengan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan merupakan suatu hal yang harus segera dibenahi oleh BPJS Ketenagakerjaan itu sendiri. Permasalahan tersebut timbul bukan karena BPJS Ketenagakerjaan tidak melakukan upaya apapun dalam meningkatkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Untuk dapat memenuhi target kepesertaan nasional seperti yang diungkapkan oleh Bapak Zainudin selaku direktur kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2026 sejumlah tujuh puluh juta peserta, maka BPJS Ketenagakerjaan Majapahit perlu melakukan upaya strategi peningkatan kesadaran hukum pekerja sektor informal.

Untuk membuat suatu strategi peningkatan kesadaran dalam aspek hukum, terlebih dahulu harus dilakukan beberapa identifikasi pada beberapa faktor yang menjadi permasalahan dari kepesertaan itu sendiri. Identifikasi permasalahan itu sendiri sudah

dijelaskan di atas dengan berdasarkan hasil dari wawancara terhadap kepala kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan juga wawancara dengan tiga tenaga kerja informal. Penyusunan strategi berperan penting untuk mencapai target kepesertaan yang menjadi inti permasalahan pada penelitian ini. Dalam setiap strategi yang dibuat dan dilaksanakan, tentunya akan ada sebuah konsekuensi sehingga dibutuhkan sebuah pertimbangan dalam faktor internal dan eksternal yang akan dihadapi oleh BPJS Ketenagakerjaan. Manajemen startegi yang baik dan akurat akan membuat BPJS Ketenagakerjaan lebih proaktif dalam meningkatkan kepesertaan pada pekerja sektor informal sehingga akan berdampak kepada aktivitas BPJS Ketenagakerjaan ke depannya.

4.1.5.1. Profil pekerja di Kota Semarang

Kota Semarang merupakan salah satu kota yang menjadi pusat perekonomian terkhusus di Provinsi Jawa Tengah. Sebagai salah satu pusat perekonomian, Kota Semarang memiliki banyak industri yang tersebar di beberapa wilayah di Kota Semarang, seperti kawasan industri candi yang memiliki banyak pabrik-pabrik yang beroperasi setiap harinya. Selain kawasan industri candi, Kota Semarang juga memiliki banyak pusat perbelanjaan yang tentunya juga menjadi pusat kegiatan perekonomian yang berjalan setiap harinya. Kemudian Kota Semarang juga memiliki banyak sentra Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang menjadi salah satu andalan perekonomian Kota Semarang dan perekonomian masyarakat.

Banyaknya industri di Kota Semarang ini juga beriringan dengan jumlah pekerja di Kota Semarang yang semakin bertambah. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik pada tahun 2023 penduduk usia kerja di Kota Semarang 1.338.215 jiwa yang terdiri dari 51% perempuan atau 682.537 jiwa dan 49% laki-laki atau 655.678 jiwa. Penduduk usia kerja itu sendiri dibagi menjadi dua kategori yaitu kategori angkatan kerja dan kategori bukan angkatan kerja. Jumlah angkatan kerja dalam dapat juga diartikan sebagai cerminan pencapaian pemerintah dalam upaya memenuhi dan membuka lapangan-lapangan pekerjaan yang memadai untuk masyarakat. Jumlah penduduk yang bekerja semakin banyak apabila terjadi kenaikan jumlah penduduk angkatan kerja. Ketenagakerjaan dalam hal kondisinya dipengaruhi oleh komposisi penduduk. Angkatan kerja yang semakin meningkat jumlahnya maka akan memberikan dampak dalam kegiatan ekonomi yang apabila terserap dengan baik ke dalam lapangan pekerjaan akan memberikan pengaruh positif untuk pembangunan nasional dan juga pembangunan daerah. Sebaliknya, apabila jumlah angkatan kerja yang terus meningkat namun tidak diimbangi oleh penyerapan tenaga kerja pada sektor lapangan kerja, maka akan memberikan dampak negatif dan menimbulkan masalah pada pembangunan daerah dan juga pembangunan nasional. Menurut data dari Badan Pusat Statistik yang bersumber dari data Sakernas, pada tahun 2023 sebanyak 69,42% penduduk usia kerja masuk ke dalam kategori angkatan kerja dan 30,58% penduduk termasuk ke dalam kategori bukan angkatan kerja. Secara lebih rinci berdasarkan jenis kelamin, angkatan kerja laki-laki berjumlah 515.096 jiwa dan perempuan sebanyak 413.918 jiwa yang artinya penduduk angkatan kerja laki-laki lebih banyak dibanding dengan perempuan

yang jika dijumlahkan sebesar 929.014 jiwa. Namun sebaliknya, sebanyak 268.619 jiwa yang berjenis kelamin perempuan masuk ke dalam kategori bukan angkatan kerja dan sebanyak 140.582 jiwa berjenis kelamin laki-laki yang dapat diartikan bahwa berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibanding laki-laki yang termasuk ke dalam kategori usia kerja yang tergolong bukan angkatan kerja. Sementara itu, penduduk yang bekerja dalam jumlahnya di setiap kategori pekerjaan menunjukkan kemampuan dalam menyerap tenaga kerja. Penduduk bekerja berdasarkan lapangan pekerjaan pada tahun 2023 berdasarkan data Badan Pusat Statistik cenderung masih didominasi oleh sektor jasa dengan jumlah 71,51% sektor manufaktur sebesar 26,25% dan faktor pertanian sebesar 2,24%. Sedangkan dalam aspek lain yaitu pekerja menurut status dalam pekerjaan utama jumlah presentasi tertinggi yaitu pekerjaan buruh/karyawan/pegawai sebesar 60,55% dan posisi kedua yaitu berusaha sendiri sebesar 23,13% yang merupakan kategori pekerjaan sektor informal dan pelaku usaha termasuk ke dalam kategori pekerja bukan penerima upah, posisi presentase paling kecil adalah pekerja bebas sebesar 3,35% yang juga masuk ke dalam pekerjaan sektor informal. Data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa di Kota Semarang jumlah presentase pekerja sektor formal adalah 64,10% dan untuk pekerja sektor informal sebesar 35,90%. Jumlah presentasi pekerja sektor informal tersebut menunjukkan bahwa jumlah pekerja sektor informal di Kota Semarang cukup banyak. Pekerja sektor informal tersebut perlu untuk diberikan pemahaman tentang pentingnya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan terhadap resiko pekerjaan.

4.1.5.2. Urgensi dan Pentingnya BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja sektor informal

1. Besarnya resiko pekerjaan yang dihadapi oleh pekerja sektor informal

Pekerja sektor informal merupakan pekerjaan yang cukup banyak di Kota Semarang. Berdasarkan data BPS pada tahun 2023, jumlah tenaga kerja informal di Kota Semarang sebanyak 313.510 orang. Angka tersebut bukanlah angka yang sedikit untuk ukuran pekerja informal. Pekerja informal kebanyakan merupakan pekerja yang melakukan pekerjaannya di lapangan seperti petani, buruh bangunan, ojek online, juru parkir dan lain-lain. Pekerjaan di lapangan tersebut membuat resiko pekerjaan yang mungkin terjadi kepada pekerja sektor informal ini lebih besar. Resiko-resiko ini dapat menyebabkan kerugian bagi pekerja informal jika tidak segera terlindungi oleh jaminan kesejahteraan sosial. Pemerintah menyadari bahwa resiko pekerjaan ini sangat berpotensi menimbulkan kerugian bagi pekerja dan juga bagi pemerintah itu sendiri. Sebab, ketika pekerja mengalami kecelakaan kerja dan menyebabkan meninggal dunia maka akan bisa terjadi penambahan angka kemiskinan di Indonesia yang tentunya sedang dikurangi oleh pemerintah. Oleh sebab itu, BPJS Ketenagakerjaan dalam hal ini menjadi suatu hal yang memiliki penitng bagi pekerja informal.

Sebagai sebuah badan hukum yang menyelenggarakan jaminan sosial yang merupakan amanat dari konstitusi, BPJS Ketenagakerjaan memiliki peran sentral penting dan memiliki urgensitas yang tinggi untuk memberikan perlindungan sosial terhadap seluruh pekerja di Indonesia tidak terkecuali pekerja yang termasuk ke dalam jenis pekerja sektor informal. pekerja sektor informal menjadi bagian yang tidak

terpisahkan dari perekonomian dan pembangunan nasional maupun daerah yang mencakup banyak jenis pekerjaan yang tidak memiliki hubungan kerja formal. Mayoritas tenaga kerja di Indonesia masuk ke dalam kategori pekerja sektor informal yang berarti sebagai besar dari pekerja sektor informal ini masih belum memiliki jaminan perlindungan sosial yang memadai untuk melindungi dari resiko kecelakaan kerja, kehilangan lapangan kerja, hilangnya penghasilan karena sakit ataupun cacat dalam melakukan pekerjaannya dan juga jaminan hari tua. Pekerja informal memang tidak seperti pekerja formal yang didaftarkan oleh pemberi kerjanya ataupun perusahaan. Tanpa memiliki jaminan sosial, pekerja sektor informal memiliki resiko ekonomi yang tinggi ketika sedang menghadapi darurat kecelakaan kerja dan kondisi yang membuat pekerja tidak lagi dapat bekerja secara produktif. Kehadiran BPJS Ketenagakerjaan menjadi penting sekaligus sebagai solusi agar kesejahteraan dan keamanan kerja pekerja sektor informal menjadi terjamin dengan beberapa program perlindungan sosial yang ditawarkan.

2. Pemberian manfaat bagi pekerja sektor informal

Manfaat yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan cukup banyak bagi pekerja sektor informal, namun demikian masih banyak pekerja sektor informal yang masih belum terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan masih belum menyadari akan pentingnya BPJS Ketenagakerjaan. Perlu adanya peningkatan upaya untuk bisa mengakselerasi penambahan kepesertaan pada sektor tenaga kerja informal yang saat ini masih banyak yang belum mendaftar. Secara keseluruhan, peran yang sangat

strategis dimiliki oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan pekerja sektor informal yang sampai saat ini masih cenderung kurang diperhatikan perlindungan hukum dan sosialnya. BPJS Ketenagakerjaan perlu untuk melakukan upaya-upaya yang lebih efektif dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran hukum dan inovasi dalam skema kepesertaan agar dapat lebih sesuai dengan kondisi dan kebutuhan pekerja sektor informal di Indonesia.

4.1.5.3. Upaya yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan dalam peningkatan kepesertaan tenaga kerja informal

BPJS Ketenagakerjaan sebagai pelaksana program kesejahteraan sosial menyikapi permasalahan tersebut tidak hanya diam. BPJS Ketenagakerjaan terlebih dulu melakukan inventaris permasalahan yang terjadi di lapangan. Melakukan inventaris terhadap permasalahan yang terjadi di lapangan ini menjadi penting sebagai langkah untuk menyiapkan strategi-strategi selanjutnya sebagai bentuk dari upaya yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan menyikapi permasalahan kepesertaan pekerja sektor informal. BPJS Ketenagakerjaan Majapahit sampai dengan saat ini sudah melakukan beberapa upaya dalam meningkatkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pekerja sektor informal. Upaya-upaya yang telah dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Majapahit dapat dikatakan sudah cukup massif untuk meningkatkan kepesertaan, antara lain:

2. Bekerjasama dengan dinas-dinas terkait

Beberapa upaya telah dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Majapahit untuk meningkatkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja sektor informal, seperti bekerjasama dengan beberapa Unit Pelayanan Daerah (UPD), melakukan sosialisasi, penyebaran informasi seluas-luasnya seperti yang dijelaskan oleh Bambang selaku kepala bidang kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Majapahit sebagai berikut:

“kita sudah melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan untuk pekerja sektor informal, pertama, kami menggandeng UPD yang memiliki kegiatan pembinaan, seperti dinas kelautan dan perikanan untuk pekerja informal yang berprofesi sebagai nelayan, kemudian ketika kami turun ke desa-desa maka BPJS Ketenagakerjaan menggandeng pamong desa seperti kepala desa, tokoh masyarakat dan media, kemudian melakukan sosialisasi menggandeng tokoh setempat yang disegani dan meminta seseorang yang telah menerima manfaat BPJS Ketenagakerjaan untuk melakukan testimoni. Hal tersebut karena pekerja yang telah menerima manfaat BPJS Ketenagakerjaan akan lebih memberikan informasi yang riil seperti apa yang telah pekerja tersebut dapatkan. Kemudian seperti ahli waris yang telah mendapatkan santunan kematian, diminta untuk melakukan testimoni dan kemudian dilanjutkan oleh tokoh masyarakat setempat untuk membantu menebalkan testimoni yang telah disampaikan oleh penerima manfaat agar lebih dapat diterima oleh masyarakat setempat. Hal tersebut disebabkan karena tokoh masyarakat lebih dapat didengar, dan kami juga melakukan penyebaran melalui media seperti radio, sosial media, iklan media massa dan lain-lain”.

3. Pemetaan wilayah yang masih memiliki sedikit peserta BPJS Ketenagakerjaan

Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan juga melakukan upaya lainnya seperti pemetaan wilayah yang dirasa masih sedikit peserta BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja sektor

informal dan juga pendaftaran *on the spot* pada saat sosialisasi seperti yang dijelaskan

Bambang sebagai berikut:

“Kemudian kami juga melakukan suatu pemetaan terhadap wilayah yang belum terlindungi dan sektornya. Kemudian menggandeng orang-orang yang memiliki suara di segmen tersebut untuk berbicara dan menghadirkan testimoni. Setelah sosialisasi kami juga menyediakan pendaftaran *on the spot* pada lokasi sosialisasi. Namun tidak semua peserta sosialisasi mendaftar *on the spot*. Hal tersebut dikarenakan waktu yang terbatas, kemudian pekerja tersebut masih mempertimbangkan plus dan minus, belum membawa persyaratan, belum yakin akan apa yang mereka ikuti. Untuk itu, sistem aplikasi sudah mobile dan cukup membawa laptop dan akses internet dan ada keamanan tersendiri untuk BPJS. Namun banyak juga yang mendaftar setelah sosialisasi dilakukan. Biasanya BPJS Ketenagakerjaan pada saat melakukan sosialisasi mengajak mitra yang memiliki potensi dan dekat dengan lokasi sosialisasi. Kemudian mitra tersebut yang akan melakukan pendekatan dan menindaklanjuti sosialisasi yang sudah dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan. hal tersebut mempermudah dan mempercepat perlindungan tersebut berjalan”.

Upaya-upaya yang telah dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan tersebut sejatinya merupakan upaya-upaya yang umum dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan di seluruh Indonesia. upaya yang telah dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan ini sebetulnya cukup memberikan pengaruh terhadap kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan tenaga kerja informal namun belum cukup signifikan. Pekerja sektor informal yang penulis temui untuk diwawancarai menjelaskan bahwa mereka masih belum mendapatkan sosialisasi dari pihak BPJS Ketenagakerjaan seputar BPJS Ketenagakerjaan itu sendiri. Seperti yang diktakan oleh Ijal selaku barista kopi keliling sebagai berikut:

“saya belum bergabung ke komunitas pekerja barista kopi keliling, mungkin saja teman-teman se profesi saya sudah banyak yang bergabung ke dalam komunitas tersebut dan mendapatkan sosialisasi

mengenai BPJS Ketenagakerjaan, hal tersebut akan lebih baik untuk kami yang berprofesi sebagai barista kopi keliling”.

Perihal serupa juga disampaikan oleh Sena yang berprofesi sebagai driver ojek online, bahwa informan belum tergabung ke dalam komunitas ojek online namun sudah memiliki BPJS Ketenagakerjaan karena pernah bekerja di sebuah perusahaan outsourcing, yang dijelaskan sebagai berikut:

“Sampai sejauh ini, saya belum bergabung ke komunitas ojek online, namun saya mengetahui tentang BPJS Ketenagakerjaan dan saya memiliki BPJS Ketenagakerjaan yang diberikan dari kantor outsourcing saya sebelum saya menjadi friver ojek online namun BPJS Ketenagakerjaan informan masih belum aktif”.

Keterangan yang sama juga disampaikan oleh Adam selaku juru parkir di atas kota coffee and space bahwa beliau belum tergabung ke dalam komunitas juru parkir sehingga belum mendapatkan sosialisasi mengenai BPJS Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

“Pekerja belum tergabung ke dalam komunitas juru parkir. Informan baru pertama kali menjadi juru parkir dan belum pernah mendapatkan sosialisasi tentang bpjs tk dan belum mengetahui prosedur pendaftaran”.

4. Upaya sosialisasi

Dalam hal upaya sosialisasi, BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan pemaparan terkait dengan manfaat BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja sektor informal dan juga program-program yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. sosialisasi tersebut memiliki mekanisme prosedur yang perlu dilakukan sebelum melakukan sosialisasi. Untuk tahap awal, BPJS Ketenagakerjaan terlebih dahulu melakukan

koordinasi terhadap pihak-pihak terkait yang akan diberikan sosialisasi tersebut dan juga pihak yang akan bekerjasama untuk menyampaikan sosialisasi tersebut. Koordinasi ini biasanya akan disampaikan seputar konsep sosialisasi yang akan dibawakan oleh BPJS Ketenagakerjaan, materi yang akan dibawakan akan meliputi apa saja, waktu pelaksanaan dan tempat pelaksanaan. Setelah koordinasi tersebut sudah berhasil dilakukan, BPJS Ketenagakerjaan akan melakukan perizinan terhadap pihak terkait untuk melaksanakan sosialisasi tersebut. Pada saat pelaksanaan sosialisasi ini, peserta terlebih dahulu akan melakukan pengisian formulir yang pendaftaran peserta yang akan disiapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan. pengisian formulir tersebut akan berisi data-data dari peserta sosialisasi seperti nama, alamat, pekerjaan, tempat tanggal lahir, tempat tinggal dan lain sebagainya. Data-data ini berfungsi sebagai gambaran bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk dilakukan analisis dan dilakukan pendekatan lebih lanjut. Setelah sosialisasi tersebut, peserta akan mendapatkan pemaparan seputar BPJS Ketenagakerjaan dan program-program yang dimiliki oleh BPJS Ketenagakerjaan. Data-data peserta yang tadi sudah diisikan nantinya akan dimasukkan ke dalam aplikasi SMILE BPJS Ketenagakerjaan untuk pendataan lebih lanjut.

5. Penyebaran informasi melalui media online

Kemudian untuk upaya penyebaran informasi melalui media online, BPJS Ketenagakerjaan juga perlu melakukan beberapa persiapan agar upaya ini dapat berjalan dengan baik. Untuk membuar suatu konten media sosial, tentunya BPJS Ketenagakerjaan harus melihat perkembangan sosial media dan pendekatan melalui

konten seperti apa yang dapat diterima oleh masyarakat. Setelah melakukan riset terkait dengan konten, BPJS Ketenagakerjaan akan membuat konten tersebut sesuai dengan algoritma sosial media yang saat ini sedang banyak digunakan oleh masyarakat. Pembuatan konten ini juga perlu diimbangi dengan kualitas konten seperti pengeditan konten dan isi konten yang dikemas secara menarik hingga dapat menarik minat masyarakat terkhusus tenaga kerja informal. Kemudian masih berkaitan dengan penyebaran informasi tentang BPJS Ketenagakerjaan, perlu dilakukan branding yang baik seperti pemasangan informasi seputar testimoni di berita online tentang realisasi manfaat yang sudah diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan terhadap pekerja sektor informal yang akan membuat pekerja informal yang belum menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan akan lebih tertarik dan berminat untuk mendaftarkan diri menjadi peserta.

Upaya-upaya tersebut dilakukan secara terus menerus seperti yang dijelaskan oleh Bambang, sebagai berikut:

“Upaya dilakukan setiap hari. Mitra berkewajiban untuk menambah akuisisi. BPJS Ketenagakerjaan melakukan komunikasi dengan beberapa instansi, komunitas minimal seminggu dua sampai tiga kali dilakukan sosialisasi”.

Argumentasi di atas juga relevan jika dikaitkan dengan perspektif teori Hak Asasi Manusia (HAM) generasi keempat yang dijelaskan oleh Jimlie Asshiddiqie yang menjelaskan bahwa terdapat empat faktor dalam lahirnya teori HAM generasi keempat, yaitu konglomerasi raksasa dan bentuk *multidimentional corporation*, kedua

fenomena *nations without states*, ketiga, yang dijelaskan oleh *global citizen* yang berdampak pada timbulnya kelas sosial sendiri, keempat, pengaturan entitas baru yang bersifat otonom dalam bentuk *corporate fidalism*.

Poin utama dari teori HAM generasi keempat ini adalah respon terhadap perubahan-perubahan dunia yang sangat cepat akibat globalisasi. BPJS Ketenagakerjaan dalam konteks melakukan perubahan ataupun respon yang cepat terhadap perubahan yang dipengaruhi oleh arus globalisasi. Pada argumrntasi di atas, BPJS Ketenagakerjaan melakukan beberapa upaya Sebagai bentuk respon terhadap situasi yang saat ini sedang terjadi yaitu dalam rangka menambah peserta BPJS Ketenagakerjaan pada sektor pekerja informal. BPJS Ketenagakerjaan melakukan upaya penyebaran informasi melalui media online termasuk ke dalam bagian dari perubahan yang dipengaruhi oleh globalisasi sehingga penyebaran informasi berkaitan dengan BPJS Ketenagakerjaan dapat lebih massif dan menjangkau lebih banyak masyarakat. Kemudian dalam hal pemetaan wilayah, merupakan suatu cara yang juga menjadi bagian dari respon yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan dalam memenuhi Hak Asasi Manusia berupa perlindungan kesejahteraan dengan menggunakan teori HAM generasi keempat.

Pemetaan wilayah penduduk yang dirasa masih belum banyak peserta BPJS Ketenagakerjaan merupakan langkah yang kongkrit dalam perkembangan karena terjadinya globalisasi, dengan melakukan pemetaan wilayah dengan menggunakan bantuan teknologi informasi seperti *google maps* dan juga menggunakan data-data

pendukung lainnya menjadi sebuah kekecewaan terhadap upaya BPJS Ketenagakerjaan Majapahit dalam rangka peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.

4.1.5.4. Indikator penilaian upaya yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan Majapahit dalam keberlangsungan upaya-upaya tersebut

Untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu program kerja yang telah berjalan, tentunya diperlukan indikator penilaian yang jelas oleh instansi terkait dalam hal ini adalah BPJS Ketenagakerjaan. indikator penilaian merupakan ukuran kuantitatif dan atau kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran yang telah ditetapkan. Indikator penilaian menjadi penting bagi sebuah program karena hasil dari perhitungan indikator tersebut nantinya akan digunakan sebagai dasar untuk melakukan penilaian terhadap suatu kinerja yang mencakup tahap perencanaan, pelaksanaan dan pada saat program selesai. Tanpa adanya indikator kinerja, suatu program kerja akan menjadi sulit untuk dinilai keberhasilan ataupun kegagalan dari suatu program. Melalui indikator penilaian, suatu program kerja akan dapat dilihat secara jelas apakah suatu program kerja yang telah disusun dan dijalankan dikatakan berhasil atau tidak. Indikator kinerja suatu organisasi harus dipahami dengan baik oleh manajemen dan stakeholders terkait. Terlebih dahulu harus ada penyesuaian pola pikir yang relatif sama maka penilaian keberhasilan akan menggunakan kriteria yang sama sehingga bisa lebih objektif. Indikator kinerja dari program BPJS Ketenagakerjaan idealnya tidak hanya dipahami oleh pegawai saja, melainkan pihak-pihak lain terutama masyarakat juga harus mengerti agar nantinya bisa memberikan penilaian secara umum

terhadap program-program peningkatan kepesertaan yang sudah dan sedang dijalankan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Dengan adanya indikator penilaian yang jelas tentunya akan menciptakan consensus bagi pihak internal dan eksternal agar tidak terjadi kesalahan dalam interpretasi selama pelaksanaan program kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan dalam menilai apakah program tersebut berjalan baik atau tidak.

1. Peningkatan Universal Coverage

BPJS Ketenagakerjaan Majapahit dalam konteks upaya meningkatkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sudah membuat indikator keberhasilan. Indikator tersebut menjadi acuan utama dalam pelaksanaan program-program peningkatan kepesertaan. Indikator keberhasilan program yang ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan Majapahit yang pertama adalah peningkatan universal coverage jamsostek seperti yang dijelaskan oleh Bambang selaku kepala bidang kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Majapahit:

“Meningkatkan indikator universal coverage jamsostek. Merupakan membandingkan jumlah Angkatan kerja suatu daerah dengan perlindungan peserta yang ada dan menghitung kolaborasi bpjs tk dengan dinas ketenagakerjaan”.

Peningkatan universal coverage jamsostek ini dilakukan dengan cara meningkatkan kerjasama dengan pemerintah Kota Semarang yang dalam hal ini adalah dinas ketenagakerjaan dalam beberapa program upaya peningkatan kepesertaan dan didukung dengan melakukan random sampling kepada pekerja sektor informal terkait

dengan sudah atau belum mendapatkan perlindungan ketenagakerjaan seperti yang dijelaskan Bambang sebagai berikut:

“dinas tenaga kerja akan melakukan sampling terhadap pekerja penerima upah dan pekerja bukan penerima upah sudah ada perlindungan atau belum. Sampai dengan hari ini, BPJS Ketenagakerjaan Majapahit masih berada di angka 40%. Angka tersebut masih tergolong jauh dari angka 100%. BPJS Ketenagakerjaan Majapahit masih memiliki pekerjaan rumah yaitu untuk terus meningkatkan dengan berkolaborasi dengan beberapa stakeholder terkait yang sudah dijelaskan di atas dan menyampaikan informasi seluas luasnya hingga sampai ke akar rumput ke bawah hingga nanti nya ketika masyarakat ditanya tentang bpjs tk dapat menjawab “bpjs apa?.”

Namun demikian, dari beberapa upaya-upaya yang telah dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kepesertaan pada tenaga kerja informal bukannya tidak membuahkan hasil. Tentunya dari beberapa upaya yang telah dilakukan tersebut terjadi beberapa pengaruh sekaligus penemuan di lapangan. Salah satu penemuan yang ditemukan di lapangan adalah masih terdapat warga masyarakat yang menganggap bahwa BPJS Ketenagakerjaan ini merupakan sebuah asuransi kesehatan, seperti yang dijelaskan Bambang sebagai berikut:

“Kebanyakan warga beranggapan BPJS Ketenagakerjaan sebagai asuransi. Maka BPJS Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa BPJS merupakan perlindungan dasar dari negara dan bukan asuransi. Karena BPJS Ketenagakerjaan tidak melakukan screening kesehatan saat calon peserta mendaftar yang penting masih dalam posisi bekerja dan sehat. Kalau asuransi ketika seseorang memiliki riwayat asuransi tertentu maka tidak dapat didaftarkan sebagai peserta asuransi”.

Upaya yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Majapahit ini dilakukan secara intens dan terus menerus sebagai bentuk komitmen BPJS Ketenagakerjaan Majapahit

untuk meningkatkan kepesertaan, seperti yang dijelaskan oleh Bambang sebagai berikut:

“Upaya dilakukan setiap hari. Mitra berkewajiban untuk menambah akuisisi. BPJS Ketenagakerjaan melakukan komunikasi dengan beberapa instansi, komunitas minimal seminggu dua sampai tiga kali dilakukan sosialisasi”.

Upaya-upaya yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk peningkatan kepesertaan pekerja sektor informal tentunya juga harus dilihat dalam sudut pandang rasionalitas. Secara definisi, rasionalitas merupakan suatu aspek berdasarkan pada pemikiran yang logis/penalaran yang bertujuan untuk mempertimbangkan pengambilan keputusan ataupun pendapat, perbuatan, penilaian dan lain-lain (Achyani & Cahya, 2012: 70). Upaya yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan ini sudah dapat dikatakan upaya yang rasional, hal tersebut dilihat dengan adanya dampak pada aspek kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan juga pemberian penyadaran pada pekerja informal. Pengaruh-pengaruh dalam upaya penambahan kepesertaan pekerja sektor informal seperti bertambahnya peserta, seperti yang dijelaskan oleh Bambang, sebagai berikut:

“Pengaruh dari upaya tersebut secara internal adalah langsung bertambahnya peserta baru yang terdeteksi oleh sistem. Namun jika berkolaborasi dengan mitra tergantung dari kecepatan mitra untuk melaporkan penambahan peserta. Namun BPJS Ketenagakerjaan juga memberdayakan tokoh setempat yang tadi sudah dijelaskan dengan mendorong tokoh setempat tersebut untuk langsung terjun ke tengah masyarakat dengan melakukan collecting formulir dan persyaratan dan nantinya akan diberikan ke mitra ataupun langsung ke BPJS Ketenagakerjaan. Secara presentasi sekitar 10%”.

2. Meningkatnya jumlah kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Majapahit

BPJS Ketenagakerjaan Majapahit mengalami peningkatan kepesertaan dalam jumlah yang relatif tidak terlalu besar, peningkatan tersebut terjadi karena beberapa upaya yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan memberikan dampak positif seperti yang disampaikan oleh Bambang sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Data Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Majapahit

Target dan Realisasi				
Peserta Bukan Penerima Upah (BPU)				
Periode 2019-2024				
No	Tahun	Target	Realisasi	%Pencapaian
Penambahan Peserta Baru BPU				
1	2019	26,804	36,588	136,50%
2	2020	30,037	23,859	79,43%
3	2021	24,210	44,094	182,13%
4	2022	408,503	55,645	114,72%
5	2023	78,873	57,339	72,70%
6	2024	59,534	42,297	71,05%
Peserta Aktif BPU				
1	2019	24,883	15,514	62,35%
2	2020	23,521	15,988	67,97%
3	2021	30,005	38,716	129,03%
4	2022	52,255	34,345	65,73%
5	2023	84,819	22,034	25,98%
6	2024	100,000	37,257	37,26%

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Majapahit

“Peningkatan setiap tahun pasti terjadi, karena target dari tahun ke tahun selalu meningkat. Penambahan peserta baru dari 6 tahun yang lalu sampai dengan hari ini adalah 259,822 kecuali target 2024 sedikit menurun karena realisasi juga lebih kecil dibanding target. Bukan penerima upah cenderung naik. Peserta aktif target tidak turun 2019 berjumlah 24,883 dengan realisasi 15,514 tahun kemarin 100.000 tahun ini 2025 sejumlah 106.000”.

“Secara umum pemerintah menginginkan seluruh pekerja terlindungi, namun karena pekerja bukan penerima upah tidak ada norma hukum yang memaksa, maka agak sulit. Namun BPJS Ketenagakerjaan terus melakukan upaya sosialisasi dengan menggandeng beberapa pihak. Hal tersebut membuahkan hasil dengan naiknya realisasi bagi pekerja bukan penerima upah meskipun naik turun, namun tren dari 2019 hingga 2024 cukup positif paling besar di 2021 setelah covid. Banyak pekerja yang sadar tentang pentingnya BPJS Ketenagakerjaan saat banyak pekerja yang meninggal dan mendapatkan santunan. Namun pekerja informal tidak mendapatkan itu sementara santunan tersebut sangat penting pada saat krisis covid-19”.

“Tahun 2025 mengalami kenaikan sekitar 4,9 juta yang termasuk ke dalam angka besar. Saat ini peserta aktif pekerja bukan penerima upah pada BPJS Ketenagakerjaan majapahit adalah sebesar 37.257 dari yang sebelumnya berjumlah 22.034”.

Peningkatan kepesertaan tersebut tidak lepas dari campur tangan pemerintah daerah atas kontribusinya berupa pemberian dana CSR seperti yang dijelaskan oleh Bambang, sebagai berikut:

“Hal tersebut merupakan campur tangan dari pemda yang semakin sadar dengan pentingnya jaminan sosial. Maka pemda menggelontorkan dana untuk pekerja rentan yang berupa dana CSR kurang lebih sebesar 10.000. Pemda mendaftarkan dan membayarkan iuran pekerja rentan tersebut ke BPJS Ketenagakerjaan. hal tersebut merupakan dampak dari berlakunya instruksi presiden nomor 2 tahun 2021 tentang optimalisasi program jaminan sosial ketenagakerjaan. kemudian didukung juga oleh instruksi presiden nomor 4 tahun 2022 tentang angka kemiskinan ekstrim”.

Data di atas merupakan data yang tercatat di BPJS Ketenagakerjaan Majapahit yang jika dibandingkan dengan data Angkatan kerja BPS tidak akan menggambarkan secara riil perbandingan antara jumlah pekerja informal yang terdaftar dan jumlah Angkatan kerja Kota Semarang seperti yang dijelaskan oleh Bambang, sebagai berikut:

“Yang belum terdaftar bisa disandingkan dengan data bps yaitu data Angkatan kerja dari usia 18-65 tahun. Namun hal tersebut tidak menggambarkan secara riil Angkatan kerja yang sudah terlindungi bpjs tk. Hal tersebut karena jumlah tenaga kerja informal yang terdaftar pada bpjs tk majapahit adalah pekerja yang memiliki ktp semarang. maka jika dijumlahkan, akan ada gap antara peserta yang terdaftar di bpjs tk majapahit dengan jumlah Angkatan kerja. Faktor lain terhadap jumlah tersebut dapat juga disebabkan oleh Angkatan kerja yang ada di semarang ini bekerja di luar semarang sehingga juga menyebabkan gap antara jumlah peserta bpjs tk majapahit dengan jumlah Angkatan kerja. Peserta bukan penerima upah berjumlah 37.257, total penerima upah sejumlah 174.278 orang. Total kurang lebih 200.000 peserta yang terdaftar pada bpjs tk majapahit pada akhir 2024 kemarin.

Sementara itu, BPJS Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa profesi nelayan masih menjadi peserta pekerja informal yang terdaftar terbanyak, seperti yang dijelaskan oleh Bambang, sebagai berikut:

“data secara garis besar data terkait dengan segmentasi profesi berada di pusat. Namun untuk wilayah kerja cabang majapahit terbanyak berada pada profesi nelayan. Karena wilayah kerja bpjs tk majapahit terletak di daerah pantura. Untuk yang yang kedua adalah pada segmen umkm atau pedagang yang dikelola secara mandiri. Ketiga adalah ojek online”.

4.1.5.5. Sistem pengawasan program

Setelah indikator penilaian program dibuat dan dilaksanakan, BPJS Ketenagakerjaan memerlukan suatu sistem pengawasan atau pengendalian manajemen. Sistem pengawasan program kerja adalah sebuah mekanisme yang dibuat dengan tujuan untuk memastikan rencana kerja yang telah disusun dan dijalankan berjalan sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Termasuk ke dalam pengawasan ini adalah pemantauan, evaluasi dan tindakan korektif yang dijalankan secara

berkelanjutan dengan tujuan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program kerja. Dalam pelaksanaan pengawasan ini tentunya melibatkan banyak pihak mulai dari manajemen, pelaksana, dan juga pihak eksternal untuk melakukan suatu penilaian yang independen.

Proses pengawasan ini dimulai diawali dengan membuat perencanaan yang berisi indikator keberhasilan program yang dibuat secara jelas dan rinci untuk menjadi tolak ukur dalam melakukan atau melaksanakan program. Indikator tersebut berupa target secara kuantitatif seperti jumlah program yang harus diselesaikan, target objek dan subjek yang dituju dan yang terpenting adalah sasaran yang dituju. Metode pengawasan yang dilakukan pun dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti pemantauan langsung, penggunaan teknologi informasi yang dapat digunakan untuk melakukan pelaporan secara real time dan juga evaluasi secara berkala.

Pengawasan program kerja juga dapat digunakan untuk melakukan analisis terhadap resiko agar dapat memetakan potensi hambatan yang mungkin terjadi dan mengganggu capaian dari tujuan yang telah ditetapkan. Adanya sistem deteksi sedini mungkin terhadap kendala-kendala di lapangan dapat segera melakukan mitigasi untuk mencegah dampak yang lebih besar lagi. Pengawasan haruslah bersifat efektif, objektif serta transparan agar seluruh pihak yang terlibat dapat memahami hasil evaluasi dan bertanggungjawab atas kinerja masing-masing. Sistem pengawasan juga harus bersifat adaptif terhadap perubahan. Pada kondisi tertentu, program kerja dimungkinkan untuk dilakukan penyesuaian strategi ataupun perubahan prioritas dengan melihat

dinamika yang terjadi di lapangan. Oleh sebab itu, fleksibilitas dalam pengawasan merupakan elemen penting agar program kerja dapat tetap responsive dan dapat mencapai target.

BPJS Ketenagakerjaan Majapahit dalam hal pengawasan terhadap upaya peningkatan kepesertaan pekerja sektor informal telah melakukan beberapa langkah seperti pengawasan terhadap regulasi, evaluasi dan monitoring, pengawasan internal dan eksternal seperti yang diungkapkan Bambang, sebagai berikut:

“Pengawasan terhadap regulasi yang muncul ada mekanisme audit. Audit tersebut dibagi menjadi dua, yaitu satuan pengawas internal (SPI) dan juga audit eksternal yang bisa dilakukan oleh BPK, kantor akuntan public yang ditunjuk pemerintah. Audit tersebut bertujuan untuk memastikan apakah aturan main yang ada sudah dijalankan atau belum, termasuk transparansi seperti pembayaran yang harus melalui transfer dan tidak boleh melalui petugas BPJS Ketenagakerjaan”.

“Evaluasi dan monitoring bekerjasama dengan pemda setempat untuk mengetahui tingkat jangkauan coverage jamsostek seberapa pesat atau bahkan menurun”.

“Langkah langkah bersama yang dilakukan oleh bpjs tk dengan pemerintah untuk memastikan efektivitas program yang dijalankan atau step by step nya sudah berjalan atau belum”.

Sedangkan untuk pengawasan internal dari BPJS Ketenagakerjaan itu sendiri menggunakan sistem *Key Performance Indicator (KPI)* sebagaimana yang dijelaskan oleh Bambang, sebagai berikut:

“Untuk internal bpjs tk sendiri menggunakan standar key performance indicatori (KPI) yang membandingkan antara target dan realisasi di lapangan. Target tersebut dari pemerintah dan diturunkan ke masing masing kanwil hingga ke kantor cabang yang akan dievaluasi setiap

bulan termasuk kinerja masing masing unit ataupun personal. Jadi bpjs tk dalam berjalannya sesuai dengan rule of the game dengan guidance, aturan dan prosedur kerja yang sudah ada dengan mekanisme pengawasan maupun evaluasi dan monitoring yang ada”.

Sistem pengawasan yang sudah dibentuk dan dijalankan pada program-program kerja BPJS Ketenagakerjaan Majapahit ini sebetulnya sudah cukup baik, namun demikian masih terdapat beberapa hal yang menjadi kekurangan dari sistem pengawasan tersebut. Sistem pengawasan yang diterapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan Majapahit ini terdapat dua jenis, yaitu pengawasan internal dan eksternal. Pada kelemahan sistem pengawasan internal yang pertama adalah kurang matangnya suatu pertimbangan. Efektivitas pengawasan sering terjadi karena adanya keterbatasan sumberdaya manusia dalam konteks pengambilan keputusan. Keputusan yang biasanya diambil oleh pihak manajemen pada umumnya berdasarkan pada beberapa pertimbangan, yaitu ketersediaan informasi, waktu yang tersedia serta beberapa variable lain seperti faktor internal dan eksternal. Dalam praktiknya, pada pengambilan keputusan yang diambil dengan keterbatasan waktu dan informasi memberikan dampak yang kurang efektif terhadap suatu keputusan yang dihasilkan berkaitan dengan permasalahan yang terjadi. permasalahan selanjutnya adalah dalam konteks penerjemahan dan pelaksanaan perintah. Pada hal ini, pengawasan yang telah dilakukan oleh pihak internal ketika terjadi suatu permasalahan dan sudah diambil keputusan oleh pengawas internal itu sendiri harus diambil suatu tindakan berdasarkan keputusan tersebut, namun demikian, kesalahan dalam menerjemahkan dan melaksanakan keputusan tersebut seringkali terjadi kesalahan dalam pelaksanaannya

walaupun keputusan tersebut telah didesain sebaik-baiknya. Kesalahan tersebut disebabkan oleh ketidaktahuan dan kecerobohan pelaksana yang menyebabkan pengawasan internal ini menjadi kurang efektif. Kemudian untuk pengawasan internal ini sejatinya dilakukan oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan itu sendiri. Kekurangan bila pengawasan dilakukan oleh pihak internal adalah seringkali pengawasan yang dilakukan menggunakan penilaian subjektif yang disebabkan beberapa faktor, seperti faktor kedekatan pengawas dengan pekerja BPJS Ketenagakerjaan itu sendiri. Kedekatan tersebut menyebabkan penilaian pengawasan menjadi tidak objektif sehingga menyebabkan hasil pengawasan dapat dikompromikan antar pengawas dengan pekerja BPJS Ketenagakerjaan itu sendiri.

Berdasarkan argumentasi di atas dan ditinjau berdasarkan prespektif teori kesejahteraan sosial yang dikemukakan oleh Wickedon yang menjelaskan bahwa kesejahteraan sosial adalah sebuah sistem peraturan, program-program, kebaikan-kebaikan, dan pelayanan yang diperkuat untuk menjamin tersedianya pertolongan guna memenuhi kebutuhan -kebutuhan sosial yang menjadi dasar bagi penduduk dan keteraturan sosial, maka argumentasi di atas sudah sesuai dengan teori kesejahteraan sosial tersebut, dimana BPJS Ketenagakerjaan sebagai implementator dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dalam sudah berupaya memberikan upaya-upaya untuk meningkatkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja informal dengan memberikan program-program untuk meningkatkan kepesertaan dan memberikan pemahaman terkait dengan BPJS

Ketenagakerjaan itu sendiri. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan juga memberikan pelayanan-pelayanan kesehatan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja yang bertujuan untuk memberikan keteraturan sosial.

Argumentasi di atas juga relevan jika dikaitkan dengan prespektif teori Hak Asasi Manusia (HAM) generasi keempat yang dijelaskan oleh Jimlie Asshiddiqie yang menjelaskan bahwa terdapat empat faktor dalam lahir nya teori HAM generasi keempat, yaitu konglomerasi raksasa dan bentuk *multidimentional corporation*, kedua fenomena *nations without states*, ketiga, yang dijelaskan oleh *global citizen* yang berdampak pada timbulnya kelas sosial sendiri, keempat, pengaturan entitas baru yang bersifat otonom dalam bentuk *corporate fidalism*. Poin utama dari teori HAM generasi keempat ini adalah respon terhadap perubahan-perubahan dunia yang sangat cepat akibat globalisasi. Dengan berdasarkan informasi yang diperoleh dari informan yang penulis wawancarai, terdapat beberapa informasi berkaitan dengan respon dari BPJS Ketenagakerjaan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi akibat dari globalisasi, seperti pembenahan sistem pengawasan yang sistem yang saat ini digunakan oleh BPJS Ketenagakerjaan yang berbasis aplikasi seperti pada tahap pendaftaran peserta yang semakin dipermudah dengan melalui aplikasi dan juga penyebaran informasi yang sudah menggunakan *website* resmi BPJS Ketenagakerjaan. selain itu, dengan upaya-upaya yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Majapahit untuk meningkatkan kepesertaan pada pekerja informal sudah menggambarkan respon BPJS Ketenagakerjaan Majapahit terkait dengan perkembangan keadaan lapangan.

4.1.6. Sistem BPJS Ketenagakerjaan yang saat ini sedang berjalan

BPJS Ketenagakerjaan adalah sistem jaminan sosial yang diberikan oleh pemerintah Indonesia kepada masyarakat untuk menjalankan amanat konstitusi Negara Indonesia untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat dan diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Secara umum, BPJS Ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan untuk tenaga kerja untuk mengantisipasi resiko sosial ekonomi yang mungkin terjadi selama melakukan pekerjaan. Sistem yang dirancang oleh BPJS Ketenagakerjaan dirancang sedemikian rupa yang bertujuan untuk memberikan kepastian kepada setiap pekerja sektor formal dan informal agar mendapatkan hak dan perlindungan yang layak berdasarkan ketentuan yang berlaku. BPJS Ketenagakerjaan hingga saat ini mengelola empat program untuk menjamin kesejahteraan pekerja, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKM), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Setiap program yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan memiliki tujuan yang spesifik seperti memberikan manfaat secara finansial, pemberian santunan dan pembiayaan pengobatan bagi peserta yang mengalami kecelakaan kerja dan pemberian santunan kepada ahli waris. Program ini diwajibkan untuk seluruh pekerja formal yang didaftarkan oleh perusahaan tempat bekerja dan bersifat semi wajib untuk tenaga kerja informal.

Dalam pelaksanaan implementasinya, BPJS Ketenagakerjaan telah mengadopsi beberapa inovasi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kemudahan layanan

bagi peserta. Melalui digitalisasi yang merupakan salah satu strategi utama untuk mengelola sistem. Digitalisasi membuat peserta BPJS Ketenagakerjaan bisa mengakses layanan secara online dengan menggunakan aplikasi dan *website* resmi BPJS Ketenagakerjaan seperti untuk pengecekan saldo, pengajuan klaim dan mendapatkan informasi seputar kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Terkait dengan sistem yang saat ini digunakan oleh BPJS Ketenagakerjaan Majapahit juga telah melakukan beberapa hal yang meliputi sistem pendaftaran, pelayanan dan juga klaim seperti yang disampaikan oleh Bambang sebagai berikut:

“Pendaftaran dipermudah terkhusus bagi pekerja bukan penerima upah cukup hanya menyebutkan NIK KTP, misal pekerja mau mendaftar lewat mitra, cukup menyebutkan NIK, pekerjaan, nomor handphone dan pembayaran tergantung dari berapa lama pekerja tersebut mau dilindungi”.

BPJS Ketenagakerjaan Majapahit juga menyadari bahwa masih terdapat banyak masyarakat yang masih awam dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi seperti menggunakan aplikasi dan juga melalui website, maka dari itu BPJS Ketenagakerjaan Majapahit mempermudah lagi pendaftaran bagi pekerja sektor informal untuk mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan seperti yang dijelaskan Bambang sebagai berikut:

“Pendaftaran lewat BPJS Ketenagakerjaan, jika pendaftaran secara mandiri, maka BPJS Ketenagakerjaan akan melakukan perekaman dan pembayaran pada mitra kerjasama. Namun pendaftaran kolektif, setelah proses perekaman, maka coordinator akan mendapatkan kode billing atau kode bayar dan pembayaran dapat dilakukan di perbankan atau mitra kerjasama”.

Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan juga mempermudah pendaftaran peserta seperti yang dijelaskan Bambang, sebagai berikut:

“Menyebutkan dua jenis pekerjaan yang akan dicover oleh BPJS Ketenagakerjaan karena khusus untuk pekerja bukan penerima upah/pekerja informal. Dua pekerjaan bisa didaftarkan sekaligus. Seperti contoh, seorang pekerja pada pagi hari bekerja sebagai tukang ojek kemudian pada sore hingga malam hari bekerja sebagai tukang pijit. Kedua pekerjaan tersebut memiliki resiko pekerjaan, pada pekerjaan tukang ojek beresiko mengalami kecelakaan lalu lintas kemudian pada pekerjaan tukang pijit berisiko mengalami kelelahan dan mengakibatkan kematian seperti serangan jantung dll. Berbeda halnya dengan contoh kasus, pada pagi hari sebagai guru pengajian kemudian sore hari menjadi guru les, maka tidak dapat didaftarkan pekerjaan tersebut untuk kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan karena kedua profesi tersebut merupakan satu profesi yang sama. Berbeda halnya juga dengan contoh kasus seperti, pada pagi hari seorang pekerja bekerja sebagai buruh pabrik yang termasuk ke dalam pekerja sektor formal yang artinya BPJS Ketenagakerjaan selama pekerjaan pagi menjadi buruh pabrik dibayarkan oleh perusahaan, namun pada sore hari, pekerja tersebut bekerja sebagai tukang ojek, dengan demikian resiko yang terjadi merupakan resiko bekerja sebagai tukang ojek dan tidak dapat dikaitkan dengan BPJS Ketenagakerjaan pada perusahaan tempat bekerja di pagi hari, baiknya pekerja tersebut mendaftarkan dua kepesertaan yang berbeda. Namun demikian, ketika pekerja tersebut mengalami kematian bukan karena kecelakaan kerja, maka akan mendapatkan dua kali klaim kematian dari dua kepesertaan tersebut. Namun apabila pekerja tersebut mengalami kematian karena kecelakaan kerja, maka hanya akan mendapatkan satu kali klaim kematian BPJS Ketenagakerjaan saja”.

Prosedur pendaftaran untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja informal terbagi menjadi dua yaitu pendaftaran online dan pendaftaran offline di kantor BPJS Ketenagakerjaan.

a) Prosedur pendaftaran onlien adalah sebagai berikut:

1. klik portal pendaftaran di alamat website <https://sipp.bpjsketenagakerjaan.go.id/>
2. pilih : “Pendaftaran Peserta” dan pilih Individu (Pekerja BPU)
3. Masukkan alamat email dan kode captcha, klik DAFTAR
4. Cek email dan klik aktivasi pendaftaran
5. Lakukan pembayaran setelah mendapatkan kode iuran melalui email
6. Peserta mendapatkan kartu digital melalui email atau diambil di Kantor Cabang terdekat

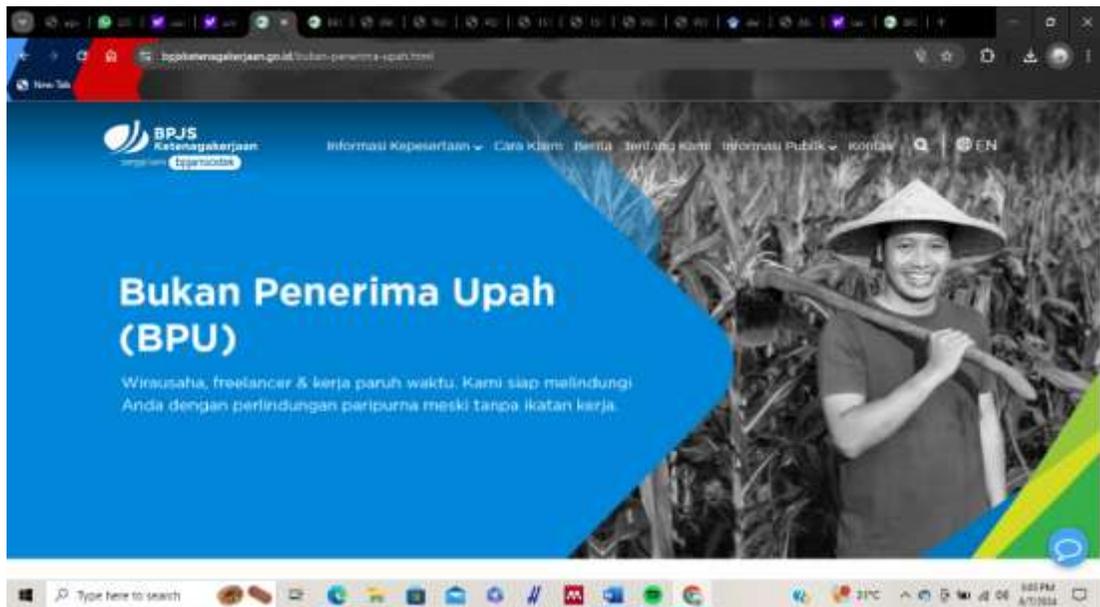
b) Prosedur pendaftaran offline di kantor BPJS Ketenagakerjaan

1. Isi formulir dokumen pendaftaran kepesertaan dengan lengkap
2. Ambil nomor antrian dulu untuk layanan pendaftaran
3. Tunggu hingga nomor antrian kamu dipanggil.
4. Isi data individu (Pekerja BPU)
5. Dapatkan jumlah iuran yang harus kamu bayarkan.
6. Menerima tanda terima dokumen pendaftaran
7. Melakukan pembayaran iuran
8. Setelah pembayaran iuran kamu berhasil, kamu akan menerima sertifikat kepesertaan dan Kartu Peserta.
9. Jangan lupa berikan penilaian kepuasan melalui e-survey

Adapun dokumen yang harus disiapkan oleh calon peserta bukan penerima upah adalah sebagai berikut:

1. Memiliki Nomor Induk Kependudukan (NIK) atau Kartu Tanda Penduduk (KTP)
2. Memiliki alamat email
 - a. Proses pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan untuk pekerja sektor informal juga dapat dilakukan melalui dua cara, yang pertama melalui online dan yang

Gambar 4. 2Dashboard Website BPJS Ketenagakerjaan



Sumber: <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/cara-klaim.html>

kedua secara offline seperti yang tercantum dalam *website* BPJS Ketenagakerjaan

Berdasarkan *website* BPJS Ketenagakerjaan, terdapat tiga program yang tersedia untuk pekerja bukan penerima upah yang serupa dengan pekerja sektor informal, program jaminan kesejahteraan tersebut adalah Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM)

a) Jaminan Hari Tua (JHT)

Merupakan Program perlindungan yang diselenggarakan yang bertujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total, tetap atau meninggal dunia. Bentuk manfaat yang akan diterima berupa manfaat uang tunai yang besarnya adalah akumulasi seluruh iuran yang telah dibayarkan ditambah dengan hasil pengembangannya. Uang yang dibayarkan:

1. Sekaligus apabila peserta:

- a. mencapai usia 56 tahun;
- b. berhenti bekerja karena mengundurkan diri dan sedang tidak aktif bekerja dimanapun;
- c. terkena pemutusan hubungan kerja, dan sedang tidak aktif bekerja dimanapun;
- d. meninggalkan wilayah Indonesia untuk selamanya;
- e. cacat total tetap; atau
- f. meninggal dunia.

2. Sebagian maksimal 10% dalam rangka persiapan memasuki masa pensiun atau maksimal 30% untuk kepemilikan rumah apabila peserta memiliki masa kepesertaan paling sedikit 10 tahun, dan hanya dapat diambil maksimal 1 kali.

sumber: <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/bukan-penerima-upah.html>

b) Jaminan Kecelakaan Kerja

Merupakan manfaat dalam bentuk uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Manfaat yang akan diterima oleh peserta adalah pelayanan kesehatan yang mencakup perawatan dan pengobatan sesuai dengan kebutuhan medis dan santunan berupa uang. Secara lengkap manfaat yang akan diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada peserta sebagai berikut:

A. Pelayanan Kesehatan

- a. Pelayanan Kesehatan sesuai kebutuhan medis yang meliputi :
 - b. Pemeriksaan dasar dan penunjang;
 - c. Perawatan tingkat pertama dan lanjutan;
 - d. Rawat inap kelas I rumah sakit pemerintah, rumah sakit pemerintah daerah, atau rumah sakit swasta yang setara;
 - e. Perawatan intensif;
 - f. Penunjang diagnostik;

- g. Penanganan, termasuk komorbiditas dan komplikasi yang berhubungan dengan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja;
- h. Pelayanan khusus;
- i. Alat kesehatan dan implant;
- j. Jasa dokter / medis;
- k. Operasi;
- l. Pelayanan darah;
- m. Rehabilitasi medik;
- n. Perawatan di rumah (homecare) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - 1) Pelayanan Kesehatan sesuai kebutuhan medis yang meliputi :
 - 2) Pemeriksaan dasar dan penunjang;
 - 3) Perawatan tingkat pertama dan lanjutan;
 - 4) Rawat inap kelas I rumah sakit pemerintah, rumah sakit pemerintah daerah, atau rumah sakit swasta yang setara;
 - 5) Perawatan intensif;
 - 6) Penunjang diagnostik;
 - 7) Penanganan, termasuk komorbiditas dan komplikasi yang berhubungan dengan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja;
 - 8) Pelayanan khusus;
 - 9) Alat kesehatan dan implant;

- 10) Jasa dokter / medis;
- 11) Operasi;
- 12) Pelayanan darah;
- 13) Rehabilitasi medik;
- 14) Perawatan di rumah (homecare) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

B. Pemeriksaan diagnostik dalam penyelesaian kasus penyakit akibat kerja.

sumber: <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/bukan-penerima-upah.html>

2. Santunan berupa uang meliputi

A. Penggantian biaya transportasi dengan rincian:

- a. Pelayanan Kesehatan sesuai kebutuhan medis yang meliputi :
- b. Pemeriksaan dasar dan penunjang;
- c. Perawatan tingkat pertama dan lanjutan;
- d. Rawat inap kelas I rumah sakit pemerintah, rumah sakit pemerintah daerah, atau rumah sakit swasta yang setara;
- e. Perawatan intensif;
- f. Penunjang diagnostik;
- g. Penanganan, termasuk komorbiditas dan komplikasi yang berhubungan dengan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja;
- h. Pelayanan khusus;
- i. Alat kesehatan dan implant;

- j. Jasa dokter / medis;
 - k. Operasi;
 - l. Pelayanan darah;
 - m. Rehabilitasi medik;
 - n. Perawatan di rumah (homecare) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
3. Santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB) dengan rincian sebagai berikut :
- a. Enam bulan pertama diberikan sebesar seratus persen dari upah
 - b. Enam bulan kedua diberikan seratus persen dari upah
 - c. Enam bulan ketiga dan seterusnya diberikan lima puluh persen dari upah
4. Santunan cacat meliputi
- a. Cacat sebagian anatomis sebesar persen sesuai table cacat x 80 x upah sebulan
 - b. Cacat sebagian fungsi sebesar persen berkurangnya fungsi x persen sesuai table cacat x 80 x upah sebulan
 - c. Cacat total tetap sebesar tujuh puluh persen x 80 x upah sebulan
5. Santunan kematian sebesar 60% x 80 x upah sebulan, paling sedikit sebesar santunan kematian JKM.
6. Biaya pemakaman sebesar Rp. 10.000.000,00.

7. Santunan berkala diberikan jika peserta mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja dan dibayarkan sekaligus sebesar Rp. 12.000.000 (dua belas juta rupiah).
8. Rehabilitasi berupa alat bantu (orthose) dan/atau alat ganti (prothese) bagi peserta yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat Kecelakaan Kerja untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah ditambah 40% (empat puluh persen) dari harga tersebut serta biaya rehabilitasi medik.
9. Penggantian biaya gigi tiruan maksimal Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah).
10. Penggantian alat bantu dengar maksimal Rp. 2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah).
11. Penggantian biaya kacamata maksimal Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah).
12. Beasiswa untuk paling banyak 2 (dua) orang anak peserta dan diberikan jika peserta mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja dengan ketentuan sebagai berikut :
13. Diberikan berkala setiap tahun sesuai dengan tingkat pendidikan anak dengan rincian sebagai berikut

- a. Pendidikan TK sebesar Rp. 1.500.000,00/orang/tahun, maksimal 2 (dua) tahun;
- b. Pendidikan SD/ sederajat sebesar Rp. 1.500.000,00/orang/tahun, maksimal 6 (enam) tahun;
- c. Pendidikan SMP/ sederajat sebesar Rp. 2.000.000,00/orang/tahun, maksimal 3 (tiga) tahun;
- d. Pendidikan SMA/ sederajat sebesar Rp. 3.000.000,00/orang/tahun, maksimal 3 (tiga) tahun;
- e. Pendidikan tinggi maksimal Strata 1 (S1) atau pelatihan sebesar Rp. 12.000.000,00/orang/tahun, maksimal 5 (lima) tahun.

14. Pengajuan klaim beasiswa dilakukan setiap tahun.

15. Bagi anak dari peserta yang belum memasuki usia sekolah sampai dengan sekolah di tingkat dasar pada saat peserta meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap, beasiswa diberikan pada saat anak memasuki usia sekolah.

16. Beasiswa berakhir pada saat anak peserta mencapai usia 23 (dua puluh tiga) tahun atau menikah atau bekerja.

c) Jaminan Kematian (JKM)

Merupakan pemberian manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja.

Bentuk manfaat dalam bentuk uang tunai santunan kematian, santunan berkala, biaya pemakaman dan beasiswa pendidikan anak. Secara lengkap manfaat JKM diberikan apabila peserta meninggal dunia dalam masa kepesertaan aktif, terdiri dari:

1. Santunan kematian sebesar Rp. 20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah);
2. Santunan berkala yang dibayarkan sekaligus sebesar Rp. 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah);
3. Biaya pemakaman sebesar Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah);
dan
4. Beasiswa untuk paling banyak 2 (dua) orang anak peserta dan diberikan jika peserta telah memiliki masa iur minimal 3 (tiga) tahun dan meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a) Diberikan berkala setiap tahun sesuai dengan tingkat pendidikan anak dengan rincian sebagai berikut :
 - 1) Pendidikan TK sebesar Rp. 1.500.000,00/orang/tahun, maksimal 2 (dua) tahun;
 - 2) Pendidikan SD/ sederajat sebesar Rp. 1.500.000,00/orang/tahun, maksimal 6 (enam) tahun;
 - 3) Pendidikan SMP/ sederajat sebesar Rp. 2.000.000,00/orang/tahun, maksimal 3 (tiga) tahun;

- 4) Pendidikan SMA/ sederajat sebesar Rp. 3.000.000,00/orang/tahun, maksimal 3 (tiga) tahun;
- 5) Pendidikan tinggi maksimal Strata 1 (S1) atau pelatihan sebesar Rp. 12.000.000,00/orang/tahun, maksimal 5 (lima) tahun.

17. Pengajuan klaim beasiswa dilakukan setiap tahun.

18. Bagi anak dari peserta yang belum memasuki usia sekolah sampai dengan sekolah di tingkat dasar pada saat peserta meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap, beasiswa diberikan pada saat anak memasuki usia sekolah.

19. Beasiswa berakhir pada saat anak peserta mencapai usia 23 (dua puluh tiga) tahun atau menikah atau bekerja.

sumber: <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/bukan-penerima-upah.html>

Sistem BPJS Ketenagakerjaan selanjutnya adalah terkait dengan sistem pelayanan. Sistem pelayanan yang saat ini diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan dapat dikatakan telah terjadi peningkatan. Sistem pelayanan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam berjalannya BPJS Ketenagakerjaan. pelayanan yang profesional, cepat, akurat dan ramah menjadi faktor yang sangat diperhatikan oleh BPJS Ketenagakerjaan Majapahit. Peningkatan sistem pelayanan BPJS Ketenagakerjaan ini dilakukan agar peserta ataupun calon peserta dapat terakomodir dengan baik dengan harapan memberikan kepuasan kepada masyarakat agar BPJS Ketenagakerjaan menjadi

lembaga yang profesional dalam memberikan kesejahteraan sosial bagi masyarakat.

Hal tersebut sesuai yang disampaikan oleh Bambang, sebagai berikut:

“kami dalam melayani nasabah tentunya terus melakukan peningkatan sistem pelayanan dengan mendengarkan kritik, saran dan masukan dari para peserta ataupun calon peserta yang telah kami ambil sample secara acak. Pengambilan sample ini kami lakukan secara rutin setiap sebulan sekali ataupun sebulan dua kali. Tanggapan dan respon dari masyarakat kemudian kami inventarisir dan kemudian kami lakukan evaluasi dan kami eksekusi agar tercipta pelayanan yang semakin baik kepada masyarakat”.

Sistem pelayanan BPJS Ketenagakerjaan juga mencakup pelayanan terhadap pengajuan klaim. Pengajuan klaim menjadi output dari BPJS Ketenagakerjaan itu sendiri karena klaim tersebut merupakan tujuan utama dari dibentuknya BPJS Ketenagakerjaan itu sendiri. Sistem klaim yang saat ini diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan tidak lagi diberikan secara tunai, melainkan melalui transfer langsung ke rekening peserta, seperti yang disampaikan oleh Bambang sebagai berikut:

“Pembayaran klaim tidak lagi dilakukan secara tunai, namun sudah di transfer langsung kepada siapa dan jumlahnya berapa, sehingga public dapat mengetahui dan mengakses apabila terjadi kebohongan atas proses yang dibayarkan dan tepat jumlah dan tepat penerimaan sesuai dengan ahli waris, hal tersebut membuat keamanan pembayaran tepat jumlah dan tepat guna”.

Secara umum, sistem BPJS Ketenagakerjaan yang saat ini sedang berjalan sudah cukup baik dengan adanya pembenahan dan peningkatan pada beberapa aspek tersebut di atas. Tak hanya itu, beberapa aspek lain yang berkaitan dengan sistem BPJS ketenagakerjaan seperti keterbukaan informasi, transparansi juga mendapatkan

perhatian lebih dan sudah diperbaiki oleh BPJS Ketenagakerjaan Majapahit, seperti yang disampaikan oleh Bambang, sebagai berikut:

“beberapa aspek lain juga kita benahi dan terus kita tingkatkan, seperti keterbukaan, Secara sistem dan informasi saat ini lebih terbuka dan sudah tersedia di website. Kemudahan-kemudahan seperti pendaftaran yang mudah dapat melalui mitra yang dapat mempermudah juga pembayaran, Kemudian transparansi dengan pencantuman LHKPN bagi seluruh karyawan terkhusus pada karyawan struktural”.

Ditinjau dari teori kesejahteraan sosial yang dikemukakan oleh Wickedan yang menjelaskan bahwa kesejahteraan sosial adalah sebuah sistem peraturan, program-program, kebaikan-kebaikan, dan pelayanan yang diperkuat untuk menjamin tersedianya pertolongan guna memenuhi kebutuhan -kebutuhan sosial yang menjadi dasar bagi penduduk dan keteraturan sosial. BPJS Ketenagakerjaan sudah menerapkan teori tersebut dengan menciptakan suatu sistem yang lebih baik dan lebih muda bagi pekerja sektor informal yang belum terdaftar kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan yang pada output nya adalah penyediaan kesejahteraan sosial melalui pelayanan yang lebih baik sebagai kebutuhan dasar pekerja yaitu kesejahteraan sosial, dengan berdasarkan informasi yang penulis dapatkan melalui wawancara dengan informan terkait, maka sistem yang saat ini sedang dijalankan sudah sesuai dengan teori kesejahteraan sosial,

Kemudian ditinjau dari sudut pandang teori Hak Asasi Manusia (HAM) generasi keempat yang dijelaskan oleh Jimlie Asshiddiqie yang menjelaskan bahwa terdapat empat faktor dalam lahir nya teori HAM generasi keempat, yaitu konglomerasi raksasa dan bentuk *multidimantional corporation*, kedua fenomena *nations without states*, ketiga, yang dijelaskan oleh *global citizen* yang berdampak pada timbulnya kelas sosial

sendiri, keempat, pengaturan entitas baru yang bersifat otonom dalam bentuk *corporate fidalism*. Poin utama dari teori HAM generasi keempat ini adalah respon terhadap perubahan-perubahan dunia yang sangat cepat akibat globalisasi. Dalam konteks ini, BPJS Ketenagakerjaan juga sudah memberikan respon terhadap perubahan zaman akibat globalisasi dengan meningkatkan sistem penyelenggaraan seperti sistem informasi terpadu melalui aplikasi dan *website* resmi BPJS Ketenagakerjaan, sistem pelayanan yang bisa dilakukan secara online dan offline serta sistem pemberian klaim manfaat BPJS Ketenagakerjaan langsung kepada peserta.

4.1.7. Faktor hukum dan kesadaran hukum terkait dengan kepesertaan

Kesadaran hukum merupakan faktor yang hadir dari dalam diri sendiri dengan tanpa adanya tekanan, paksaan ataupun perintah dari luar agar tunduk pada peraturan hukum yang berlaku. Soerjono Soekanto menjelaskan bahwa kesadaran hukum adalah kesadaran atau nilai-nilai yang ada dalam diri manusia terhadap hukum yang sudah ada ataupun hukum yang diharapkan ada (Salsabillah & Sulistyowati, 2022: 8). Dalam konteks kesadaran hukum, aspek yang ditekankan adalah tentang nilai-nilai terhadap fungsi hukum dan bukan pada suatu penilaian hukum yang terjadi pada suatu kejadian-kejadian yang bersifat konkrit ditengah masyarakat yang bersangkutan. Soerjono Soekanto juga menjelaskan bahwa terdapat empat indikator terkait dengan kesadaran hukum yang pada masing-masing indikator berkaitan pada tahapan berikutnya, yaitu Pengetahuan hukum; pemahaman hukum; sikap hukum dan pola perilaku hukum (Listyaning Kalem, 2015: 4). Pengetahuan hukum adalah pengetahuan seseorang

terhadap suatu perilaku tertentu yang telah diatur oleh hukum. Pemahaman hukum yang dimaksud disini yaitu beberapa informasi yang dimiliki seseorang tentang isi peraturan dari suatu peraturan hukum tertentu. Sikap hukum adalah kecenderungan pada penerimaan hukum yang disebabkan adanya penghargaan terhadap hukum sebagai sesuatu yang bermanfaat atau menguntungkan jika hukum tersebut ditaati. Pola perilaku hukum adalah hal yang paling penting dalam kesadaran hukum karena dengan pola perilaku hukum yang terbentuk dapat terlihat apakah suatu peraturan berlaku atau tidak di tengah-tengah masyarakat.

BPJS Ketenagakerjaan secara umum diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pada peraturan tersebut, seluruh pekerja yang ada di Indonesia diwajibkan untuk menjadi peserta dari BPJS Ketenagakerjaan baik pekerja sektor formal dan pekerja sektor informal. Namun pada praktik di lapangan, pekerja sektor informal masih tergolong rendah jika dibandingkan pekerja sektor formal. Terdapat banyak faktor yang menyebabkan pekerja sektor informal masih tergolong rendah dalam kepesertaannya, salah satunya adalah faktor kesadaran hukum. Banyaknya pekerja sektor informal yang belum menyadari akan pentingnya BPJS Ketenagakerjaan menjadi permasalahan utama pada aspek kesadaran hukum. Adanya peraturan perundang-undangan dan implementasi yang kuat menjadi kunci utama untuk meningkatkan partisipasi pekerja sektor informal dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Pemerintah yang dalam hal ini berperan sebagai pembuat regulasi dan kebijakan perlu untuk mendorong adanya peraturan perundang-undangan

yang lebih maksimal. Mekanisme peraturan hukum yang jelas juga diperlukan dalam rangka mendorong sektor-sektor usaha kecil yang bertujuan untuk ikut meningkatkan kepesertaan pekerja informal. Peraturan yang lebih flexibel dan melihat keterbutuhan pada pekerja informal terkait dengan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan perlu untuk dikaji lebih lanjut dengan menyesuaikan kondisi pekerja sektor informal agar pekerja tidak terbebani dengan beberapa mekanisme terkait dengan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Penegakkan hukum tentunya menjadi aspek yang penting dalam konteks berjalannya suatu peraturan perundang-undangan. Tanpa adanya peraturan dan pengawasan yang massif, akan banyak pekerja informal yang tidak akan mendaftar kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan yang berdampak pada resiko pekerjaan dan ekonomi pada pekerjaan yang dilakukan.

Faktor hukum dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan memiliki pengaruh yang penting untuk memberikan suatu kewajiban bagi pekerja sektor informal untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, seperti yang dijelaskan Bambang, sebagai berikut:

“Cukup penting, namun demikian, belum ada aturan hukum yang bisa memberikan sanksi bagi pekerja sektor informal yang belum mendaftarkan diri sebagai peserta bpjs tk hanya mengajak dan menyampaikan informasi secara terus menerus terkhusus kepada pemda yang berperan sebagai pencetus untuk pemberian dana csr yang tadi sudah disebutkan. Namun demikian, pemda hanya menanggung pembayaran selama beberapa kali dengan harapan untuk pembayaran selanjutnya ini dibayarkan sendiri oleh pekerja-pekerja tersebut, sehingga apabila program tersebut berjalan maka akan mengurangi beban dari pemerintah. Namun yang terjadi malah sebaliknya, mayoritas pekerja tidak membayarkan iuran tersebut secara mandiri, namun secara terus menerus menunggu pembayaran iuran tersebut dibayarkan oleh pemerintah dan menyebabkan ketergantungan”.

Pemerintah perlu membuat peraturan baru yang berkaitan dengan pekerja informal dalam hal pendaftaran kepesertaan yang tentunya mewajibkan pekerja sektor informal menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, seperti yang dijelaskan Bambang, sebagai berikut:

“Pembuatan peraturan hukum bagi pekerja sektor informal menjadi sangat mungkin agar pekerja sektor informal ini menjadi patuh untuk mendaftarkan dirinya sebagai peserta bpjs tk. Namun lebih condong ke arah wadah dari profesi pekerja informal yang memiliki peraturan mengikat kepada anggotanya. Wadah tersebut juga dapat berfungsi sebagai tempat edukasi bagi peserta dan anggota. Dari wadah tersebut juga nantinya bpjs tk juga dapat memberikan sesuatu hal yang bersifat semi mewajibkan. Jika pekerja pada profesi tertentu ingin mengurus suatu perizinan tertentu maka harus terdaftar di sebagai peserta bpjs tk. Contoh kepada asosiasi nelayan. Pada asosiasi tersebut, bilaman seorang nelayan ingin mengurus izin untuk melaut, maka harus sudah terdaftar sebagai anggota bpjs tk. Peraturan dasar kebijakan tersebut tetap mengacu kepada impres nomor 2 tahun 2021 tentang optimalisasi, kemudian peraturan menteri kelautan tentang perlindungan jaminan kecelakaan kerja dan kematian di lingkungan nelayan”.

Pada pekerja sektor formal, pemerintah telah membuat regulasi terkait dengan kewajiban pekerja formal untuk mendaftarkan diri menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan yaitu pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 86 Tahun 2013 tepatnya pada Pasal 3 dan peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2016 pada Pasal 6 yang menjelaskan bahwa setiap pemberi kerja wajib mendaftarkan diri dan pekerjanya dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan berdasarkan penahapan kepesertaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan mengacu kepada peraturan yang dibuat untuk pekerja sektor formal, maka pemerintah juga perlu untuk

membuat peraturan serupa yang berisi kewajiban bagi pekerja sektor informal untuk mendaftarkan diri menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Ditinjau dari teori tiga dasar nilai hukum yang dikemukakan oleh Gustav Radbruch yang menjelaskan bahwa dalam pembentukan hukum harus mengandung tiga dasar nilai hukum, yaitu keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan. Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial tersebut, sejatinya sudah relevan dengan teori tiga dasar nilai hukum yang dikemukakan oleh Gustav Radbruch. Pembuatan aturan perundang-undangan tersebut dalam aspek keadilan sudah mencerminkan yang dapat dilihat dari seluruh masyarakat yang masuk dalam kategori pekerja dapat menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, kemudian pada aspek kepastian hukum, BPJS Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan pemberian jaminan sosial tersebut sudah memiliki kepastian yang juga dapat diartikan program jaminan sosial yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan sudah memiliki dasar hukum yang jelas yang berdampak kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan yang seharusnya tidak perlu ragu dalam mendaftarkan diri menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan karena sudah dijamin oleh peraturan perundang-undangan. Kemudian pada aspek kebermanfaatan sudah tentu dengan dibuatnya aturan terkait dengan BPJS Ketenagakerjaan bermanfaat untuk seluruh pekerja yang ada di Indonesia agar terlindungi dalam melakukan aktivitas pekerjaannya sehari-hari.

4.2.Hambatan dalam peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja sektor informal

Upaya untuk meningkatkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja sektor informal pada Cabang Majapahit juga memiliki kendala dan hambatan. Hambatan dan kendala ini membuat BPJS Ketenagakerjaan menjadi kesulitan untuk mewujudkan jaminan sosial sebagai pelayanan publik untuk masyarakat dalam hal pemberian kesejahteraan sosial. Hambatan dan tantangan yang terjadi ini berakibat pada penambahan peserta pekerja informal itu sendiri yang tentunya juga menjadi tantangan bagi BPJS Ketenagakerjaan Majapahit.

Jaminan kesejahteraan sosial ditujukan untuk menjadi satu dan sekian banyak aspek bagi pekerja sektor informal untuk menjamin kesejahteraan apabila terjadi resiko pekerjaan yang mungkin terjadi. Terkhusus pada BPJS Ketenagakerjaan Majapahit ini juga terjadi beberapa kendala dan hambatan dalam peningkatan kepesertaan tenaga kerja informal seperti kesadaran pekerja informal untuk mendaftar, seperti yang dijelaskan Bambang, sebagai berikut:

“Secara informal, kenadala terbesar adalah keengganan dan kesadaran pekerja informal untuk mendaftar. Mayoritas pekerja informal masih menganggap bahwa mereka masih belum membutuhkan BPJS Ketenagakerjaan”.

Tidak hanya kesadaran pekerja informal yang menjadi faktor penghambat kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Majapahit, selain itu tingkat ekonomi juga menjadi faktor, seperti yang dijelaskan Bambang, sebagai berikut:

“Hambatan selanjutnya adalah terkait dengan tingkat ekonomi, hal tersebut disebabkan karena mayoritas pekerja informal memiliki penghasilan yang tidak tetap dan masih cenderung dibawah umr. Walaupun iuran yang harus dibayarkan bagi pekerja informal sebesar 16.800, angka tersebut masih dianggap cukup tinggi bagi seorang pekerja informal. Ketidakmampuan ekonomi tersebut biasanya banyak mencuat ketika BPJS Ketenagakerjaan melakukan sosialisasi dengan menggandeng pemerintah setempat. Kemudian pekerja tersebut nantinya dapat diusulkan untuk menerima manfaat melalui pembiayaan pemda selama pemda memiliki anggaran, namun apabila pemda tidak memiliki anggaran, maka biasanya BPJS Ketenagakerjaan berkoordinasi dengan paguyuban atau coordinator setempat dengan membicarakan apakah dimungkinkan untuk melakukan pembiayaan dengan menyisihkan anggaran mereka sebesar 16.800 untuk setiap orang penerima bantuan pembayaran BPJS Ketenagakerjaan. Cara lainnya adalah dengan melakukan penggalangan dana pada setiap acara di wilayah tersebut”.

Kendala selanjutnya untuk peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan adalah pembayaran iuran yang belum menjadi habit/kebiasaan bagi pekerja sektor informal, seperti yang dijelaskan Bambang, sebagai berikut:

“Hal lainnya yang menjadi kendala adalah mendaftarkan diri dan membayarkan iuran bpjs tk masih belum menjadi kebiasaan/habit bagi mayoritas pekerja informal di indonesia, kemudian juga masih banyak pekerja informal yang masih belum sepenuhnya percaya selama belum ada bukti atau testimoni dari orang yang sudah pernah menerima manfaat BPJS Ketenagakerjaan.”

Faktor penghambat selanjutnya adalah aspek segmentasi yang berkaitan dengan sektor kerja, seperti yang dijelaskan Bambang, sebagai berikut:

“Aspek segmentasi berkaitan dengan sektor kerja, biasanya orang dengan resiko kerja yang lebih kecil akan lebih enggan untuk mendaftar dibandingkan dengan pekerja yang memiliki resiko kerja yang lebih besar. Contoh, umkm akan lebih kecil jumlah pendaftar dibandingkan dengan nelayan yang memiliki resiko kerja. Namun

umkm tersebut sebetulnya akan lebih besar resiko kerja seperti sedang memasak dan bisa saja terjadi kebakaran dan bisa mengakibatkan luka bakar. Namun demikian, bpjs tk terus melakukan koordinasi dengan paguyuban atau wadah dari profesi tersebut untuk menyampaikan resiko yang dapat muncul dengan menggunakan pendekatan tertentu dan bahasa yang mudah dipahami.

4.3. Strategi Peningkatan Kepesertaan Pekerja Sektor Informal Oleh BPJS

Ketenagakerjaan

Untuk meningkatkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja informal diperlukan suatu pembaharuan yang harus dirancang secara komprehensif dan menyesuaikan dengan keadaan dan karakteristik pekerja sektor informal yang harus menggunakan pendekatan tertentu seperti pendekatan kolaboratif antara BPJS Ketenagakerjaan dengan pemerintah yang juga diperlukan kontribusi dari masyarakat itu sendiri. Upaya yang telah dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan sejatinya sudah baik, namun masih perlu untuk dilakukan beberapa penyesuaian dan peningkatan pada upaya-upaya tersebut.

BPJS Ketenagakerjaan melakukan peningkatan terhadap penyebarluasan informasi kepada pekerja sektor informal. Penyebaran informasi tersebut diperlukan dengan melihat masih banyaknya pekerja informal yang masih belum memahami tentang BPJS Ketenagakerjaan itu sendiri. penyebarluasan informasi itu sendiri dapat dilakukan dengan memaksimalkan sosialisasi yang saat ini telah dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Sosialisasi yang sudah dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan ini perlu untuk dimasifkan dengan peningkatan intensitas sosialisasi di beberapa daerah

yang masih dianggap masih sedikit pekerja informal yang terdaftar. Sosialisasi yang dilakukan harus lebih interaktif dengan membuat peserta sosialisasi merasa tertarik untuk mengikuti acara tersebut. Peningkatan interaktif ini bisa dilakukan dengan beberapa hal, seperti interaksi antar pembawa materi dengan peserta sosialisasi dengan mengajak peserta sosialisasi lebih aktif dalam jalannya sosialisasi seperti dengan melemparkan beberapa pertanyaan dan membuat peserta sosialisasi agar lebih tertarik dengan menghidupkan forum yang ada. Kemudian BPJS Ketenagakerjaan juga dapat membuat suatu kuis dengan memberikan hadiah bagi peserta yang bisa menjawab pertanyaan yang diberikan, dengan cara seperti itu diharapkan peserta akan lebih aktif dalam mengikuti kegiatan sosialisasi dan materi sosialisasi yang disampaikan oleh pembawa materi dapat diterima dan dipahami dengan baik oleh peserta.

Strategi selanjutnya adalah dengan membuat edukasi *on the spot* kepada beberapa profesi pekerja informal. Beberapa profesi pekerja informal masih belum mendapatkan sosialisasi mengenai BPJS Ketenagakerjaan seperti contoh adalah pekerjaan juru parkir dan ojek online. Profesi tersebut merupakan profesi yang memiliki resiko pekerjaan cukup tinggi. Berdasarkan keterangan dari dua informan yang penulis mintai keterangan yaitu pengemudi ojek online dan juga juru parkir, mereka masih belum pernah mendapatkan sosialisasi tentang BPJS Ketenagakerjaan sehingga membuat mereka masih belum memahami tentang BPJS Ketenagakerjaan. Edukasi pada beberapa perkumpulan profesi sangat diperlukan oleh BPJS Ketenagakerjaan sebagai strategi peningkatan kepesertaan. BPJS Ketenagakerjaan perlu melakukan pendataan

mengenai perkumpulan profesi pekerja seperti perkumpulan pekerja juru parkir, perkumpulan pekerja ojek online dan beberapa perkumpulan profesi lainnya. Setelah pendataan tersebut selesai dilakukan, maka BPJS Ketenagakerjaan melakukan edukasi secara langsung kepada suatu perkumpulan pekerja tersebut dengan harapan edukasi tersebut memberikan suatu pemahaman yang lebih mendalam kepada perkumpulan pekerja dan setelah edukasi dilakukan, pekerja-pekerja tersebut dapat melakukan penyebarluasan kepada rekan-rekan satu profesi sehingga terjadi penyebaran informasi yang cukup signifikan pada satu perkumpulan profesi.

Strategi lain yang dapat dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan yaitu dengan penyebarluasan informasi seputar BPJS Ketenagakerjaan melalui *platform social media* seperti instagram, facebook dan tiktok. Pembuatan konten edukasi ini harus dibuat dengan kreatifitas yang tinggi yang mengikuti perkembangan algoritma media sosial yang sedang menjadi *trend* di kalangan masyarakat. Penyebaran informasi melalui media sosial cukup ampuh dengan melihat pengguna media sosial di Indonesia yang saat ini sangat banyak dan dapat menjangkau hingga masyarakat dengan lapisan terbawah sekalipun. Masyarakat saat ini cenderung senang dengan konten yang kreatif dengan mengedepankan substansi dari edukasi. Konten yang dibuat nantinya harus menyesuaikan dengan *platform social media* yang akan digunakan karena setiap media sosial memiliki algoritma masing-masing agar konten yang dibuat dapat menjadi *trending* sehingga dapat menjangkau lebih banyak pengguna media sosial. Pembuatan konten media sosial ini diperlukan tim khusus yang berfungsi untuk melakukan riset

terkait dengan konten agar sesuai dengan algoritma selain itu tim tersebut nantinya juga akan membuat suatu naskah dan konsep dari konten itu sendiri sehingga penyajian dari konten dan substansi dari konten menjadi lebih maksimal dan tersampaikan dengan baik.

Strategi terakhir yang cukup penting untuk meningkatkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja informal adalah dengan pembuatan aturan hukum seperti peraturan pemerintah ataupun peraturan presiden. Pembuatan peraturan hukum ini cukup penting untuk pekerja informal dan juga bagi BPJS Ketenagakerjaan itu sendiri. Bagi BPJS Ketenagakerjaan, peraturan hukum menjadi penting sebagai dasar untuk lebih memberikan tekanan kepada pekerja sektor informal agar dapat mendaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Perihal dasar hukum ini sudah terlebih dulu diterapkan pada pekerja formal melalui Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 yang memberikan kewajiban bagi pekerja formal untuk terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan yang didaftarkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Melalui Peraturan Pemerintah tersebut, pekerja formal menjadi wajib untuk terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan apabila perusahaan tidak mendaftarkan pekerja tersebut maka akan mendapatkan sanksi administratif. Konsep serupa juga seharusnya dapat diterapkan pada pekerja informal dengan membuat aturan turunan dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan. Sedangkan untuk pekerja informal, pembuatan peraturan hukum ini juga menjadi penting. Pekerja informal sebagai pekerja yang ingin

mendaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan juga memerlukan kepastian hukum untuk memberikan suatu jaminan kepada pekerja informal bahwasanya ketika mereka menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan mereka telah dijamin oleh undang-undang.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas dan disajikan dalam bentuk narasi deskriptif mengenai peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Majapahit, Kota Semarang, penulis berkesimpulan sebagai berikut:

1. Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja sektor informal mengalami peningkatan setiap tahun karena target yang ditetapkan juga mengalami kenaikan setiap tahunnya, namun demikian, peningkatan tersebut tidak pernah sesuai dengan target yang ditentukan. Untuk meningkatkan jumlah kepesertaan, BPJS Ketenagakerjaan Majapahit sudah melakukan beberapa upaya, yaitu bekerjasama dengan dinas-dinas dan perkumpulan kerja terkait, melakukan pemetaan wilayah yang masih memiliki sedikit peserta BPJS Ketenagakerjaan, mengadakan sosialisasi, penyebaran informasi melalui media online.
2. Upaya untuk meningkatkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Sektor Informal di BPJS Ketenagakerjaan Majapahit memiliki beberapa hambatan kepesertaan pekerja sektor informal bersumber dari beberapa faktor, yaitu masih minimnya kesadaran pekerja informal terhadap pentingnya BPJS Ketenagakerjaan, minimnya pengetahuan mengenai BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja informal, informasi seputar BPJS Ketenagakerjaan masih belum

tersampaikan kepada masyarakat di bawah dan belum adanya peraturan hukum bagi pekerja informal terkait dengan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. permasalahan selanjutnya yang menjadi hambatan dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan adalah terkait pembayaran iuran kepesertaan yang masih belum menjadi habit bagi pekerja sektor informal. Hambatan lainnya yaitu aspek segmentasi sektor kerja yang menyebabkan orang-orang dengan resiko kerja lebih kecil menjadi enggan untuk mendaftar BPJS Ketenagakerjaan. hambatan yang terakhir yaitu peraturan hukum terkait dengan kepesertaan bagi pekerja sektor informal masih belum ada, berbeda halnya dengan pekerja sektor formal yang sudah memiliki peraturan hukum tersendiri terkait dengan kewajiban mendaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan

5.1. Saran

Dengan berdasar kepada kesimpulan di atas, penulis memberikan saran dan masukan yang dapat dipertimbangkan agar nantinya peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dapat lebih maksimal dan memberikan kebermanfaatan bagi pekerja sektori informal, yaitu:

1. BPJS Ketenagakerjaan perlu melakukan peningkatan kolaborasi dan kerjasama dengan beberapa *stakeholder* pemerintahan dan perkumpulan pekerja terkait dengan rutin memberikan ide dan gagasan baru untuk menumbuhkan minat pekerja sektor informal agar mendaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, selain itu BPJS Ketenagakerjaan juga perlu untuk meningkatkan intensitas

penyebarluasan informasi kepada pekerja informal dengan menggunakan metode yang lebih menarik dan interaktif seperti membuat edukasi on the spot kepada beberapa profesi pekerja informal dengan menyesuaikan keadaan pekerja informal yang dituju. Selain edukasi on the spot, BPJS Ketenagakerjaan juga dapat membuat konten edukasi di beberapa platform digital yang saat ini sedang banyak digunakan oleh masyarakat seperti Tik-Tok dan Instagram tentunya dengan menyesuaikan algoritma yang sedang berkembang agar lebih mudah untuk diakses oleh seluruh lapisan masyarakat.

2. BPJS Ketenagakerjaan perlu melakukan upaya untuk memasifkan masing-masing perkumpulan pekerja agar lebih meningkatkan penjangkauan terhadap pekerja informal dengan profesi tertentu yang sesuai dengan perkumpulan pekerja tersebut agar memudahkan BPJS Ketenagakerjaan untuk melakukan sosialisasi dan edukasi kepada masing-masing profesi pekerja informal. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan juga harus memastikan bahwa informasi yang diberikan tersebut sampai kepada masyarakat hingga pada lapisan paling bawah.
3. Perlu adanya pembuatan aturan hukum baru seperti Undang-Undang Peraturan Pemerintah (PP) atau Peraturan Presiden (Perpres) yang berisi kewajiban ataupun semi mewajibkan pekerja informal untuk mendaftarkan diri menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan

DAFTAR PUSTAKA

- Listyaning Kalem, R. (2015). Kesadaran Hukum Konsumen Terkait Pencantuman Label Cara Penggunaan Pada Spons Cuci Piring, 1–11.
- Salsabillah, N. A., & Sulistyowati, E. (2022). Kesadaran Hukum Pekerja Kurir/Pengantar Barang Shopee Express Terkait Kewajiban Keikutsertaan Pada Program Jaminan Kecelakaan Kerja Di Surabaya. *Novum: Jurnal Hukum, In Press*-(14), 1–12.
- Sukarja, D., Siregar, M., & Lubis, T. (2020). Telaah Kritis Status Badan Hukum Dan Konsep Dasar Badan Usaha Milik Desa. *Arena Hukum, 13*(3), 568–588. <https://doi.org/10.21776/Ub.Arenahukum.2020.01303.9>
- Eko, H. (2016). Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Negara Hukum Indonesia. *Asas: Jurnal Hukum Dan Ekonomi Islam, 8*(2), 80–87. Diambil Dari <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/asas/article/view/1249>
- Smith, R. K. M., Christian, N. H., Ranheim, C., Arinanto, S., Falaakh, F., Soeprapto, E., ... Riyadi, E. (2018). Hukum Hak Asasi Manusia Materi. *Universitas Esa Unggul*, 1–51.
- Tarigan, J. P. (2017). Akomodasi Politik Hukum Di Indonesia Terhadap Hak Asasi Manusia Berdasarkan Generasi Pemikirannya. *Jurnal Konstitusi, 14*(1), 168. <https://doi.org/10.31078/jk1418>
- Usman, U., & Najemi, A. (2018). Mediasi Penal Di Indonesia. *Undang: Jurnal Hukum, 1*(1), 65–83. <https://doi.org/10.22437/ujh.1.1.65-83>
- Mahasina, M. W. R., Isroqunnajah, I., & Hidayah, K. (2023). Pemberian Hak Administrasi Kependudukan Bagi Pasangan Kawin Belum Tercatat Perspektif Tujuan Hukum Gustav Radbruch. *Mahakim: Journal Of Islamic Family Law, 7*(2), 186–214.
- Agussalim. (N.D.). Memahami Kesulitan Implementasi Nilai-Nilai Universal Hak-Hak Asasi Manusia Internasional, 5–13.
- Sholeh, M. (2019). Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Islam. *Moh. Sholeh, 11*(1), 1–14. Diambil Dari <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/red2017-eng-gene.pdf?sequence=12&isallowed=Y%0ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciur>

beco.2008.06.005%0ahttps://Www.Researchgate.Net/Publication/305320484_Sistem_Pembetungan_Terpusat_Strategi_Melestari

- Sabila, Y. (2018). Pelanggaran Hak Asasi Manusia Terhadap Masyarakat Oleh State Actor Dan Non-State Actor. *Skripsi*, 1–86.
- David Tan. (2021). Metode Penelitian Hukum: Mengupas Dan Mengulas Metodologi Dalam Menyelenggarakan Penelitian Hukum. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(5), 1332–1336. Diambil Dari <https://Core.Ac.Uk/Download/Pdf/490668614.Pdf>
- Armia, M. S. (2015). Penentuan Metode Dan Pendekatan Penelitian Hukum, 6.
- Santoso, P. A. (2017). Kajian Tentang Manfaat Penelitian Hukum Bagi Pembangunan Daerah. *Yuriska : Jurnal Ilmiah Hukum*, 3(2), 1–22. <https://doi.org/10.24903/Yrs.V3i2.177>
- Alfansyur, A. (2020). Seni Mengelola Data : Penerapan Triangulasi Teknik , Sumber Dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial, 5(2), 146–150.
- Armia, M. S. (2015). *Penentuan Metode Dan Pendekatan Penelitian Hukum*.
- Huberman, & Miles. (1992). Teknik Pengumpulan Dan Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 02(1998), 1–11.
- Soekanto, S. (2019). Penelitian Hukum Normatif, 1(1), 4.
- Dianti, Y. (2020). Problem Hukum Dan Pendekatan Dalam Penelitian Hukum Normatif. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24. Diambil Dari [http://Repo.Iain-Tulungagung.Ac.Id/5510/5/Bab 2.Pdf](http://Repo.Iain-Tulungagung.Ac.Id/5510/5/Bab%202.Pdf)
- Kornelius Benuf, M. A. (2019). Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer. *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 3(2), 145–160. <https://doi.org/10.24246/Jrh.2019.V3.I2.P145-160>
- Ultavia, A., Jannati, P., Malahati, F., Qathrunnada, & Shaleh. (2023). Kualitatif : Memahami Karakteristik Penelitian Sebagai Metodologi, 11(2), 341–348.
- Safrudin, R., Zulfamanna, Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Kualitatif. *Journal Of Social Science Research*, 3(2), 1–15.

- Waruwu, M. (2022). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Bhineka Tunggal Ika: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan Pkn*, 9(2), 99–113. <https://doi.org/10.36706/jbti.v9i2.18333>
- Mezak, M. H. (2006). Jenis , Metode Dan Pendekatan Dalam Penelitian Hukum, *V(3)*, 85–97.
- Anastasia, Y., Sinuhaji, B., & Novita, H. (2022). Economics And Digital Business Review Analisis Strategi Pemasaran Terhadap Peningkatan Jumlah Peserta Golongan Bukan Penerima Upah (Bpu) Pada Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota, *3(2)*, 123–130.
- Lestari, A., & Yusrizal. (2023). Kepesertaan Bpjs Ketenagakerjaan Terhadap Pedagang Kaki Lima Ayu Lestari, Analisis. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 365–372.
- Sirait, R. A. E. Of I. W. On T. Er. (2023). Pengaruh Pekerja Sektor Informal Terhadap Penerimaan Perpajakan Dan Penerimaan Pajak Penghasilan, (July).
- Tarmudzi, M. I. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Di Sektor Informal. *Al-Jinayah: Jurnal Hukum Pidana Islam*, 1(2), 383–398. <https://doi.org/10.15642/Aj.2015.1.2.383-398>
- Fadlail, A. (2023). Membangun Kesadaran Hukum Bagi Masyarakat Dan Pengak Hukum Agar Tercipta Penegakan Hukum Yang Berkeadilan. *Hukmy : Jurnal Hukum*, 3(1), 330–345. <https://doi.org/10.35316/Hukmy.2023.V3i1.330-345>
- Rosana. (2014). Kajian Teori Kesadaran Hukum. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Manila, A. (2020). Strategi Peningkatan Keterampilan 4c Abad 21 (Critical Thingking, Communication, Collaboration, Creativity) Siswa Pada Pembelajaran Akhidah Akhlaq Di Ma Banjarwati, Paciran, Lamongan, 14–43.
- Mewujudkan Kepastian Hukum Sovia, U., Respationo, S., & Tartib, M. (2023). Analisis Yuridis Terhadap Pertanggungjawaban Organ Yayasan, 6(1), 3617–3626. Diambil Dari <https://review-unes.com/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Siagian, S. P. (2011). Manajemen Stratejik, 1–23.

- Caron, J., & Markusen, J. R. (2016). Strategi Ombudsman Dalam Perbaikan Pelayanan Publik, 1–23.
- Baskoro, F. (2021). Skripsi Oleh : Fajar Baskoro Pembimbing :
- Andriana, L. (2015). Kesejahteraan Sosial Tunagrahita (Studi Kasus Dusun Tanggungrejo Desa Karangpatihan Kecamatan Balong Kabupaten Ponorogo).
- Nahak, A. (2023). Problematika Eksekusi Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Dalam Perspektif Hukum Gustav Radbruch. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 2(3), 11659–11674. Diambil Dari <https://Publisherqu.Com/Index.Php/Pediaqu/Article/View/386>
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). Kepastian Hukum Berdasarkan Para Ahli. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27. Diambil Dari <https://Medium.Com/@Arifwicaksanaa/Pengertian-Use-Case-A7e576e1b6bf>
- Ii, B., & Pustaka, T. (N.D.). Soerjono Soekanto ,.
- Karsa, K., Indah, S., Marseli, D., & Bazari, S. (2024). Pemikiran Hukum John Locke Dan Landasan Hak Asasi Manusia. *Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum Dan Masyarakat*, 2(01), 1–19. <https://doi.org/10.11111/Dassollen.Xxxxxxx>
- Suyanto, S. . (2023). Restorative Justice Dalam Penyelesaian Tindak Pidana Ringan Berbasis Hak Asasi Manusia Di Wilayah Hukum Polres Purbalingga, 5, 1–14. Diambil Dari <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/nbk558907/>
- Bato, K. (2023). Manusia Dibakar! Ham Dan Keadilan Harus Ditegakkan (Perspektif Ham Menurut John Locke). *Jurnal Ilmu Sosial*, 2(1), 1419–1428.
- Simatupang, T. H. (2021). Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Kekayaan Intelektual Dalam Perspektif Negara Hukum. *Jurnal Ham*, 12(1), 111. <https://doi.org/10.30641/Ham.2021.12.111-122>
- Sumanto, E. (2017). Pemikiran Filsafat Politik (Studi Komperatif Al-Farabi Dengan Thomas Aquinas). *El - Afkar : Jurnal Pemikiran Keislaman Dan Tafsir Hadis*, 6(2), 1–12.

- Orias, M. (2023). Sosialisasi Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Bpjs Ketenagakerjaan) Bagi Masyarakat Desa Ploso Kecamatan Krembung Kabupaten Sidoarjo Marco Orias Abstrak, 6, 21–26.
- Dr. Khairani, S.H., M. H. (N.D.). *Pengantar Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan*.
- Arliman S, L. (2017). Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Selat*, 5(1), 74–87. Diambil Dari [Http://Ojs.Umrah.Ac.Id/Index.Php/Selat](http://Ojs.Umrah.Ac.Id/Index.Php/Selat)
- Maa, F. La, & Mutalib, A. (2024). Perbudakan Modern Di Arab Saudi : Seksualitas Majikan Dan Budak Perempuan Di Zaman Jahiliyah, 4(1), 83–105.
- Mardianto, S. E. (2022). Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja / Buruh Di Indonesia. *Serina Iv Untar 2022*, 7, 536. Diambil Dari [Https://Journal.Untar.Ac.Id/Index.Php/Pserina/Article/View/19633](https://Journal.Untar.Ac.Id/Index.Php/Pserina/Article/View/19633)
- Suriyani Bb, La Manguntara, & Riski Try Anissa. (2024). Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Perlindungan Tenaga Kerja Di Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 7(2), 612–626. [Https://Doi.Org/10.35817/Publicuho.V7i2.400](https://Doi.Org/10.35817/Publicuho.V7i2.400)
- Yuniati, M., & Mataram, N. W. (2019). Profil Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Umur, Tingkat Pendidikan, Sektor Formal, Informal Di Provinsi Ntb Tahun 2016 – 2018 Beserta Analisis Ekonominya. *Pengaruh Penggunaan Pasta Labu Kuning (Cucurbita Moschata) Untuk Substitusi Tepung Terigu Dengan Penambahan Tepung Angkak Dalam Pembuatan Mie Kering*, 15(1), 165–175.
- Hariyadi, A. R. (2021). Dinamika Kebijakan Perencanaan Pembangunan Nasional Indonesia, 02(02), 259–276.
- Ningsih, I. S. (2021). Hakikat Pancasila Sebagai Dasar Negara Dan Ideologi Negara. *Osf Preprints*, (7), 1. Diambil Dari [Https://Drive.Google.Com/File/D/13rlikoaoa2hx47jta7r13uc4jdcindkd/View?usp=Drive_Link](https://Drive.Google.Com/File/D/13rlikoaoa2hx47jta7r13uc4jdcindkd/View?usp=Drive_Link)
- Handayani, P. A., & Dewi, D. A. (2021). Implementasi Pancasila Sebagai Dasar Negara. *Jurnal Kewarganegaraan*, 5(1), 6–12. [Https://Doi.Org/10.31316/Jk.V5i1.1439](https://Doi.Org/10.31316/Jk.V5i1.1439)

- Sari, R., & Najicha, F. U. (2022). Memahami Nilai-Nilai Pancasila Sebagai Dasar Negara Dalam Kehidupan Masyarakat. *Harmony: Jurnal Pembelajaran Ips Dan Pkn*, 7(1), 53–58. <https://doi.org/10.15294/Harmony.V7i1.56445>
- Reko Dwi Salfutra. (2018). Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif filsafat Hukum. *Jurnal Hukum Progresif: Volume Xii/ No.2/ Desember 2018*, 7(2), 1–25.
- Ratnaningsih, S. (2021). Menakar Nilai Keadilan, Kemanfaatan, Dan Kepastian Hukum Pencegahan Perkawinan Anak, *1*(1), 50–66.
- Dakwah, F., Komunikasi, D. A. N., Ar-Raniry, U. I. N., & Aceh, B. (2024). Peralihan Fungsi Lahan Ganja Ke Ladang Kopi Dan Pengaruhnya Terhadap Kesejahteraan Sosial Masyarakat Kampung Agusan Kecamatan Blangkejeren Di Kabupaten Gayo Lues.
- Soegiharto, G. T. H. (2022). Peran Agama Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Sosial. *Jurnal Teruna Bhakti*, Vol. 4(2622–5085), Hal.270.
- Dewi, S. Y. (2015). *Implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Ketenagakerjaan Di Kabupaten Tangerang. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang* (Vol. 1).
- Muslih, M. (2013). Negara Hukum Indonesia Dalam Perspektif Teori Hukum Gustav Radbruch. *Legalitas*, 4(1), 130–152.
- Andini, S. D. (N.D.). Universalisme Dan Relativisme Budaya Dalam Penegakan Ham Terhadap Kasus Kerangkeng Manusia Dan Perbudakan Modern, *3*, 59–72.
- Handayani, P. A., & Dewi, D. A. (2021). Implementasi Pancasila Sebagai Dasar Negara. *Jurnal Kewarganegaraan*, 5(1), 6–12. <https://doi.org/10.31316/Jk.V5i1.1439>
- Sari, R., & Najicha, F. U. (2022). Memahami Nilai-Nilai Pancasila Sebagai Dasar Negara Dalam Kehidupan Masyarakat. *Harmony: Jurnal Pembelajaran Ips Dan Pkn*, 7(1), 53–58. <https://doi.org/10.15294/Harmony.V7i1.56445>
- Prof.Dr.Jimly Asshiddiqie, S. . (2006). PENGANTAR ILMU HUKUM TATA NEGARA JILID II Persembahkan MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA, 2, 127. Diambil dari www.mahkamahkonstitusi.go.id

Jalil, R. A., & Tetteng, B. (2023). Hubungan Kesadaran Diri Dengan Kepatuhan Berlalu Lintas Pada Pengendara Kendaraan Bermotor Di Kota Makassar. *Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 3(1), 123–130.

Fakhrirafi Zharfan, 2024. (2024). FORMAL SEBAGAI BENTUK MEWUJUDKAN SEMARANG.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi Pekerja Informal



Lampiran 2 Dokumentasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Majapahit



Lampiran 3 Surat Izin Penelitian Pekerja Informal

 <p>UNNES</p>	<p>KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG FAKULTAS HUKUM</p>	<p>Gedung K, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang 50229 Telp. Telepon (024) 86008700 Ext. 800 https://unnes.ac.id/fh fh@mail.unnes.ac.id</p>
<p>Nomor : B/15821/UN37.1.8/KM.07/2024 Hal : Surat Izin Penelitian</p>		<p>18 November 2024</p>
<p>Yth. Pekerja Sektor Informal Kota Semarang Kota Semarang</p>		
<p>Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:</p>		
<p>Nama NIM Program studi Semester Tahun akademik Judul Penelitian</p>	<p>: FAKHRIRAFI ZHARFAN : 2308020018 : Ilmu Hukum, S2 : Gasal (3) : 2024/2025 : STRATEGI PENINGKATAN KESADARAN HUKUM PEKERJA SEKTOR INFORMAL DALAM KEPESERTAAN BPJS KETENAGAKERJAAN DI KOTA SEMARANG</p>	
<p>Kami Mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 29 November 2024 s.d 30 November 2024.</p>		
<p>Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.</p>		
		<p>a.n Dekan FH Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan FH</p>
		
		<p>Dr. Indah Sri Utari, S.H., M.Hum. NIP 196401132003122001</p>
<p>Tembusan : Dekan FH</p>		



Balai
Sertifikasi
Elektronik

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik
menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

Sistem Informasi Surat Dinas UNNES
2024-11-18 15:07:11



Lampiran 4 Surat Izin Penelitian BPJS Ketenagakerjaan Cabang Majapahit



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS HUKUM

Gedung K, Kampus Sekaran,
 Gunungpati, Semarang 50229
 Telp. Telepon (024) 86008700 Ext.
 800
<https://unnes.ac.id/fh>
fh@mail.unnes.ac.id

Nomor : B/16963/UN37.1.8/KM.07/2024
 Hal : Surat Izin Penelitian

13 Desember 2024

Yth. Kepala BPJS Ketenagakerjaan Cabang Majapahit
 JL. BRIGJEND SUDIARTO NO 4, KOTA SEMARANG

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama	: FAKHRIRAFI ZHARFAN
NIM	: 2308020018
Program studi	: Ilmu Hukum, S2
Semester	: Gasal (3)
Tahun akademik	: 2024/2025
Judul Penelitian	: STRATEGI PENINGKATAN KESADARAN HUKUM PEKERJA SEKTOR INFORMAL DALAM KEPESERTAAN BPJS KETENAGAKERJAAN DI KOTA SEMARANG

Kami Mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 17 Desember 2024 s.d 30 Desember 2024.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

a.n Dekan FH
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan
 Kemahasiswaan FH



Dr. Indah Sri Utari, S.H., M.Hum.
 NIP 196401132003122001

Tembusan :
 Dekan FH



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik
 menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

Sistem Informasi Surat Dinas UNNES
 2024-12-13 10:20:12



Lampiran 5 Instrumen Penelitian



PEDOMAN WAWANCARA

Pengantar:

Dihadapan Bapak/Ibu/Sdr. terdapat beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan Penelitian “Strategi Peningkatan Kesadaran Hukum Pekerja Sektor Informal Dalam Kepesertaan Bpjs Ketenagakerjaan Di Kota Semarang”

Jawaban Bapak/Ibu/Sdr. akan menjadi sumbangan yang sangat berharga bagi pengelolaan kekayaan intelektual berbasis komunal di Kabupaten Batang.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr yang baik, saya sampaikan terimakasih.

No	Rumusan Masalah	Daftar Pertanyaan
1	Bagaimana strategi untuk meningkatkan kesadaran hukum pekerja sektor informal terhadap peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan?	<p style="text-align: center;">BPJS KETENAGAKERJAAN</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana prosedur pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan? 2. Apa saja yang harus disiapkan oleh calon peserta untuk menjadi peserta bpjs naker? 3. Saat pekerja belum terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, langkah apa yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan informasi seputar BPJS Ketenagakerjaan? 4. Seberapa besar pengaruh langkah atau mekanisme yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan dalam upaya memberikan informasi perihal BPJS Ketenagakerjaan kepada pekerja? 5. Seberapa sering BPJS Ketenagakerjaan melakukan upaya pemberian informasi seputar BPJS Ketenagakerjaan? 6. Bagaimana alur pendaftaran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan? 7. Bagaimana sistem BPJS Ketenagakerjaan yang saat ini sedang berjalan? 8. Bagaimana kebijakan terkait dengan BPJS Ketenagakerjaan dalam aspek kesejahteraan pekerja? 9. Apakah sistem BPJS Ketenagakerjaan saat ini telah berjalan dengan baik dari berbagai aspek? seperti keterbukaan informasi, pelayanan public yang baik, dan lain-lain? 10. Berdasarkan pada pernyataan direktur kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan yaitu pak zainudin pada kompas.com, bahwa pada tahun 2026 target kepesertaan adalah 70 juta peserta. Pada BPJS Ketenagakerjaan Pemuda Kota Semarang apakah terjadi peningkatan? 11. Jika terjadi peningkatan, seberapa banyak? Jika tidak, mengapa bisa terjadi hal demikian? 12. Jika terjadi peningkatan, berapa jumlah nya pada pekerja sektor formal dan sektor informal? <ul style="list-style-type: none"> - Data peningkatan kepesertaan pada pekerja formal dan informal 13. Apakah BPJS Ketenagakerjaan pernah melakukan identifikasi terkait kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja sektor informal pada beberapa jenis pekerjaan?

		<p>14. Seberapa penting BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja sektor informal?</p> <p>15. Berapa jumlah pekerja sektor formal dan informal yang sudah terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan</p> <ul style="list-style-type: none"> - data terkait pekerja informal yang sudah terdaftar dan belum terdaftar - data kepesertaan per periode tahun/bulan - data kepesertaan per profesi yang termasuk ke dalam pekerja informal <p>16. Faktor apa saja yang membuat pekerja informal masih belum mendaftarkan dirinya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan?</p> <p>17. Bagaimana strategi atau cara BPJS Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kepesertaan pada pekerja informal?</p> <p>18. Bisa digambarkan secara rinci terkait dengan upaya tersebut? seperti dilakukan dalam kurun waktu berapa lama sekali, teknis pelaksanaan dan apa saja yang disampaikan?</p> <p>19. Apa saja indikator keberhasilan dari program tersebut?</p> <p>20. Bagaimana bentuk pengawasan terhadap pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan agar program tersebut dapat berjalan sesuai indikator yang sudah ditetapkan?</p> <p>21. Apakah ada sanksi yang akan dikenakan kepada pekerja informal yang tidak mendaftarkan dirinya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan?</p> <p>22. Apakah BPJS Ketenagakerjaan memiliki lembar kinerja penilaian terkait dengan pendaftaran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan?</p> <p>23. Apakah ada program khusus dari BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja informal untuk peningkatan kepesertaan?</p> <p>24. Seberapa penting faktor hukum dalam upaya peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja sektor informal?</p> <p>25. Apakah program program peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan tersebut berdampak signifikan?</p> <p>26. Apa hambatan dalam peningkatan kepesertaan secara formal dan informal</p> <p>PEKERJA SEKTOR INFORMAL</p> <p>1. Apa profesi saudara?</p> <p>2. Sudah berapa lama menjalani profesi tersebut?</p> <p>3. Apakah yang saudara ketahui tentang BPJS Ketenagakerjaan?</p> <p>4. Apakah saudara terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan?</p> <p>5. Jika belum, mengapa anda belum mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan?</p> <p>6. Apakah saudara mengetahui program BPJS Ketenagakerjaan?</p> <p>7. Seberapa beresiko pekerjaan yang saat ini sedang saudara lakukan?</p>
--	--	---

2	<p>Apa yang menjadi hambatan dalam upaya peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja sektor informal serta solusi yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut?</p>	<p>BPJS KETENAGAKERJAAN</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah aspek hukum menjadi hambatan bagi pendaftaran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan? 2. Pada aspek demografi penduduk seperti pendidikan, sosial budaya dan lain-lain, apakah ada pengaruhnya dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan? 3. Seberapa jauh pemahaman pekerja informal kota Semarang pada pentingnya BPJS Ketenagakerjaan? 4. Bagaimana teknis pelaksanaan dari program peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dalam rangka peningkatan BPJS Ketenagakerjaan tersebut? 5. Apakah ada kendala pada upaya peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan tersebut? 6. Upaya apa yang sedang dilakukan dan akan dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan terhadap kendala tersebut? 7. Apakah pernah ada keluhan dari pekerja sektor informal terkait dengan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan? 8. Bagaimana solusi yang tepat untuk meningkatkan kesadaran hukum bagi pekerja sektor informal dalam meningkatkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan? <p>PEKERJA SEKTOR INFORMAL</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah saudara memahami prosedur pendaftaran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan? 2. Apakah saudara pernah mendapatkan sosialisasi dari pihak BPJS Ketenagakerjaan? 3. Jika pernah, apakah program tersebut bermanfaat bagi saudara? 4. Menurut saudara, seberapa penting BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja sektor informal? 5. Sebagai seorang pekerja, bagaimana seharusnya program BPJS Ketenagakerjaan untuk lebih menjangkau pekerja sektor informal? 6. Apa saran dan masukan Ibu/Bapak terkait dengan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan
---	---	---

		<p>8. Apakah iuran BPJS Ketenagakerjaan pada saat ini relevan dengan profesi saudara?</p> <p>9. Bagaimana pelayanan yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada saudara?</p> <p>10. Apakah saudara pernah melakukan claim BPJS Ketenagakerjaan?</p>