

BAB II

FUNGSI KEWENANGAN UPTD KETENAGAKERJAAN WILAYAH IV BANDUNG DALAM PENDAFTARAN JAMINAN SOSIAL PADA TENAGA KERJA

A. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Pemahaman mengenai tenaga kerja kerap dimulai dari sudut pandang hukum, mengingat adanya ketentuan undang-undang yang memberi batasan resmi terhadap istilah tersebut. Terkait dengan konteks ketenagakerjaan Indonesia, definisi tenaga kerja secara eksplisit tercantum dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyatakan:

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, t.t.).

Rumusan normatif ini berfungsi sebagai pijakan utama dalam mengatur hak, kewajiban, dan perlindungan yang berlaku bagi pihak-pihak yang termasuk dalam kategori tenaga kerja.

Tenaga kerja kerap dipahami sebagai sumber daya manusia yang terlibat dalam aktivitas produksi barang dan jasa, dengan penekanan pada perannya dalam menciptakan output ekonomi. Literatur ketenagakerjaan modern umumnya mengaitkan istilah ini dengan konsep angkatan kerja (labour force) dan tingkat partisipasi kerja, yang merujuk pada penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi. Di Indonesia, pengertian teknis tenaga

kerja juga dipengaruhi oleh indikator statistik Badan Pusat Statistik (BPS) yang membedakan penduduk bekerja, pengangguran, dan bukan angkatan kerja (Suharmanik, 2023).

Berdasarkan analisis statistik tenaga kerja, pengertian tenaga kerja dirumuskan melalui indikator yang dapat diukur secara kuantitatif, yaitu klasifikasi antara angkatan kerja, penduduk yang bekerja, serta mereka yang menganggur. Badan Pusat Statistik (BPS) melalui Sakernas dan booklet resmi menetapkan batas usia kerja, sekaligus menyajikan data mengenai tingkat partisipasi angkatan kerja, pola penyerapan di berbagai sektor, hingga tingkat pengangguran. Dengan demikian, definisi tenaga kerja dalam praktik survei selalu ditautkan pada kriteria usia, aktivitas ekonomi yang dilakukan dalam periode pencacahan, dan status pencarian pekerjaan. Pendekatan ini memiliki signifikansi penting karena analisis pasar kerja maupun kebijakan ketenagakerjaan pada umumnya berlandaskan definisi operasional yang ditetapkan oleh BPS (Badan Pusat Statistik, 2024)

Menurut Sumitro Dojohadikusumo, tenaga kerja merupakan seluruh individu yang memiliki kemampuan serta kesiapan untuk melakukan pekerjaan, baik secara fisik maupun keterampilan intelektual. Pengertian ini mencakup tidak hanya mereka yang sedang aktif bekerja, tetapi juga orang-orang yang saat ini belum memiliki pekerjaan, namun tetap memiliki keinginan kuat dan kesanggupan untuk bekerja apabila tersedia kesempatan (Herlinda & Bakar, 2023).

Menurut Payaman J. Simanjuntak, tenaga kerja mencakup seluruh penduduk yang telah bekerja, sedang bekerja, maupun yang belum bekerja tetapi memiliki potensi untuk bekerja. Kelompok ini tidak hanya terdiri atas mereka yang memiliki pekerjaan tetap atau sementara, tetapi juga meliputi individu yang sedang berusaha mencari pekerjaan karena memiliki kemampuan dan keinginan untuk bekerja. Selain itu, tenaga kerja juga mencakup mereka yang saat ini melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan formal, seperti menempuh pendidikan di sekolah atau mengurus rumah tangga (Rinaldi & Sagala, 2024).

Menurut Dumairy, yang termasuk dalam kategori tenaga kerja adalah seluruh penduduk yang berada dalam rentang usia kerja yang telah ditetapkan. Batas usia ini ditentukan dengan tujuan agar konsep tenaga kerja dapat mencerminkan kondisi nyata di masyarakat secara lebih akurat. Adanya pembatasan usia tersebut, maka hanya individu yang secara biologis dan sosial dianggap mampu serta layak untuk bekerja yang termasuk dalam kelompok tenaga kerja (A. M. Putra dkk., 2021).

Secara keseluruhan, tenaga kerja dipahami sebagai setiap individu yang berada dalam usia kerja yang memiliki kemampuan, kesiapan, dan keinginan untuk bekerja, baik yang sedang bekerja, mencari pekerjaan, maupun berpotensi untuk bekerja. Pemahaman ini didasarkan pada ketentuan hukum, indikator statistik BPS, serta pandangan para ahli yang menekankan aspek kemampuan, partisipasi ekonomi, dan batas usia sebagai dasar pengelompokan tenaga kerja di Indonesia.

2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Hubungan kerja dalam konteks studi hukum dan pengelolaan tenaga kerja dipandang sebagai suatu sistem yang bertumpu pada harmonisasi hak dan kewajiban. Hak memberi ruang bagi perlindungan tenaga kerja, pemenuhan kebutuhan hidup yang layak, dan akses untuk menyelesaikan perselisihan secara adil. Di pihak lain, kewajiban menuntut tenaga kerja agar bekerja dengan profesional, menjunjung kedisiplinan, serta menjalankan isi kontrak kerja. Keseimbangan di antara keduanya merupakan prasyarat penting demi terciptanya hubungan industrial yang stabil serta produktivitas organisasi yang berkesinambungan (Dalimunthe & Bintang, 2024).

Hak dan kewajiban tenaga kerja merupakan dua unsur yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, tenaga kerja memiliki hak fundamental untuk memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang mencakup pemenuhan kebutuhan dasar, jaminan sosial, dan perlakuan yang adil di tempat kerja. Di sisi lain, tenaga kerja juga memiliki kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja, tata tertib, dan peraturan perusahaan yang berlaku sebagai bentuk tanggung jawab profesional terhadap pemberi kerja. Hak tenaga kerja dipahami sebagai jaminan

normatif yang bersumber dari peraturan perundang-undangan dan kebijakan negara dalam rangka melindungi harkat serta martabat tenaga kerja agar tidak terjadi kesewenang-wenangan dalam hubungan kerja. Sementara itu, kewajiban tenaga kerja tidak hanya dipandang sebagai keharusan untuk melaksanakan tugas sesuai perintah atasan, tetapi juga merupakan tanggung jawab moral dan hukum yang mencerminkan etika kerja, kedisiplinan, serta loyalitas terhadap pengusaha dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, keseimbangan antara hak dan kewajiban menjadi dasar penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan. (Tampubolon dkk., 2023).

a. Hak Tenaga Kerja

Tenaga kerja diakui memiliki hak-hak dasar yang mencakup berbagai aspek penting yang bertujuan untuk menjamin kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja dalam hubungan industrial. Hak-hak tersebut meliputi antara lain hak untuk memperoleh upah yang layak sesuai dengan standar kebutuhan hidup layak, hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja guna memastikan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari bahaya, hak atas jaminan sosial sebagai perlindungan terhadap risiko sosial dan ekonomi seperti kecelakaan kerja, sakit, atau kehilangan pekerjaan, hak atas cuti dan jam kerja yang manusiawi, serta hak untuk berserikat dan berunding bersama sebagai sarana memperjuangkan kepentingan tenaga kerja secara kolektif (Buwana dkk., 2025).

Dalam (Siregar, 2022) ditegaskan bahwa pemenuhan hak-hak tersebut merupakan bentuk nyata dari perlindungan terhadap potensi eksploitasi dan ketidakadilan yang masih kerap terjadi dalam dunia kerja, terutama di sektor-sektor yang rentan terhadap pelanggaran ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pelaksanaan hak-hak tenaga kerja tidak boleh diserahkan sepenuhnya kepada mekanisme pasar atau kebijakan perusahaan, melainkan harus diawasi secara ketat oleh instansi pemerintah dan lembaga pengawasan ketenagakerjaan agar sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, agar pemenuhan hak tenaga kerja tidak hanya dimaknai sebagai tanggung jawab individual antara tenaga kerja dan pengusaha, tetapi juga sebagai manifestasi dari tanggung jawab sosial negara dalam menjamin terpenuhinya hak-hak dasar warga negaranya. Hal ini menunjukkan bahwa negara memiliki peran strategis dalam menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil, manusiawi, dan berorientasi pada kesejahteraan bersama.

Hak atas upah merupakan salah satu hak mendasar yang harus diterima setiap tenaga kerja sebagai imbalan atas jasa atau tenaga yang telah diberikan kepada pemberi kerja. Hak ini mencakup kewajiban bagi pengusaha untuk membayar upah secara tepat waktu dan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, serta ketentuan hukum yang berlaku, termasuk di dalamnya standar upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah baik di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Selain upah pokok, tenaga kerja juga berhak atas

kompensasi tambahan seperti upah lembur, tunjangan tetap maupun tidak tetap, serta insentif lainnya yang diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan. Perlindungan hukum terhadap penundaan, pemotongan sepihak, atau pengurangan upah tanpa dasar hukum yang sah juga menjadi aspek penting yang ditekankan dalam sistem ketenagakerjaan modern. Berdasarkan kebijakan publik, penegakan hak atas upah dan kompensasi dipandang sebagai upaya strategis untuk mengurangi ketimpangan ekonomi, menjamin keadilan sosial di lingkungan kerja, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh (Kennedy, 2024).

Hak atas jaminan sosial dan manfaat kesejahteraan dalam sistem jaminan sosial di Indonesia memberikan hak kepada tenaga kerja atas perlindungan yang secara umum bentuknya dapat dipilah berdasarkan sifatnya, antara lain Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JKm). Meskipun berbeda jenis, semuanya memiliki prinsip yang identik, yaitu memberikan perlindungan mendasar kepada masyarakat agar tidak terjebak dalam kemiskinan saat menghadapi kondisi yang tak terduga. Di Indonesia, pengaturan mengenai jaminan sosial ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2

Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan dikelola oleh BPJS Kesehatan serta BPJS Ketenagakerjaan (Hermawan dkk., 2022).

Hak atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan hak dasar tenaga kerja untuk bekerja dalam lingkungan yang aman, sehat, dan bebas dari risiko yang dapat membahayakan keselamatan jiwa maupun kesehatan fisiknya. Hal ini menjadikan pemberi kerja memiliki kewajiban hukum dan moral untuk menyediakan fasilitas kerja yang memenuhi standar keselamatan, termasuk ketersediaan alat pelindung diri (APD), sarana penanggulangan keadaan darurat, serta sistem keamanan kerja yang memadai. Selain itu, pekerja juga berhak mendapatkan pelatihan dan sosialisasi rutin mengenai prosedur keselamatan kerja agar mampu mengenali dan mengantisipasi potensi bahaya di tempat kerja (Zahida & Nugroho, 2024).

Tenaga kerja memiliki hak untuk memperoleh pengaturan jam kerja, waktu istirahat, serta cuti sebagai bentuk perlindungan atas kesejahteraan fisik dan mental selama menjalankan aktivitas pekerjaan. Pengaturan mengenai jam kerja dimaksudkan untuk memastikan bahwa beban kerja tidak melebihi batas kemampuan manusia secara wajar, sekaligus memberikan waktu yang cukup bagi tenaga kerja untuk beristirahat, memulihkan tenaga, dan menjalani kehidupan pribadi maupun sosialnya. Dalam ketentuan ketenagakerjaan, tenaga kerja berhak atas istirahat mingguan, waktu istirahat antar jam kerja,

serta cuti tahunan berbayar yang menjadi hak normatif yang tidak dapat dikurangi oleh pengusaha. Selain itu, bagi tenaga kerja perempuan, terdapat pula hak khusus seperti cuti melahirkan, cuti haid, dan cuti keguguran yang bertujuan melindungi kondisi kesehatan dan keseimbangan kehidupan kerja (Utami dkk., t.t.).

b. Kewajiban Tenaga Kerja

Tenaga kerja sebagai pihak yang menjadi subjek utama dalam suatu hubungan kerja memiliki kewajiban dasar untuk menjalankan pekerjaan sebagaimana yang telah disepakati dalam perjanjian kerja serta mematuhi setiap instruksi yang sah yang diberikan oleh pemberi kerja. Secara konseptual, kewajiban tenaga kerja dimaknai sebagai seperangkat norma dan komitmen kontraktual yang melekat pada individu dalam suatu hubungan kerja. Kewajiban ini tidak hanya terbatas pada pelaksanaan tugas semata, tetapi juga mencakup pemenuhan kewajiban sesuai uraian jabatan yang telah ditentukan, pencapaian target kinerja yang menjadi ukuran produktivitas, serta kepatuhan terhadap ketentuan mengenai waktu kerja, disiplin, dan tata tertib yang diberlakukan di lingkungan perusahaan. Dengan kata lain, tenaga kerja diharapkan dapat menunjukkan profesionalisme dalam bekerja dan menjaga integritas dalam setiap aktivitasnya (Muhammad, 2024).

Selain melaksanakan tugasnya, tenaga kerja juga memiliki berkewajiban untuk menaati ketentuan K3 serta mengikuti prosedur

operasional yang bertujuan mencegah terjadinya kecelakaan dan menjaga kondisi lingkungan kerja agar tetap layak. Ketaatan terhadap standar K3 tidak hanya merupakan bentuk tanggung jawab moral, tetapi juga merupakan kewajiban yuridis yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan serta pedoman pelaksanaannya. Implementasi program perlindungan keselamatan, termasuk keikutsertaan dalam sistem jaminan sosial ketenagakerjaan, merupakan bagian dari tanggung jawab bersama antara tenaga kerja dan pemberi kerja untuk memastikan keselamatan serta kesejahteraan di tempat kerja (Masruchah dkk., 2024).

Kewajiban tenaga kerja juga mencakup ketaatan terhadap berbagai ketentuan administratif dan hukum yang berlaku dalam hubungan kerja. Ketaatan ini meliputi pelaksanaan perintah atau kebijakan yang berhubungan dengan pengajuan cuti, pemberian izin, pelaporan jam lembur, serta kepatuhan terhadap prosedur apabila terjadi pengalihan jabatan atau perubahan jenis pekerjaan. Setiap proses tersebut harus dijalankan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan agar tidak menimbulkan kesalahpahaman maupun pelanggaran hukum. Perjanjian kerja, baik yang berbentuk tertulis maupun yang diakui secara hukum, berfungsi sebagai instrumen utama untuk menetapkan secara formal hak serta kewajiban antara tenaga kerja dan pemberi kerja (Titihalawa dkk., 2023).

Selain aspek teknis dan administratif, tenaga kerja juga memiliki kewajiban penting yang berkaitan dengan pemeliharaan kerahasiaan, sikap loyal, serta penerapan etika profesional terhadap pemberi kerja. Hal ini berarti tenaga kerja dituntut untuk menjaga setiap informasi yang bersifat rahasia, terutama yang berhubungan dengan strategi bisnis, data keuangan, atau inovasi perusahaan, agar tidak disalahgunakan oleh pihak lain yang dapat merugikan kepentingan organisasi. Kewajiban moral dan profesional ini umumnya tercantum dalam klausul perjanjian kerja, diterapkan melalui pedoman perilaku atau kode etik perusahaan yang menjadi pedoman perilaku bagi seluruh tenaga kerja, serta diperkuat oleh asas-asas hukum perdata dan ketentuan perlindungan hukum di bidang ketenagakerjaan (Sarbini, 2024).

B. Tinjauan Umum tentang Jaminan Sosial

1. Pengertian Jaminan Sosial

Jaminan sosial dipahami sebagai sebuah sistem yang dibangun untuk menanggulangi atau memindahkan dampak risiko ekonomi dan sosial yang mungkin dialami sepanjang perjalanan hidup seseorang. Risiko yang dimaksud antara lain sakit, kecelakaan kerja, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, kecacatan permanen, hingga kematian. Mekanisme ini ditujukan untuk memastikan keberlanjutan pemenuhan kebutuhan dasar manusia serta menjaga harkat hidup yang layak. Istilah *social security* bisa digunakan untuk menggambarkan konsep jaminan sosial yang tidak hanya

berfungsi sebagai jaring pengaman sosial berupa perlindungan penghasilan dan layanan sosial, tetapi juga menegaskan peran negara yang menempati posisi utama sebagai pengatur maupun pelaksana (Wiasa, 2022).

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menyebutkan “Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak”. Berdasarkan pasal tersebut, bahwa jaminan sosial dapat dimaknai sebagai instrumen yang bertujuan untuk memastikan kebutuhan dasar warga terpenuhi, sehingga mereka dapat hidup secara layak sekaligus terlindungi dari ancaman risiko sosial maupun ekonomi. Jaminan sosial diposisikan sebagai bagian dari kebijakan publik yang menuntut pengelolaan terencana dan terstruktur agar dapat mengarahkan masyarakat menuju kesejahteraan (Hermawan dkk., 2022).

Jaminan sosial menjadi salah satu hak dasar manusia yang mendapat pengakuan internasional, sebagaimana tercantum dalam Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak Asasi Manusia Tahun 1948, yang menegaskan bahwa setiap individu berhak atas standar kehidupan yang layak, termasuk perlindungan sosial. Prinsip ini kemudian diperkuat melalui Konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952, yang menganjurkan agar setiap

negara anggota memberikan perlindungan sosial minimum bagi seluruh tenaga kerja, mencakup aspek kesehatan, keselamatan kerja, dan jaminan penghasilan di saat tidak mampu bekerja. Ketentuan tersebut diimplementasikan melalui Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang menegaskan bahwa pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menyediakan sistem jaminan sosial yang menyeluruh dan berkelanjutan (Adha dkk., 2020).

Menurut Vladimir Rys, jaminan sosial dapat dipahami sebagai serangkaian tindakan atau mekanisme yang bersifat wajib dan terorganisir, yang diselenggarakan oleh masyarakat atau negara untuk memberikan perlindungan kepada individu beserta keluarganya dengan tujuan melindungi dan menangani berbagai risiko sosial dan ekonomi setiap individu beserta keluarganya dari dampak yang timbul akibat gangguan yang tak dapat dihindari atau menurunnya penghasilan yang diperlukan untuk mempertahankan taraf hidup yang layak (Faturrachman dkk., 2024)

Secara keseluruhan, jaminan sosial merupakan sistem perlindungan yang diselenggarakan oleh negara untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan dasar dan menjaga kesejahteraan masyarakat dari berbagai risiko sosial maupun ekonomi sepanjang hidup, sesuai dengan prinsip hak asasi manusia dan ketentuan perundang-undangan nasional.

Di Indonesia lembaga penyelenggara seperti BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) memainkan peran sentral dalam sistem jaminan sosial, karena mengimplementasikan prinsip-prinsip hukum, aktuaria, dan administrasi yang menjadi dasar program. Kajian akademik dan dokumen kebijakan nasional menyoroti bahwa tantangan terbesar terletak pada menyeimbangkan aspek kepesertaan, kecukupan manfaat, kepatuhan iuran, serta keberlanjutan keuangan. Oleh karena itu, diperlukan regulasi yang matang, mekanisme pengawasan yang efektif, serta tata kelola keuangan yang kuat (Wiasa, 2022).

2. Bentuk Jaminan Sosial

Hak atas jaminan sosial bagi tenaga kerja merupakan salah satu hak mendasar yang memiliki kedudukan penting dalam sistem ketenagakerjaan nasional. Hak ini tidak hanya diakui dalam kerangka hukum dan kebijakan publik, tetapi juga menjadi wujud nyata dari komitmen negara dalam menjamin kesejahteraan dan perlindungan terhadap risiko sosial ekonomi yang mungkin dialami oleh tenaga kerja sepanjang masa kerjanya. Jaminan sosial tersebut mencakup berbagai bentuk perlindungan, antara lain jaminan kesehatan yang memberikan akses terhadap pelayanan medis yang layak, jaminan kecelakaan kerja yang menjamin perlindungan bagi tenaga kerja yang mengalami cedera atau kecelakaan di tempat kerja, jaminan hari tua dan pensiun yang berfungsi sebagai tabungan masa depan untuk menjaga kelayakan hidup setelah tidak lagi produktif, serta jaminan terhadap risiko

pemutusan hubungan kerja yang membantu tenaga kerja bertahan secara ekonomi selama masa transisi (BPJS Ketenagakerjaan, 2023).

Hak akses terhadap jaminan kesehatan bagi tenaga kerja merupakan salah satu pilar utama dalam sistem perlindungan sosial, karena keberadaannya tidak hanya menjamin kesinambungan pendapatan tenaga kerja ketika menghadapi risiko kesehatan, tetapi juga menjaga kondisi fisik dan mental agar tetap produktif dalam bekerja. Melalui jaminan kesehatan, tenaga kerja memperoleh perlindungan finansial dari beban biaya pengobatan yang dapat timbul akibat sakit atau kecelakaan, sehingga mereka tidak perlu menanggung sendiri seluruh biaya perawatan medis yang berpotensi mengganggu stabilitas ekonomi keluarga. Pemenuhan hak atas jaminan kesehatan memerlukan mekanisme yang tertata dengan baik, mencakup proses pendaftaran, kepesertaan aktif, serta penyediaan layanan kesehatan yang merata dan berkualitas, sehingga setiap tenaga kerja termasuk mereka yang berstatus *probation*, kontrak jangka pendek, atau tenaga kerja sementara tetap memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh akses terhadap pelayanan kesehatan dasar tanpa diskriminasi (Mutya dkk., 2023).

Selain jaminan kesehatan, hak atas jaminan kecelakaan kerja (JKK) dan jaminan kematian (JKm) juga memiliki peran krusial dalam memberikan perlindungan menyeluruh bagi tenaga kerja terhadap berbagai risiko yang muncul akibat aktivitas kerja sehari-hari. Kedua bentuk jaminan ini tidak hanya berfungsi sebagai kompensasi finansial ketika tenaga kerja

mengalami kecelakaan, cacat, atau kehilangan nyawa dalam menjalankan tugasnya, tetapi juga memiliki dimensi preventif yang kuat karena mendorong perusahaan dan pemberi kerja untuk menerapkan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara konsisten. Melalui keberadaan JKK dan JKm, tenaga kerja memperoleh rasa aman dan kepastian hukum bahwa apabila terjadi insiden kerja, mereka atau ahli warisnya tetap mendapatkan perlindungan ekonomi yang layak. Perlindungan ini menjadi semakin penting dalam konteks dunia kerja modern yang semakin beragam, di mana banyak individu bekerja di sektor informal, usaha kecil, atau melalui platform digital. Kelompok tenaga kerja ini sering kali menghadapi risiko tinggi seperti kecelakaan di jalan, kelelahan kerja, atau ketidakpastian pendapatan, namun ironisnya mereka kerap tidak tercakup dalam skema perlindungan formal yang disediakan oleh negara atau perusahaan (Dewi dkk., 2023).

Selanjutnya ada hak atas jaminan hari tua (JHT) dan jaminan pensiun (JP) yang merupakan komponen fundamental dalam sistem perlindungan sosial tenaga kerja, karena keduanya berfungsi melindungi tenaga kerja dari risiko penurunan pendapatan ketika memasuki usia lanjut atau masa tidak produktif. Melalui program ini, tenaga kerja memperoleh kepastian ekonomi setelah berhenti bekerja, sehingga dapat mempertahankan taraf hidup yang layak tanpa harus bergantung sepenuhnya pada keluarga atau bantuan sosial negara. JHT memberikan manfaat berupa tabungan yang dapat dicairkan setelah masa kerja berakhir,

sementara JP memastikan adanya pendapatan berkala yang menjamin keberlanjutan kebutuhan hidup di masa pensiun. Penguatan hak atas jaminan pensiun tidak hanya terbatas pada penyediaan manfaat, tetapi juga mencakup aspek yang lebih luas seperti perluasan kepesertaan agar mencakup tenaga kerja sektor informal, peningkatan akumulasi iuran secara berkelanjutan, transparansi dalam pengelolaan dana agar terhindar dari penyalahgunaan, serta kemudahan akses dalam proses pencairan manfaat yang adil dan tepat waktu (Nirwesti, 2023).

C. Tinjauan Umum tentang Perusahaan Kecil dan Menengah

1. Pengertian Perusahaan Kecil dan Menengah

Perusahaan Kecil dan Menengah (UKM) merujuk pada entitas bisnis yang dimiliki oleh individu atau badan hukum, yang karakteristiknya didefinisikan oleh jumlah tenaga kerja yang terbatas, skala operasional yang tidak besar, serta pendapatan kotor yang relatif rendah. UKM umumnya dibentuk dengan memanfaatkan sumber daya finansial yang terbatas (Hasanah dkk., 2020).

UKM memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap dinamika perekonomian di banyak negara, termasuk Indonesia. Sektor ini kerap dipandang sebagai fondasi utama perekonomian nasional karena mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Data yang dirilis oleh Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia menunjukkan bahwa pada tahun 2022, keberadaan UKM memberikan sumbangan sekitar 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) sekaligus

menampung hampir 97% tenaga kerja di Indonesia (AlfaReza & Susilawati, 2024).

Menurut (Purba, 2021) UKM merupakan badan usaha dengan skala operasional, modal, dan aset yang terbatas. Oleh karena itu, pengelolaan, perencanaan, dan pengambilan keputusan operasional biasanya dilaksanakan oleh pemilik atau manajemen tingkat awal. Fokus definisi ini menyoroti karakteristik manajerial dan keterbatasan sumber daya yang dimiliki.

Pengertian UKM di Indonesia secara resmi telah ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah menyatakan bahwa usaha kecil merupakan kegiatan ekonomi yang produktif dan independen, yang memiliki batasan aset bersih dan omzet tahunan yang spesifik. Sementara itu, usaha menengah dikategorikan sebagai kegiatan ekonomi yang produktif dengan kriteria aset dan omzet yang lebih tinggi dibandingkan usaha kecil. Dalam perekonomian Indonesia, UKM tidak hanya didefinisikan melalui ukuran modal maupun kapasitas produksi semata, tetapi lebih luas lagi melalui kontribusinya terhadap pembangunan sosial-ekonomi, terutama dalam menciptakan lapangan kerja bagi tenaga kerja lokal. Karakter usaha yang relatif bersifat keluarga, modal yang terbatas, dan struktur organisasi yang sederhana memengaruhi bagaimana tenaga kerja direkrut, dilatih, dan diberi jaminan kerja (M. H. Sinaga dkk., 2024).

Selain dipahami sebagai usaha berskala kecil dan menengah, UKM juga diakui sebagai pilar ekonomi kerakyatan yang berperan besar dalam menopang stabilitas sosial-ekonomi. Karakteristik UKM yang sederhana, mandiri, dan berbasis pada sumber daya lokal menjadikan UKM sebagai wadah penting bagi pengembangan tenaga kerja, mengandalkan potensi lokal menjadikannya sarana penting bagi penciptaan lapangan kerja, pemerataan kesempatan ekonomi, dan penguatan daya saing bangsa. Dengan demikian, diperlukan upaya penguatan melalui dukungan regulasi, kemudahan akses pembiayaan, serta peningkatan kapasitas manajerial agar UKM mampu bertahan di tengah persaingan ekonomi yang semakin ketat.

2. Pengaturan Hukum Perusahaan Kecil dan Menengah

Secara normatif, regulasi mengenai Perusahaan Kecil dan Menengah pada dasarnya dibuat agar mengakui peran penting UKM dalam menciptakan lapangan pekerjaan, pemerataan perekonomian, dan memperkuat ketahanan ekonomi lokal. Regulasi yang diterbitkan adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dan menjadi kerangka dasar yang mendefinisikan kategori, peran, kebijakan pembinaan, termasuk tujuan pemberdayaan dan fasilitasi akses pembiayaan serta pembinaan usaha. Negara memberikan perhatian serius terhadap upaya pengembangan usaha kecil sekaligus perlindungan bagi para pelaku usaha, yang kemudian berbagai dokumen kebijakan pemerintah serta kajian hukum hadir untuk memperluas pemahaman atas regulasi tersebut dengan menetapkan langkah-langkah teknis, antara lain

pengaturan terkait perizinan, penyediaan akses terhadap pasar, hingga program peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang bergerak di sektor UKM (Laporan Akhir Analisis dan Evaluasi Hukum Usaha mikro, Kecil, dan Menengah (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha, Mikro, Kecil, dan Menengah), 2023).

D. Kajian Teori tentang Pengawasan

Sistem pengawasan yang efektif memiliki peran yang sangat penting serta memberikan pengaruh besar dalam kelancaran pelaksanaan setiap kegiatan, baik di lingkungan organisasi pemerintah maupun pada sektor swasta. Pada dasarnya, pengawasan dapat dipahami sebagai suatu proses yang mencakup kegiatan pengukuran kinerja, pemantauan pelaksanaan pekerjaan, serta pengambilan tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Melalui pengawasan, organisasi dapat menjamin bahwa seluruh kegiatan berjalan sesuai ketentuan, prosedur, dan jadwal yang telah ditetapkan sehingga meminimalisasi terjadinya penyimpangan atau keterlambatan. Tujuan utama dari adanya mekanisme pengawasan adalah untuk mengetahui secara nyata kondisi yang sedang berlangsung di lapangan, lalu membandingkannya dengan standar, target, atau rencana kerja yang sudah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian, apabila ditemukan adanya perbedaan antara kondisi aktual dengan apa yang seharusnya terjadi, maka langkah-langkah korektif dapat segera diambil. Hal ini tidak hanya berguna untuk memperbaiki penyimpangan yang

terjadi, tetapi juga menjadi sarana penting dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta akuntabilitas suatu organisasi (Yustina & Tupti, 2022).

Menurut Manullang, pengawasan merupakan sebuah proses untuk menentukan tugas apa yang perlu dilaksanakan, mengevaluasinya, serta melakukan perbaikan bila diperlukan dengan tujuan agar pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (I. P. Sari dkk., 2020). Adapun menurut Muchsan, pengawasan merupakan kegiatan untuk mengevaluasi suatu pekerjaan secara nyata (*de facto*), sementara sasaran dari pengawasan hanya sebatas memastikan apakah kegiatan yang dijalankan telah selaras dengan standar atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya (Saputra, 2021). Selanjutnya, menurut Kadarisman, pengawasan adalah salah satu fungsi manajerial yang bertujuan memastikan pelaksanaan tugas, peran, dan otoritas tetap berada pada jalur aturan yang telah ditentukan guna mencapai sasaran organisasi (Yustina & Tupti, 2022).

Berdasarkan ketiga pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu proses manajerial yang memiliki peran penting dalam menjamin pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana, standar, dan aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan dapat dipahami tidak hanya sebagai kegiatan teknis dalam memeriksa pekerjaan, tetapi juga sebagai mekanisme strategis yang menjamin efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah dirumuskan.

E. Kajian Teori tentang Kewenangan

Teori kewenangan kerap dikaitkan erat dengan konsep kekuasaan, terutama yang berhubungan dengan kekuasaan negara maupun kekuasaan pemerintahan. Hal ini dapat dipahami karena kewenangan pada dasarnya merupakan dasar legitimasi bagi setiap tindakan atau keputusan yang diambil oleh organ negara dalam menjalankan fungsi-fungsinya. Istilah kewenangan (*bevoegdheid*) dalam ranah hukum administrasi sering kali dimaknai sebagai bentuk kekuasaan yang sah secara hukum, yaitu kekuasaan yang lahir dari peraturan perundang-undangan atau norma hukum lainnya yang memberikan hak sekaligus batasan bagi lembaga atau pejabat tertentu untuk bertindak. Dalam konteks kajian hukum tata negara maupun hukum administrasi, kewenangan menempati posisi yang sangat penting karena menjadi tolok ukur dalam menentukan apakah suatu tindakan pemerintahan dapat dianggap sah atau justru melampaui batas yang ditentukan hukum. Pentingnya kedudukan kewenangan ini juga ditegaskan oleh para ahli, di antaranya F.A.M. Stroink dan J.G. Steenbeek, yang menyatakan bahwa kewenangan merupakan konsep inti dalam hukum tata negara maupun hukum administrasi. Dengan kata lain, kewenangan bukan hanya sekadar instrumen teknis, melainkan juga menjadi fondasi utama yang menentukan legitimasi, legalitas, serta akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan (D. A. Harahap, 2020).

Menurut H.D. Stout, kewenangan dipahami sebagai suatu konsep yang berakar dari hukum administrasi (*bevoegdheid is een begrip uit bestuurlijke organisatierecht*). Pandangan yang sejalan juga dikemukakan oleh Stout,

F.A.M. Stroink, dan J.G. Steenbeek yang menegaskan bahwa kewenangan merupakan gagasan pokok dalam hukum tata negara maupun hukum administrasi (*het begrip bevoegdheid is dan ook een kernbegrip in het staats-en administratief recht*). Dengan kata lain, kewenangan dapat dipandang sebagai konsep yang lahir dari hukum administrasi. Meskipun demikian, gagasan mengenai kewenangan tidak hanya terbatas pada ranah hukum administrasi, melainkan juga dikenal dan diaplikasikan dalam bidang hukum perdata (Zamroni, 2024).

Istilah kewenangan dalam bahasa Inggris dipadankan dengan kata “*authority*”. Dalam *Black’s Law Dictionary*, *authority* dijelaskan sebagai *legal power*; yaitu kekuatan hukum, hak untuk mengarahkan atau bertindak; serta kewenangan dan hak pejabat publik untuk menuntut kepatuhan terhadap perintah yang dikeluarkan secara sah dalam lingkup tugas-tugas publiknya. Dengan demikian, kewenangan dapat dimaknai sebagai kekuasaan yang diberikan oleh hukum, hak untuk mengatur atau mengambil tindakan, serta hak atau otoritas pejabat negara dalam melaksanakan kewajiban publik sesuai aturan yang berlaku (Susanto, 2020).

Menurut Philipus M. Hadjon, kewenangan harus berlandaskan pada ketentuan hukum yang berlaku (konstitusi), sehingga kewenangan tersebut memiliki legitimasi yang sah. Oleh karena itu, setiap pejabat atau organ dalam menetapkan suatu keputusan harus bertumpu pada sumber kewenangan yang dimilikinya. Kewenangan yang dimiliki suatu organ pemerintahan merupakan kewenangan yang dilegitimasi oleh hukum positif untuk mengatur sekaligus

mempertahankannya. Tanpa adanya kewenangan, tidak mungkin dihasilkan suatu keputusan yuridis yang sah dan dapat dipertanggungjawabkan (Situngkir, 2023).

Berdasarkan berbagai pengertian kewenangan sebagaimana telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa kewenangan merupakan konsep fundamental dalam ranah hukum, khususnya hukum administrasi dan hukum tata negara, namun juga memiliki relevansi dalam bidang hukum lainnya, termasuk hukum perdata. H.D. Stout, F.A.M. Stroink, dan J.G. Steenbeek menekankan bahwa kewenangan adalah inti dari hukum administrasi dan tata negara, yang berarti tanpa pemahaman kewenangan, sistem hukum tidak dapat dijalankan secara efektif. Dalam perspektif hukum internasional maupun komparatif, istilah kewenangan dipadankan dengan “*authority*”, yang mencakup kekuatan hukum, hak untuk bertindak, serta legitimasi pejabat publik dalam melaksanakan tugas dan menegakkan aturan. Sejalan dengan itu, pandangan Philipus M. Hadjon menegaskan bahwa kewenangan tidak dapat dilepaskan dari dasar hukum yang sah, sebab hanya melalui legitimasi hukum kewenangan dapat menghasilkan keputusan yang memiliki kekuatan mengikat dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, kewenangan tidak sekadar hak untuk memutuskan atau bertindak, melainkan juga instrumen yuridis yang memastikan setiap tindakan pemerintah atau pejabat publik berjalan sesuai konstitusi, hukum positif, dan prinsip akuntabilitas.

F. Kajian Teori tentang Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum pada dasarnya merupakan bentuk pengayoman yang diberikan negara terhadap hak asasi manusia yang mengalami kerugian akibat tindakan orang lain. Perlindungan ini dimaksudkan agar setiap individu dalam masyarakat dapat menikmati dan menggunakan hak-hak yang telah dijamin oleh hukum secara bebas dan tanpa rasa takut. Dengan kata lain, perlindungan hukum mencakup berbagai langkah atau mekanisme yang ditempuh oleh aparat penegak hukum guna menjamin rasa aman, baik secara mental maupun fisik, bagi setiap warga negara dari segala bentuk ancaman, tekanan, atau pelanggaran yang dapat mengganggu ketertiban dan keadilan. Melalui perlindungan hukum, negara berupaya menciptakan kondisi sosial yang adil, tertib, dan menghormati hak asasi manusia, sehingga masyarakat memiliki kepercayaan terhadap sistem hukum yang berlaku dan merasa terlindungi dalam menjalankan kehidupannya. Secara teoritis, perlindungan hukum tidak hanya bergantung pada adanya norma tertulis, tetapi juga pada efektivitas sistem hukum dalam menjamin hak dan kepentingan subjek hukum. Perlindungan ini mencakup aspek substantif berupa pengakuan hak dan aspek prosedural terkait mekanisme penegakan serta akses terhadap keadilan. Dengan demikian, perlindungan hukum harus dipahami sebagai perpaduan antara norma, prosedur, dan kapasitas lembaga dalam menerapkannya (Arrasuli & Fahmi, 2023).

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum merupakan bentuk perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia, sekaligus pengakuan atas hak-hak asasi yang melekat pada setiap subjek hukum. Perlindungan ini

diberikan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku untuk mencegah terjadinya tindakan sewenang-wenang dari pihak mana pun. Dengan kata lain, hukum berfungsi sebagai seperangkat aturan yang dirancang untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan individu dan kepentingan umum, serta memastikan bahwa setiap orang diperlakukan secara adil di hadapan hukum. Philipus M. Hadjon mengklasifikasikan perlindungan hukum ke dalam dua bentuk utama, yakni perlindungan preventif yang bertujuan sebagai upaya pencegahan agar tidak terjadi pelanggaran hukum atau penyalahgunaan kewenangan dan perlindungan represif sebagai sarana penyelesaian setelah terjadinya pelanggaran, melalui mekanisme penegakan hukum seperti pengaduan, peradilan, atau pemberian sanksi (Purwito, 2023).

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum merupakan bentuk pengayoman yang diberikan kepada individu maupun masyarakat untuk menjamin hak asasi manusia dari berbagai tindakan yang dapat merugikan pihak lain. Perlindungan ini tidak hanya bersifat formal melalui keberadaan aturan hukum, tetapi juga mencerminkan fungsi sosial hukum sebagai sarana menciptakan rasa aman dan keadilan bagi seluruh lapisan masyarakat. Dengan adanya perlindungan hukum, setiap warga negara diharapkan mampu menikmati dan menjalankan hak-haknya secara penuh tanpa adanya ancaman, ketakutan, atau tekanan dari pihak mana pun. Salah satu tujuan utama hukum adalah memberikan perlindungan kepada masyarakat, yang diwujudkan melalui adanya kepastian hukum sebagai jaminan keadilan dan rasa aman (S. T. I. S. Sakti & Budhisulistiyawati, 2020).

Soerjono Soekanto membedakan perlindungan hukum menjadi dua bentuk, yaitu perlindungan preventif dan perlindungan represif. Perlindungan preventif bertujuan mencegah sengketa dengan memberi kesempatan kepada masyarakat untuk menyampaikan pendapat sebelum keputusan pemerintah ditetapkan, sedangkan perlindungan represif berfungsi menyelesaikan sengketa yang telah terjadi. Melalui perlindungan hukum ini, negara memiliki tanggung jawab untuk menjamin setiap warga negara mendapatkan kesempatan yang sama dalam menegakkan hak dan kepentingan hukumnya, sehingga perlindungan hukum tidak hanya berperan mencegah pelanggaran, tetapi juga menjadi sarana pemulihan dan jaminan keadilan bagi seluruh subjek hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara (Delvilly, 2024).

Dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum merupakan upaya negara untuk menjamin dan melindungi hak asasi manusia dari berbagai bentuk pelanggaran, penyalahgunaan, dan ketidakadilan. Tujuannya agar setiap individu dapat menikmati hak-haknya secara bebas, aman, adil dan menciptakan kepastian hukum bagi setiap warga negara melalui mekanisme yang efektif, baik secara preventif maupun represif. Perlindungan ini tidak hanya bergantung pada aturan tertulis, tetapi juga pada fungsi sosial dan penegakan hukum yang adil.