

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA BORONGAN YANG
MENOLAK DIKUTSERTAKAN PADA PROGRAM BPJS KESEHATAN
(Studi Di PT. Karya Tani Indonesia Desa Wadeng, Sidayu, Gresik)**

Mohammad Abdan Maulana,¹ Abdul Rokhim,² Fitria Dewi Navisa³

Fakultas Hukum, Universitas Islam Malang Jalan Mayjen Haryono No.193, 193, Dinoyo,
Lowokwaru, Malang, Jawa Timur 65144

Email : abdanm13@gmail.com

Email : abdulrokhimsda@gmail.com

Email : navisa@unisma.ac.id

Abstract

Legal obligation to provide health insurance for workers through the BPJS Kesehatan program, which in practice faces resistance from piece-rate workers. This refusal creates legal issues concerning the implementation of corporate obligations and the forms of legal protection that must still be provided to workers. The research addresses two main issues: the implementation of legal protection for piece-rate workers who refuse BPJS Kesehatan participation and the legal measures taken by the company to respond to such refusal. This study employs an empirical legal research method using a sociology of law approach through interviews, observations, and literature review. The findings indicate that legal protection has not been implemented optimally, as workers' refusal does not eliminate the company's obligation to register them in the social security system. The company primarily adopts persuasive and educational approaches to improve workers' awareness of the importance of BPJS Kesehatan.

Key words: *Legal protection, piece-rate workers, BPJS Kesehatan.*

Abstrak

Kewajiban pemberi kerja untuk memberikan jaminan kesehatan kepada pekerja melalui program BPJS Kesehatan, yang dalam praktiknya masih menghadapi penolakan dari pekerja borongan. Penolakan tersebut menimbulkan persoalan hukum terkait pelaksanaan kewajiban perusahaan serta bentuk perlindungan hukum yang tetap harus diberikan kepada pekerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi implementasi perlindungan hukum bagi pekerja borongan yang menolak kepesertaan BPJS Kesehatan dan upaya hukum yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi penolakan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode hukum empiris dengan pendekatan sosiologi hukum melalui wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum belum terlaksana secara optimal, karena penolakan pekerja tidak menghapus kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan pekerja dalam jaminan sosial. Upaya yang dilakukan perusahaan lebih menekankan pendekatan persuasif dan edukatif guna meningkatkan pemahaman pekerja terhadap pentingnya BPJS Kesehatan.

Kata kunci : Perlindungan hukum, pekerja borongan, BPJS Kesehatan

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

² Dosen Pembimbing Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

³ Dosen Pembimbing Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

PENDAHULUAN

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja merupakan salah satu instrumen fundamental dalam sistem ketenagakerjaan yang bertujuan menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, termasuk hak atas jaminan kesehatan.⁴ Perlindungan hukum merupakan upaya yang diberikan kepada subjek hukum melalui perangkat peraturan perundang-undangan guna memberikan rasa aman kepada masyarakat, baik yang bersifat preventif (pencegahan) maupun represif (penindakan). Suatu perlindungan dapat dikategorikan sebagai perlindungan hukum apabila mengandung jaminan kepastian hukum, adanya sanksi yang tegas, serta adanya pengayoman dan pengakuan terhadap hak-hak setiap anggota masyarakat.⁵ Dalam konteks negara hukum, pemenuhan hak tersebut tidak hanya menjadi tanggung jawab negara, tetapi juga melekat sebagai kewajiban normatif pemberi kerja. Program BPJS Kesehatan sebagai bagian dari Sistem Jaminan Sosial Nasional dirancang untuk memberikan perlindungan kesehatan yang menyeluruh bagi seluruh pekerja tanpa membedakan status hubungan kerja.⁶ Namun, implementasi program tersebut masih menghadapi berbagai kendala, terutama pada pekerja dengan pola hubungan kerja fleksibel seperti pekerja borongan yang secara karakteristik memiliki tingkat kepastian kerja dan perlindungan sosial yang relatif lebih rendah dibandingkan pekerja tetap.⁷ Hubungan kerja pada dasarnya menempatkan pekerja pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pemberi kerja, baik dari segi ekonomi maupun kekuasaan dalam menentukan syarat kerja.⁸ Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan hadir sebagai instrumen perlindungan untuk menjamin keseimbangan hubungan kerja melalui pengaturan hak dan kewajiban para pihak, termasuk jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan. pekerja borongan dipekerjakan oleh pengusaha atau perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan dengan

⁴ Adrian Sutedi, "Hukum Perburuhan" Jakarta : Sinar Grafika, 2009

⁵ Fitria Dewi Navisa, Angelina Septa Roekmanda Sari, Delfi Yumita Ramadhani, "Perlindungan Hukum Atas Kebocoran Data Dan Informasi Pribadi Pada Penumpang Transportasi Udara," accessed February 10, 2026, <https://riset.unisma.ac.id/index.php/yur/article/view/13935/pdf>.

⁶ "UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN," accessed February 5, 2026, <https://www.regulasip.id/book/1387/read>.

⁷ Henriko Tobing, "Studi Perlindungan Sosial Yang Adaptif Dan Berkemampuan Bagi Pekerja Di Masa Pandemi COVID-19," *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 1 (2023): 32–46, <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i1.200>.

⁸ Fitria Dewi Navisa Arifatul Azqiyah, Ahmad Syaifudin, "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DALAM PERSPEKTIF KONVENSI INTERNASIONAL LABOUR ORGANIZATION NO 158 (STUDI PERBANDINGAN ANTARA INDONESIA DAN FILIPINA)," *Dinamika* 31, no. 2 (2025): 13161–80.

hasil dan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.⁹ Perbedaan status kerja tidak dapat dijadikan dasar untuk mengesampingkan hak pekerja atas perlindungan jaminan kesehatan sebagai bagian dari pemenuhan kesejahteraan dan perlindungan dasar tenaga kerja. Kondisi ini menimbulkan tantangan bagi perusahaan dalam memenuhi kewajiban hukum.¹⁰

Fenomena penolakan kepesertaan BPJS Kesehatan oleh pekerja borongan menunjukkan adanya kesenjangan antara ketentuan hukum normatif dan realitas sosial di lapangan. Penolakan tersebut umumnya dipengaruhi oleh faktor sosial ekonomi, khususnya kekhawatiran pekerja kehilangan manfaat bantuan sosial melalui Kartu Indonesia Sehat (KIS). Kondisi ini menimbulkan dilema hukum bagi perusahaan, karena di satu sisi pemberi kerja tetap memiliki kewajiban untuk mendaftarkan pekerja dalam program jaminan sosial sesuai peraturan perundang-undangan, sementara di sisi lain perusahaan menghadapi resistensi dari pekerja itu sendiri. Situasi tersebut mencerminkan bahwa permasalahan perlindungan tenaga kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek kepatuhan administratif, tetapi juga menyangkut efektivitas penerapan norma hukum dalam dinamika hubungan industrial.¹¹

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini memfokuskan kajian pada dua permasalahan utama, yaitu bagaimana implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja borongan yang menolak kepesertaan BPJS Kesehatan serta bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan perusahaan dalam menghadapi penolakan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja borongan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan serta mengkaji strategi hukum yang dapat diterapkan perusahaan guna memastikan terpenuhinya kewajiban jaminan sosial. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait hubungan kerja fleksibel dan perlindungan jaminan sosial. Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi bagi perusahaan, pekerja, dan pembuat kebijakan dalam meningkatkan kepatuhan serta efektivitas implementasi program jaminan kesehatan.

⁹ “Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021.Pdf,” n.d., accessed February 5, 2026, https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/PP352021.pdf.

¹⁰ “UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL,” accessed February 5, 2026, <https://www.regulasip.id/book/1170/read>.

¹¹ Gita Rahmani et al., “Tanggung Jawab Penyedia Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja: (Studi Kasus Pembangunan Gedung Kantor Kejaksaan Negeri Oleh PT. Gunung Reduk Di Kabupaten Aceh Tengah),” *Zaaken: Journal of Civil and Business Law* 3, no. 2 (2022): 158–70, <https://doi.org/10.22437/zaaken.v3i2.16009>.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris yang memandang hukum sebagai realitas objektif yang dapat diuji kebenarannya,¹² dengan pendekatan sosiologi yang merupakan suatu cara pandang yang memfokuskan analisisnya pada bagaimana reaksi dan interaksi sosial berlangsung saat sistem norma hukum diterapkan dalam masyarakat.¹³ Hukum yang menempatkan hukum sebagai fenomena sosial yang dianalisis berdasarkan realitas penerapannya di masyarakat.¹⁴ Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan pihak perusahaan dan pekerja borongan, observasi langsung di lokasi penelitian, serta studi kepustakaan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif kualitatif untuk mengidentifikasi kesesuaian antara norma hukum yang berlaku dengan praktik pelaksanaannya dalam hubungan kerja borongan.

PEMBAHASAN

Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Borongan Yang Menolak Diikutsertakan Dalam Program BPJS Kesehatan Di PT. Karya Tani Indonesia, Desa Wadeng, Sidayu, Gresik

Pekerja borongan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memang tidak dijelaskan secara khusus dalam ketentuan pasal-pasal utamanya. Namun, ketentuan yang lebih rinci mengenai pekerja borongan dapat ditemukan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 1999.¹⁵ Pada dasarnya, pekerja borongan merupakan tenaga kerja yang dipekerjakan oleh pengusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu dengan sistem pembayaran yang didasarkan pada jumlah pekerjaan atau hasil yang dicapai, bukan berdasarkan lamanya waktu bekerja sebagaimana berlaku pada pekerja tetap.

Dalam ketentuan BPJS Kesehatan, pekerja borongan tergolong sebagai peserta BPJS Kesehatan. Proses pendaftarannya umumnya dilakukan oleh perusahaan atau pemberi kerja, bukan oleh pekerja borongan secara mandiri. Oleh karena itu, perusahaan memiliki kewajiban

¹² Prof Dr Achmad Ali, S. H., M.H, and Dr Wiwie Heryani M.H S. H. Menjelajahi Kajian Empiris. Prenada Media, 2015.

¹³ Muhaimin, 2020, Metode Penelitian Hukum, Mataram: Mataram University Press

¹⁴ Kaharuddin Kaharuddin, "Legal Sociology Approach: A Critical Study on Understanding the Law," *Veteran Law Review* 6, no. SpecialIssues (2023): 54–69, <https://doi.org/10.35586/velrev.v6iSpecialIssues.4955>.

¹⁵ Keputusan Menteri tenaga kerja nomor 150 tahun 1999.

untuk mendaftarkan pekerja borongan agar memperoleh perlindungan jaminan kesehatan sesuai dengan peraturan yang berlaku.¹⁶

PT. Karya Tani Indonesia yang merupakan perusahaan penyedia pupuk organik dan bahan mentah pupuk seperti dolomite dan clay yang berada di Jl. Raya Deandles KM 30, Desa Wadeng, Kec. Sidayu, Kab. Gresik, Provinsi Jawa Timur, Kode Pos: 61153. Perlindungan hukum terhadap pekerja borongan di PT. Karya Tani Indonesia secara normatif telah mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mewajibkan pemberi kerja memberikan jaminan sosial kepada seluruh pekerja tanpa membedakan status hubungan kerja. Perusahaan telah berupaya memenuhi kewajiban tersebut melalui penyediaan sistem pengupahan yang relatif stabil, pemberian tunjangan kesejahteraan, serta fasilitas pendaftaran pekerja dalam program BPJS Kesehatan. Bahkan, perusahaan memberikan kebijakan kepesertaan BPJS Kesehatan tanpa melakukan pemotongan upah pekerja borongan, yang menunjukkan adanya komitmen perusahaan dalam memberikan perlindungan sosial sebagai bentuk tanggung jawab hukum dan moral terhadap pekerja.

Meskipun demikian, implementasi perlindungan hukum tersebut belum berjalan secara optimal karena adanya penolakan dari sebagian pekerja borongan terhadap kepesertaan BPJS Kesehatan. Berdasarkan hasil penelitian lapangan, penolakan tersebut dipengaruhi oleh faktor sosial ekonomi, terutama kekhawatiran pekerja kehilangan manfaat bantuan sosial melalui Kartu Indonesia Sehat (KIS). Pekerja beranggapan bahwa kepemilikan KIS telah memberikan perlindungan kesehatan yang memadai, sehingga kepesertaan BPJS Kesehatan dianggap tidak memberikan manfaat tambahan yang signifikan. Persepsi tersebut menunjukkan adanya keterbatasan pemahaman pekerja mengenai perbedaan fungsi antara program bantuan sosial dengan sistem jaminan sosial ketenagakerjaan yang bersifat komprehensif dan berkelanjutan.

Kondisi tersebut mencerminkan adanya kesenjangan antara norma hukum (*das sollen*) dengan praktik pelaksanaannya di lapangan (*das sein*). Ketentuan dalam Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang BPJS menegaskan bahwa pemberi kerja wajib mendaftarkan seluruh pekerja dalam program jaminan sosial sebagai bentuk perlindungan terhadap risiko kesehatan dan kecelakaan kerja. Kewajiban tersebut tidak dapat dikesampingkan oleh adanya penolakan pekerja, karena hak atas jaminan kesehatan merupakan hak dasar tenaga kerja yang dilindungi oleh hukum. Keberadaan penolakan pekerja borongan

¹⁶ Aisha Lien Saraswati, "Tanggung Jawab Perusahaan Atas Kecelakaan Kerja Pekerja Outsourcing Yang Tidak Didaftarkan Bpjs Ketenagakerjaan," *Jurist-Diction* 3, no. 4 (2020): 1199, <https://doi.org/10.20473/jd.v3i4.20202>.

tidak dapat dijadikan alasan bagi perusahaan untuk mengabaikan kewajiban pendaftaran kepesertaan BPJS Kesehatan.

Dari sudut pandang perlindungan hukum, implementasi perlindungan bagi pekerja borongan tidak hanya diukur dari kepatuhan administratif perusahaan dalam menyediakan fasilitas jaminan sosial, tetapi juga dari efektivitas perlindungan tersebut dalam memberikan rasa aman dan kepastian kesejahteraan bagi pekerja. Penolakan pekerja terhadap kepesertaan BPJS Kesehatan menunjukkan bahwa perlindungan hukum belum sepenuhnya dipahami sebagai kebutuhan dasar pekerja, melainkan masih dipersepsikan sebagai kewajiban formal perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi perlindungan hukum sangat dipengaruhi oleh tingkat kesadaran hukum masyarakat pekerja serta efektivitas sosialisasi kebijakan jaminan sosial. karakteristik hubungan kerja borongan yang bersifat fleksibel dan tidak tetap turut memengaruhi rendahnya tingkat partisipasi pekerja dalam program jaminan sosial. Pekerja borongan umumnya memiliki orientasi kerja jangka pendek dengan tingkat kepastian pendapatan yang fluktuatif, sehingga perlindungan jaminan sosial seringkali tidak diprioritaskan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja borongan masih menghadapi tantangan struktural dalam sistem ketenagakerjaan, di mana regulasi yang dirancang untuk hubungan kerja formal belum sepenuhnya adaptif terhadap pola kerja fleksibel.

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan pihak perusahaan PT. Karya Tani Indonesia, diketahui bahwa perusahaan telah melakukan upaya perlindungan hukum terhadap pekerja borongan yang menolak diikutsertakan dalam program BPJS Kesehatan melalui kegiatan sosialisasi. Sosialisasi tersebut dilaksanakan dengan menghadirkan langsung pihak BPJS Kesehatan untuk memberikan penjelasan kepada pekerja mengenai manfaat kepesertaan, serta hak dan kewajiban peserta BPJS Kesehatan. Upaya ini menunjukkan perlindungan hukum secara preventif kepada pekerja. Namun demikian, meskipun sosialisasi telah dilakukan secara langsung oleh pihak BPJS Kesehatan, hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian pekerja borongan tetap menolak untuk diikutsertakan dalam program BPJS Kesehatan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan sosialisasi belum sepenuhnya menjamin penerimaan pekerja terhadap program jaminan sosial tersebut.

Lebih lanjut, berdasarkan hasil wawancara yang sama, perusahaan tidak membedakan perlakuan antara pekerja yang bersedia maupun pekerja yang menolak didaftarkan dalam BPJS Kesehatan. Apabila pekerja borongan yang menolak didaftarkan sebagai peserta BPJS

mengalami kecelakaan kerja, perusahaan tetap menanggung 100% biaya pengobatan hingga pekerja dinyatakan sembuh. Selain itu, apabila pekerja mengalami sakit, perusahaan memberikan bantuan biaya berobat sesuai dengan biaya pengobatan yang dikeluarkan oleh pekerja. Akan tetapi, kebijakan tersebut disertai dengan perjanjian bahwa pekerja borongan yang menolak diikutsertakan dalam BPJS Kesehatan dan mengalami cacat akibat kecelakaan kerja tidak diperkenankan menuntut perusahaan. Ketentuan ini merupakan konsekuensi yang diberlakukan perusahaan atas penolakan pekerja terhadap kepesertaan BPJS Kesehatan.

PT. Karya Tani Indonesia memang menunjukkan adanya langkah perlindungan hukum melalui sosialisasi BPJS Kesehatan serta perlindungan secara faktual dengan menanggung biaya pengobatan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja atau sakit. Namun, praktik perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja borongan yang menolak kepesertaan BPJS Kesehatan pada dasarnya tidak dapat dibenarkan secara hukum. Hal ini karena ketentuan mengenai kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan sosial, termasuk BPJS Kesehatan, merupakan norma yang bersifat imperatif atau memaksa sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Dalam ketentuan tersebut ditegaskan bahwa setiap pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta jaminan sosial tanpa pengecualian berdasarkan persetujuan atau penolakan pekerja. Oleh karena itu, penolakan pekerja tidak dapat dijadikan dasar pembenar bagi perusahaan untuk mengabaikan kewajiban hukum tersebut.

Prinsip perlindungan hukum dalam ketenagakerjaan menempatkan pekerja sebagai pihak yang secara posisi sosial dan ekonomi lebih lemah, sehingga negara melalui peraturan perundang-undangan menetapkan kewajiban yang harus dipatuhi oleh pemberi kerja demi menjamin terpenuhinya hak dasar pekerja atas jaminan kesehatan. Oleh karena itu, meskipun perusahaan telah menunjukkan itikad baik dengan memberikan perlindungan secara langsung melalui pembiayaan pengobatan, kebijakan tersebut tetap tidak dapat menggantikan kewajiban normatif perusahaan untuk mendaftarkan pekerja dalam program BPJS Kesehatan. Sikap perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja borongan dalam BPJS Kesehatan dengan alasan adanya penolakan pekerja tidak dapat dibenarkan, karena kewajiban tersebut merupakan tanggung jawab hukum yang melekat pada pemberi kerja dan tidak dapat dialihkan maupun dikesampingkan.

Upaya Hukum Yang Dapat Diterapkan Oleh PT. Karya Tani Indonesia Untuk Mengatasi Penolakan Pekerja Borongan Terhadap Program BPJS Kesehatan

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajiban mendaftarkan pekerjaanya dalam BPJS Kesehatan dapat dikenai sanksi administratif, mulai dari teguran tertulis, denda administratif, hingga pembatasan pelayanan publik tertentu.¹⁷ Dalam kasus PT. Karya Tani Indonesia, meskipun penolakan kepesertaan berasal dari pekerja borongan, hal tersebut tetap tidak menutup kemungkinan perusahaan dikenai sanksi administratif apabila dilakukan pemeriksaan oleh BPJS Kesehatan atau pengawas ketenagakerjaan. Dalam ketentuan Pasal 14 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 ditegaskan bahwa pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaanya sebagai peserta BPJS tanpa mensyaratkan adanya persetujuan pekerja.¹⁸ Kewajiban tersebut bersifat imperatif sehingga penolakan pekerja tidak dapat dijadikan alasan pembenar bagi pemberi kerja untuk tidak melaksanakan kewajiban hukum tersebut. Dengan demikian, tanggung jawab hukum tetap melekat pada perusahaan sebagai pihak yang memiliki kewenangan dalam hubungan kerja.¹⁹

Penolakan pekerja borongan terhadap kepesertaan BPJS Kesehatan di PT. Karya Tani Indonesia tidak semata-mata dapat dipandang sebagai pelanggaran hukum oleh pekerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor sosial, ekonomi, dan budaya masyarakat setempat. Secara normatif, pemberi kerja tetap berkewajiban memberikan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk melalui pendaftaran BPJS Kesehatan. Sebagai bentuk kepatuhan hukum, perusahaan berupaya memberikan kepastian hubungan kerja dengan menerapkan kontrak kerja tertulis bagi pekerja borongan, khususnya pada bagian produksi, sebagai dasar pengaturan hak dan kewajiban para pihak sekaligus landasan pendaftaran BPJS Kesehatan. Keberadaan perjanjian kerja tertulis merupakan instrumen penting dalam menciptakan kepastian hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

¹⁷ Elsy Elvarisha et al., “Penerapan Sanksi Administratif Bagi Pemberi Kerja Yang Belum Mendaftarkan Pekerjaanya Menjadi Peserta Program Jaminan Kesehatan Nasional Kartu Indonesia Sehat (JKN KIS),” *Lex LATA* 2, no. 2 (2022), <https://doi.org/10.28946/lexl.v2i2.682>.

¹⁸ Muhammad Hilmy Fauzan and Deddy Effendy, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Atas Kesehatan Pekerja Akibat Tidak Didaftarkan BPJS Oleh Perusahaan X Di Kota Bandung Dihubungkan Dengan UU No.24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Jo UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” *Bandung Conference Series: Law Studies* 3, no. 1 (2023), <https://doi.org/10.29313/bcsls.v3i1.4989>.

¹⁹ Vressilia Witama et al., “Tanggung Jawab Hukum Perusahaan Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Karyawan,” *Konsensus : Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi* 2, no. 3 (2025): 86–94, <https://doi.org/10.62383/konsensus.v2i3.942>.

tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja berfungsi sebagai alat pembuktian adanya hubungan kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Standar perlindungan pekerja kontrak juga menekankan pentingnya adanya alasan yang sah dalam pemutusan hubungan kerja, transparansi dalam proses perekrutan, serta perlindungan dari praktik diskriminasi maupun eksploitasi tenaga kerja. Penerapan standar tersebut menjadi penting dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia guna menjamin terciptanya keadilan hubungan kerja serta memberikan kepastian perlindungan hukum bagi pekerja dengan pola hubungan kerja tidak tetap, termasuk pekerja borongan.²⁰ Tanpa adanya perjanjian kerja yang jelas, kedudukan pekerja borongan berpotensi mengalami ketidakpastian status hukum, yang pada akhirnya dapat menghambat pelaksanaan kewajiban perusahaan dalam memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan kepada pekerja.²¹

Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PT. Karya Tani Indonesia, diketahui bahwa upaya penerapan kontrak kerja tertulis sebagai dasar perlindungan hukum dan pendaftaran BPJS Kesehatan menghadapi penolakan dari sebagian besar pekerja borongan, khususnya pada bagian produksi. Para pekerja menyatakan keberatan untuk terikat dalam kontrak karena menilai sistem kerja borongan memberikan fleksibilitas untuk bekerja sesuai kebutuhan. Dalam hubungan kerja borongan yang bersifat sementara dan bergantung pada permintaan proyek, pekerja yang tidak lagi aktif bekerja dianggap tidak memiliki hubungan kerja dengan perusahaan, sehingga kewajiban ketenagakerjaan perusahaan turut berakhir. Kondisi ini mencerminkan karakter kerja borongan yang bergantung pada keaktifan pekerja dan ketersediaan pekerjaan. Selain itu, kebiasaan pekerja borongan yang berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain merupakan bagian dari budaya kerja masyarakat setempat yang mengutamakan fleksibilitas dan menyesuaikan dengan peluang kerja yang tersedia. Pekerja borongan beranggapan bahwa tanpa adanya kontrak tertulis, mereka memiliki kebebasan untuk berpindah bekerja ke perusahaan lain yang sedang memiliki kegiatan produksi tanpa terikat secara administratif.

²⁰ Fitria Dewi Navisa, “Kedudukan Dan Perlindungan Hukum Penyandang Disabilitas Dalam Pewarisan,” *Arena Hukum* 15, no. 2 (2022): 307–24, <https://doi.org/10.21776/ub.arenahukum.2022.01502.5>.

²¹ Nabiyla Risfa Izzati, “EKSISTENSI YURIDIS DAN EMPIRIS HUBUNGAN KERJA NON-STANDAR DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA,” *Masalah-Masalah Hukum* 50, no. 3 (2021): 290–303, <https://doi.org/10.14710/mmh.50.3.2021.290-303>.

Kondisi ini menunjukkan bahwa penolakan terhadap kontrak tertulis bukan semata-mata bentuk penolakan terhadap perlindungan hukum, melainkan lebih disebabkan oleh keinginan pekerja untuk mempertahankan fleksibilitas kerja.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara hukum normatif dan hukum yang hidup di masyarakat (*living law*). Secara normatif, kontrak kerja tertulis dan kewajiban kepesertaan BPJS Kesehatan merupakan instrumen perlindungan hukum yang bersifat wajib, namun dalam praktiknya sering ditolak pekerja borongan karena dianggap membatasi fleksibilitas kerja. Dari perspektif hukum, penolakan tersebut tidak menghapus kewajiban perusahaan untuk tetap memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan, sehingga upaya perlindungan yang hanya didasarkan pada kebijakan atau kesepakatan informal belum memberikan kepastian hukum yang kuat. Meskipun perusahaan telah menunjukkan itikad baik dengan tetap memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, pendekatan tersebut secara yuridis masih berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan risiko sanksi apabila tidak didukung kebijakan tertulis yang selaras dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Upaya penerapan perjanjian kontrak kerja terhadap pekerja borongan ini pada praktiknya belum dapat berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya penolakan dari sebagian pekerja borongan yang menilai bahwa perjanjian kontrak kerja berpotensi mengurangi fleksibilitas kerja yang selama ini menjadi karakter utama sistem kerja borongan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pendekatan normatif melalui penerapan kontrak kerja tertulis belum sepenuhnya dapat diterima oleh pekerja borongan sebagai instrumen perlindungan hukum. Penolakan tersebut mengakibatkan perjanjian kontrak kerja belum dapat berfungsi secara efektif sebagai dasar hubungan kerja sekaligus sebagai landasan pendaftaran kepesertaan BPJS Kesehatan.

KESIMPULAN

1. Implementasi perlindungan hukum bagi pekerja borongan yang menolak diikutsertakan dalam program BPJS Kesehatan di PT. Karya Tani Indonesia pada dasarnya telah diupayakan melalui sosialisasi, pemberian fasilitas pendaftaran BPJS Kesehatan, serta perlindungan faktual berupa penanggungan biaya pengobatan dan bantuan biaya berobat. Namun, pelaksanaannya belum optimal karena adanya penolakan pekerja yang dipengaruhi faktor sosial ekonomi, persepsi manfaat KIS, serta karakteristik kerja borongan yang fleksibel dan tidak tetap. Secara yuridis, penolakan pekerja tidak menghapus kewajiban

perusahaan untuk mendaftarkan pekerja dalam BPJS Kesehatan karena ketentuan tersebut bersifat imperatif. Dengan demikian, meskipun perusahaan telah menunjukkan itikad baik dalam memberikan perlindungan, praktik tidak mendaftarkan pekerja yang menolak tetap belum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum

2. Upaya hukum yang dapat diterapkan oleh PT. Karya Tani Indonesia dalam mengatasi penolakan pekerja borongan terhadap program BPJS Kesehatan adalah dengan tetap melaksanakan kewajiban pendaftaran pekerja melalui penguatan kontrak kerja tertulis, peningkatan sosialisasi. Namun, penerapan perjanjian kontrak kerja dalam praktiknya belum berjalan optimal karena masih menghadapi penolakan pekerja yang mengutamakan fleksibilitas kerja. Meskipun demikian, secara hukum penolakan pekerja tidak menghapus kewajiban perusahaan, sehingga perusahaan tetap harus memastikan kepesertaan BPJS Kesehatan sebagai bentuk perlindungan hukum sekaligus untuk menghindari risiko sanksi administratif dan ketidakpastian hukum.

SARAN

Untuk PT. Karya Tani Indonesia tetap melaksanakan kewajiban pendaftaran pekerja borongan dalam program BPJS Kesehatan secara konsisten sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perusahaan perlu meningkatkan efektivitas sosialisasi dengan pendekatan yang lebih komunikatif, berkelanjutan, dan melibatkan pendampingan langsung agar pekerja memahami perbedaan fungsi Kartu Indonesia Sehat (KIS) dan BPJS Kesehatan sebagai sistem jaminan sosial yang memberikan perlindungan kesehatan secara menyeluruh. Selain itu, perusahaan disarankan menyusun kebijakan internal tertulis yang secara jelas mengatur mekanisme kepesertaan BPJS Kesehatan sebagai bagian dari perlindungan hukum bagi pekerja. Bagi pekerja borongan, diharapkan dapat meningkatkan kesadaran hukum mengenai pentingnya kepesertaan BPJS Kesehatan sebagai bentuk perlindungan jangka panjang terhadap risiko kesehatan dan kecelakaan kerja. Sementara itu, pemerintah dan BPJS Kesehatan perlu meningkatkan pengawasan serta memperluas program sosialisasi kepada pekerja dengan pola hubungan kerja fleksibel. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji model perlindungan hukum yang lebih adaptif terhadap karakteristik hubungan kerja borongan maupun sektor informal guna mendukung pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia.

Buku

Adrian Sutedi, 2009, *“Hukum Perburuhan”*, Jakarta : Sinar Grafika.

Prof Dr Achmad Ali, S. H., M.H, and Dr Wiwie Heryani M.H S. H. 2015, *Menjelajahi Kajian Empiris*. Prenada Media.

Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram: Mataram University Press

Jurnal

Aisha Lien Saraswati, “Tanggung Jawab Perusahaan Atas Kecelakaan Kerja Pekerja Outsourcing Yang Tidak Didaftarkan Bpjs Ketenagakerjaan,” *Jurist-Diction* 3, no. 4 (2020): 1199, <https://doi.org/10.20473/jd.v3i4.20202>.

Elvarisha, Elsy, Ridwan Ridwan, and Zulkarnain Ibrahim. “Penerapan Sanksi Administratif Bagi Pemberi Kerja Yang Belum Mendaftarkan Pekerjaanya Menjadi Peserta Program Jaminan Kesehatan Nasional Kartu Indonesia Sehat (JKN KIS).” *Lex LATA* 2, no. 2 (2022). <https://doi.org/10.28946/lexl.v2i2.682>.

Fauzan, Muhammad Hilmy and Deddy Effendy. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Atas Kesehatan Pekerja Akibat Tidak Didaftarkan BPJS Oleh Perusahaan X Di Kota Bandung Dihubungkan Dengan UU No.24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Jo UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Bandung Conference Series: Law Studies* 3, no. 1 (2023). <https://doi.org/10.29313/bcsls.v3i1.4989>.

Fitria Dewi Navisa. “Kedudukan Dan Perlindungan Hukum Penyandang Disabilitas Dalam Pewarisan.” *Arena Hukum* 15, no. 2 (2022). <https://doi.org/10.21776/ub.arenahukum.2022.01502.5>.

Fitria Dewi Navisa, Angelina Septa Roekmanda Sari, Delfi Yumita Ramadhani. “Perlindungan Hukum Atas Kebocoran Data Dan Informasi Pribadi Pada Penumpang Transportasi Udara.” Accessed February 10, 2026. <https://riset.unisma.ac.id/index.php/yur/article/view/13935/pdf>.

- Fitria Dewi Navisa, Arifatul Azqiyah, Ahmad Syaifudin. “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DALAM PERSPEKTIF KONVENSI INTERNASIONAL LABOUR ORGANIZATION NO 158 (STUDI PERBANDINGAN ANTARA INDONESIA DAN FILIPINA).” *Dinamika* 31, no. 2 (2025).
- Izzati, Nabiyla Risfa. “EKSISTENSI YURIDIS DAN EMPIRIS HUBUNGAN KERJA NON-STANDAR DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA.” *Masalah-Masalah Hukum* 50, no. 3 (2021): 290–303. <https://doi.org/10.14710/mmh.50.3.2021.290-303>.
- Kaharuddin, Kaharuddin. “Legal Sociology Approach: A Critical Study on Understanding the Law.” *Veteran Law Review* 6, no. SpecialIssues (2023): 54–69. <https://doi.org/10.35586/velrev.v6iSpecialIssues.4955>.
- Muhammad Hilmy Fauzan and Deddy Effendy, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Atas Kesehatan Pekerja Akibat Tidak Didaftarkan BPJS Oleh Perusahaan X Di Kota Bandung Dihubungkan Dengan UU No.24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Jo UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” *Bandung Conference Series: Law Studies* 3, no. 1 (2023), <https://doi.org/10.29313/bcsls.v3i1.4989>.
- Nabiyla Risfa Izzati, “EKSISTENSI YURIDIS DAN EMPIRIS HUBUNGAN KERJA NON-STANDAR DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA,” *Masalah-Masalah Hukum* 50, no. 3 (2021): 290–303, <https://doi.org/10.14710/mmh.50.3.2021.290-303>.
- Rahmani, Gita, M. Amin Qodri, and Pahlefi Pahlefi. “Tanggung Jawab Penyedia Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja: (Studi Kasus Pembangunan Gedung Kantor Kejaksaan Negeri Oleh PT. Gunung Reduk Di Kabupaten Aceh Tengah).” *Zaaken: Journal of Civil and Business Law* 3, no. 2 (2022): 158–70. <https://doi.org/10.22437/zaaken.v3i2.16009>.
- Saraswati, Aisha Lien. “Tanggung Jawab Perusahaan Atas Kecelakaan Kerja Pekerja Outsourcing Yang Tidak Didaftarkan Bpjs Ketenagakerjaan.” *Jurist-Diction* 3, no. 4 (2020): 1199. <https://doi.org/10.20473/jd.v3i4.20202>.
- Tobing, Henriko. “Studi Perlindungan Sosial Yang Adaptif Dan Berkemampuan Bagi Pekerja Di Masa Pandemi COVID-19.” *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 1 (2023): 32–46. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i1.200>.
- Vressilia Witama, Dinda Ayu Arini Chaniago, Irpan Mauliandi Damanik, M Ranga Syahputra Saragih, and Siti Salmiah. “Tanggung Jawab Hukum Perusahaan Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Karyawan.” *Konsensus : Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi* 2, no. 3 (2025): 86–94. <https://doi.org/10.62383/konsensus.v2i3.942>