

Research Article

Implementation of Rights and Obligations for Employment Insurance Protection for Private Sector Employees

Salsa Aprilia Aji

Universitas Sebelas Maret

E-mail: apriliasalsaa047@gmail.com

Alvi Brian Harda Saputra

Universitas Sebelas Maret

E-mail: briansaputra707@gmail.com

Copyright © 2026 by Authors, Published by Al-Hukumah: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Studi Islam

Received : November 21, 2025

Revised : December 19, 2024

Accepted : January 10, 2026

Available online : January 29, 2026

How to Cite: Salsa Aprilia Aji, & Alvi Brian Harda Saputra. (2026). Implementation of Rights and Obligations for Employment Insurance Protection for Private Sector Employees. Al-Hukumah: Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Studi Islam, 2(2), 56–65.
<https://doi.org/10.63738/al-hukumah.v2i2.26>

Abstract

This study analyzes the implementation of labor protection rights and obligations for private sector employees in Indonesia, focusing on regulatory enforcement, factors influencing implementation effectiveness, and the impact on workers' welfare. Although the regulatory framework has undergone significant updates through the Job Creation Law, and BPJS Employment coverage has reached 43.5 million workers with managed funds totaling IDR 776.8 trillion, there remains a substantial gap at the implementation level. Coverage currently accounts for only 47.91% of the total labor force, and merely 40.85% of laid-off workers successfully access the Unemployment Insurance scheme. Key challenges include weaknesses in digital administrative systems, low employer compliance and awareness, limited worker literacy regarding their rights, and inadequate supervision and enforcement of sanctions. This study highlights the need for a holistic approach integrating regulatory strengthening, enhancement of digital system capacity, intensified monitoring, and expansion of educational programs to optimize labor protection in Indonesia.

Keywords: Labor Protection, BPJS Employment, Social Security, Private Sector Employees, Policy Implementation.

Implementasi Hak dan Kewajiban Perlindungan Jaminan Tenaga Kerja Karyawan Swasta

Abstrak

Penelitian ini menganalisis implementasi hak dan kewajiban perlindungan jaminan

Implementation of Rights and Obligations for Employment Insurance Protection for Private Sector Employees

Salsa Aprilia Aji, Alvi Brian Harda Saputra

tenaga kerja pada karyawan swasta di Indonesia, mencakup aspek penerapan regulasi, faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas, dan dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja. Meskipun kerangka regulasi telah mengalami pembaruan signifikan melalui UU Cipta Kerja dan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan mencapai 43,5 juta pekerja dengan dana kelolaan Rp 776,8 triliun, implementasi di lapangan menunjukkan kesenjangan substansial. Cakupan kepesertaan baru mencapai 47,91% dari potensi tenaga kerja, dan hanya 40,85% pekerja yang terkena PHK berhasil mengakses Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Faktor penghambat meliputi kelemahan sistem administrasi digital, rendahnya kepatuhan dan kesadaran perusahaan, minimnya literasi pekerja tentang hak-hak mereka, serta lemahnya pengawasan dan penegakan sanksi. Penelitian ini menekankan perlunya pendekatan holistik yang mengintegrasikan penguatan regulasi, peningkatan kapasitas sistem digital, intensifikasi pengawasan, dan perluasan program edukasi untuk mengoptimalkan perlindungan jaminan tenaga kerja di Indonesia.

Kata Kunci: Perlindungan Tenaga Kerja, BPJS Ketenagakerjaan, Jaminan Sosial, Karyawan Swasta, Implementasi Kebijakan.

PENDAHULUAN

Perlindungan jaminan tenaga kerja merupakan instrumen fundamental dalam mewujudkan kesejahteraan sosial pekerja serta keluarganya di Indonesia. Sistem jaminan sosial ketenagakerjaan dirancang sebagai bentuk tanggung jawab negara dalam memberikan perlindungan terhadap berbagai risiko yang dihadapi pekerja, seperti kecelakaan kerja, sakit, kematian, hari tua, dan pemutusan hubungan kerja. Perlindungan ini tidak hanya berfungsi sebagai instrumen finansial semata, namun juga menjadi indikator kesejahteraan masyarakat yang menjadi penentu tingkat kesejahteraan suatu negara (Sihombing & Ritonga, 2024). Secara konseptual, perlindungan tenaga kerja mencakup lima dimensi utama: perlindungan ekonomis berkaitan dengan upah dan penghasilan yang layak, perlindungan sosial yang memungkinkan pekerja berpartisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan, perlindungan keselamatan kerja dari bahaya alat kerja, perlindungan kesehatan kerja, serta perlindungan kepastian hukum melalui peraturan perundang-undangan (Sulaiman & Wali, 2019).

Dalam konteks karyawan swasta di Indonesia, implementasi perlindungan jaminan tenaga kerja diatur melalui regulasi komprehensif yang mencakup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, serta Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Kerangka regulasi ini menetapkan hak dan kewajiban yang jelas bagi perusahaan maupun karyawan dalam penyelenggaraan program BPJS Ketenagakerjaan yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Meskipun kerangka hukum telah mengalami pembaruan signifikan, program BPJS Ketenagakerjaan menghadapi berbagai tantangan dalam implementasinya, terutama terkait cakupan kepesertaan dan efektivitas perlindungan bagi pekerja sektor formal maupun informal (Pratiwi et al., 2023).

Implementasi BPJS Ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan kesenjangan substansial antara mandat regulasi dan cakupan perlindungan aktual yang diterima pekerja. Studi terbaru mengungkapkan bahwa program BPJS Ketenagakerjaan menghadapi tantangan signifikan dalam perluasan kepesertaan, khususnya di sektor informal yang mencakup lebih dari 59%

Implementation of Rights and Obligations for Employment Insurance Protection for Private Sector Employees

Salsa Aprilia Aji, Alvi Brian Harda Saputra

angkatan kerja Indonesia, dimana ketidakseimbangan partisipasi antara sektor formal dan informal disebabkan oleh rendahnya literasi dan keterbatasan regulasi yang mengatur kepesertaan pekerja non-formal (Sihombing & Ritonga, 2024). Lebih lanjut, penelitian empiris menunjukkan bahwa implementasi perlindungan hak pekerja terkait kecelakaan kerja masih belum optimal karena terdapat berbagai permasalahan dalam pelaksanaannya seperti keterlambatan proses klaim dan perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban pendaftaran sebagaimana seharusnya, sehingga pekerja yang mengalami kecelakaan kerja tidak memperoleh hak perlindungan JKK secara maksimal (Situmeang et al., 2023). Data empiris ini mengindikasikan bahwa gap antara norma hukum dan praktik lapangan masih menjadi persoalan struktural yang memerlukan intervensi kebijakan yang lebih komprehensif dan terintegrasi.

Implementasi hak dan kewajiban antara perusahaan dan karyawan dalam sistem perlindungan jaminan tenaga kerja merupakan variabel determinan yang mempengaruhi efektivitas perlindungan tersebut. Hak-hak pekerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan meliputi hak atas upah yang layak, jaminan sosial dan keselamatan kesehatan kerja (K3), waktu istirahat dan cuti, serta perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang tidak adil, sedangkan kewajiban pekerja mencakup melaksanakan tugas sesuai perjanjian kerja, mematuhi peraturan perusahaan, dan menjaga kerahasiaan informasi perusahaan. Di sisi lain, perusahaan memiliki kewajiban utama untuk mendaftarkan seluruh karyawan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, membayar iuran secara rutin sesuai ketentuan, memberikan pelatihan kerja, serta menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat (Sadelanuarua & Faslah, 2025). Kepatuhan perusahaan dalam memenuhi kewajiban ini menjadi kunci utama dalam menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja, namun pada praktiknya masih ditemukan kesenjangan implementasi yang signifikan.

Efektivitas implementasi perlindungan tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor kompleks yang saling berkaitan. Faktor ekonomi dan keuangan perusahaan menjadi hambatan utama, terutama bagi perusahaan menengah, kecil, dan mikro yang mengalami keterbatasan modal dalam memenuhi kewajiban pembayaran iuran BPJS (Kaharuddin et al., 2025). Tingkat pengetahuan dan kesadaran menjadi faktor krusial lainnya, di mana masih banyak pekerja, khususnya di sektor informal, yang belum memahami pentingnya kepesertaan dalam program jaminan sosial, sementara pengusaha juga belum sepenuhnya menyadari kewajiban hukum mereka (Pristanti, 2022).

Sistem pengawasan pemerintah melalui Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK) juga mempengaruhi tingkat kepatuhan, namun penegakan sanksi terhadap perusahaan yang menunggak iuran masih belum optimal. Penelitian pada perusahaan meubel di Kecamatan Pontianak Utara menunjukkan bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan dalam implementasi BPJS Ketenagakerjaan terhadap karyawan swasta masih belum berperan secara maksimal, yang mengakibatkan banyak pekerja tidak mendapatkan perlindungan jaminan sosial sebagaimana mestinya (Djumbadi, 2023).

Kesenjangan antara regulasi yang ideal dengan realitas implementasi di perusahaan swasta menimbulkan permasalahan serius dalam perlindungan tenaga kerja. Meskipun kerangka hukum telah menetapkan kewajiban yang komprehensif, implementasi di lapangan masih menunjukkan ketidaksesuaian. Beberapa kajian mengungkapkan bahwa masih terdapat perusahaan yang tidak mendaftarkan seluruh karyawannya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, terlambat dalam pembayaran iuran, atau bahkan tidak melaksanakan kewajiban

sama sekali (Suwandi & Wardana, 2022). Kesenjangan ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk keterbatasan pemahaman tentang regulasi, kendala finansial, serta lemahnya sistem pengawasan dan penegakan sanksi. Regulasi ketenagakerjaan Indonesia juga menghadapi tantangan dalam hal efektivitas implementasi, terutama terkait penegakan hukum pada perusahaan yang belum sepenuhnya menerapkan standar keselamatan kerja sesuai norma dan ketentuan yang berlaku (Asmarani et al., 2025). Gap ini tidak hanya berdampak pada ketidakpastian perlindungan bagi pekerja, namun juga menciptakan ketidakharmonisan dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.

Dampak dari implementasi perlindungan jaminan tenaga kerja yang baik sangat signifikan terhadap kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Sistem jaminan sosial yang efektif tidak hanya memberikan perlindungan finansial terhadap risiko kecelakaan kerja, sakit, atau kehilangan pekerjaan, namun juga meningkatkan produktivitas tenaga kerja karena pekerja merasa lebih aman dan terlindungi. Program jaminan sosial memberikan manfaat langsung berupa akses layanan kesehatan, santunan kematian, tabungan hari tua, dan manfaat pensiun yang membantu mengurangi dampak negatif ketidakpastian ekonomi pada keluarga dan masyarakat (Sihombing & Ritonga, 2024).

Sebaliknya, ketika implementasi tidak optimal, pekerja yang mengalami kecelakaan kerja tidak memperoleh hak atas perlindungan JKK sebagaimana mestinya, mengakibatkan beban finansial yang berat dan berpotensi menjebak keluarga pekerja ke dalam jurang kemiskinan. Hasil analisis efektivitas program Jaminan Kecelakaan Kerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilandak Jakarta Selatan menunjukkan bahwa meskipun program telah berjalan cukup baik, masih terdapat beberapa kasus di mana pekerja yang mengalami kecelakaan kerja tidak memperoleh haknya secara optimal akibat hambatan administratif dan prosedural (Rusmiati et al., 2024). Lebih lanjut, sistem jaminan sosial yang komprehensif berkontribusi terhadap pengurangan ketimpangan sosial dan terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha, yang pada akhirnya mendukung stabilitas ekonomi nasional.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi hak dan kewajiban perlindungan jaminan tenaga kerja pada karyawan swasta secara komprehensif. Secara khusus, penelitian ini akan menjawab tiga pertanyaan utama: pertama, bagaimana implementasi hak dan kewajiban perlindungan jaminan tenaga kerja pada karyawan swasta dalam praktik di lapangan; kedua, faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas implementasi perlindungan tenaga kerja, baik dari aspek kepatuhan perusahaan, pengetahuan pekerja, maupun sistem pengawasan pemerintah; dan ketiga, bagaimana dampak implementasi tersebut terhadap kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Melalui analisis mendalam terhadap ketiga aspek tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan konsep perlindungan tenaga kerja, serta memberikan rekomendasi praktis bagi perumusan kebijakan yang lebih efektif dalam menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *systematic literature review* untuk menganalisis berbagai sumber ilmiah terkait implementasi perlindungan jaminan tenaga kerja bagi karyawan swasta di Indonesia. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengidentifikasi, menilai, dan mensintesis penelitian relevan secara terstruktur sehingga memberikan gambaran komprehensif mengenai topik (Snyder, 2019; Xiao & Watson, 2019).

Implementation of Rights and Obligations for Employment Insurance Protection for Private Sector Employees

Salsa Aprilia Aji, Alvi Brian Harda Saputra

Data diperoleh dari publikasi ilmiah, laporan kebijakan, serta dokumen resmi BPJS Ketenagakerjaan dan kementerian periode 2022–2025, mencakup enam tema utama: problematika UU Cipta Kerja, data kepesertaan BPJS, implementasi JKP, kebijakan Wajib Laport Ketenagakerjaan, pelaksanaan K3, dan perluasan jaminan sosial ketenagakerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Literature Review

No	Peneliti & Tahun	Fokus/Topik	Metode	Temuan Utama
1	Yitawati et al. (2024)	Problematika UU Cipta Kerja dalam perlindungan pekerja	Penelitian yuridis normatif	UU Cipta Kerja masih menimbulkan problematika dalam memberikan perlindungan dan kesejahteraan pekerja, terutama pada aspek pengupahan dan jaminan sosial
2	BPJS Ketenagakerjaan (2024)	Dampak jaminan sosial ketenagakerjaan terhadap kesejahteraan pekerja	Analisis data kepesertaan dan klaim	Hingga kuartal III-2024, BPJS Ketenagakerjaan mencatatkan 43,5 juta peserta aktif dengan dana kelolaan Rp 776,8 triliun, meningkat 13,22% dari tahun sebelumnya
3	Pratama Institute (2025)	Tantangan implementasi Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)	Studi kasus kebijakan	Hanya 40,85% pekerja yang terkena PHK berhasil mengakses manfaat JKP pada tahun 2022, menunjukkan kesenjangan implementasi yang signifikan
4	Khairul Ismed (2022)	Implementasi Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP)	Penelitian kebijakan	Realisasi WLKP masih rendah akibat hambatan teknis sistem digital dan minimnya kepatuhan pengusaha dalam melaporkan data ketenagakerjaan
5	Wardaningtyas et al. (2025)	Implementasi kebijakan K3 pada perusahaan swasta	Studi kualitatif	Banyak perusahaan belum memiliki sistem K3 yang memadai hingga adanya inspeksi dari Disnakertrans, menunjukkan lemahnya pengawasan preventif
6	Kemenkopmk (2024)	Perluasan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan	Monitoring dan evaluasi	Cakupan kepesertaan di Sulawesi Selatan baru mencapai 47,91% dari total potensi tenaga kerja, dengan kendala utama pada pembiayaan daerah

Pembahasan

Analisis Implementasi Perlindungan Tenaga Kerja

Implementasi perlindungan jaminan tenaga kerja karyawan swasta di Indonesia menunjukkan perkembangan yang dinamis namun masih menghadapi berbagai tantangan substansial. Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1, terlihat bahwa meskipun regulasi telah mengalami pembaruan melalui UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, implementasi di lapangan belum sepenuhnya optimal.

Penerapan regulasi ketenagakerjaan menunjukkan kemajuan signifikan dalam beberapa aspek. BPJS Ketenagakerjaan mencatat peningkatan jumlah peserta aktif mencapai 43,5 juta pekerja hingga November 2024, dengan total dana kelolaan sebesar Rp 776,8 triliun yang meningkat 13,22% dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya (BPJS Ketenagakerjaan, 2024). Pencapaian ini mengindikasikan adanya kesadaran yang meningkat dari pemberi kerja untuk mendaftarkan karyawannya dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan. Program-program perlindungan yang tersedia mencakup Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), yang secara komprehensif dirancang untuk melindungi pekerja dari berbagai risiko dalam hubungan kerja.

Namun demikian, data menunjukkan kesenjangan yang cukup lebar antara potensi dan realisasi kepesertaan. Studi yang dilakukan oleh Kemenkopmk (2024) menemukan bahwa cakupan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Selatan baru mencapai 47,91% dari total potensi tenaga kerja sebanyak 2.796.025 orang. Kondisi serupa juga terjadi pada program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, di mana dari 25.114 kasus PHK yang terjadi sepanjang tahun 2022, hanya sekitar 10.259 pekerja atau 40,85% yang berhasil mengakses manfaat JKP (Pratama Institute, 2025). Kesenjangan ini mengindikasikan adanya hambatan struktural dalam implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja yang perlu mendapat perhatian serius.

Hambatan implementasi yang paling menonjol teridentifikasi dalam aspek pelaporan hak normatif melalui sistem Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP). Penelitian Ismed (2022) mengungkapkan bahwa realisasi WLKP masih jauh dari ideal, bukan semata-mata karena minimnya kepatuhan pengusaha, melainkan juga hambatan teknis sistem platform digital yang belum mampu memproses pengunggahan data secara masif. Perusahaan berskala besar dengan ratusan ribu karyawan mengalami kendala signifikan ketika mengunggah data, di mana dari 100.000 data yang dimasukkan, hanya sekitar 10.000 data yang tercatat berhasil masuk ke sistem. Kondisi ini menciptakan inefisiensi administratif yang pada gilirannya menghambat fungsi pengawasan ketenagakerjaan.

Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Implementasi

Efektivitas implementasi perlindungan jaminan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci yang saling berkaitan. Pertama, aspek regulasi memainkan peran fundamental dalam membentuk kerangka perlindungan. UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Cipta Kerja menjadi landasan hukum utama yang mengatur berbagai ketentuan ketenagakerjaan, termasuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), outsourcing, pengupahan, dan jaminan sosial. Namun, kajian Yitawati et al. (2024) menunjukkan bahwa undang-undang ini masih menimbulkan problematika dalam memberikan perlindungan yang optimal, khususnya terkait dengan hilangnya penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU

Implementation of Rights and Obligations for Employment Insurance Protection for Private Sector Employees

Salsa Aprilia Aji, Alvi Brian Harda Saputra

Ketenagakerjaan yang semula menjabarkan secara rinci komponen "penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak."

Kesadaran perusahaan merupakan faktor kedua yang sangat menentukan keberhasilan implementasi. Penelitian menunjukkan bahwa masih banyak perusahaan yang belum sepenuhnya menyadari pentingnya program jaminan sosial bagi karyawan mereka. Studi Wardaningtyas et al. (2025) pada PT Gramasurya mengungkapkan bahwa hingga tahun 2022, perusahaan tersebut belum memiliki sistem dan tim yang secara khusus menangani Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan baru membentuk sistem K3 setelah mendapat inspeksi dari Disnakertrans DIY. Kasus ini menggambarkan pola umum di mana kepatuhan perusahaan lebih bersifat reaktif terhadap pengawasan daripada proaktif dalam memberikan perlindungan.

Penegakan hukum menjadi faktor ketiga yang krusial namun masih lemah. Meskipun regulasi telah mengatur sanksi administratif bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawannya dalam program jaminan sosial, implementasi sanksi di lapangan masih belum konsisten. Pratama Institute (2025) menekankan perlunya penguatan pengawasan terhadap kepatuhan perusahaan, terutama dalam konteks memastikan seluruh pekerja terdaftar dalam sistem jaminan sosial sebelum mereka mengalami risiko kehilangan pekerjaan.

Partisipasi karyawan juga mempengaruhi efektivitas implementasi. Tingkat literasi pekerja terhadap hak-hak mereka dalam program jaminan sosial masih rendah. Banyak pekerja tidak mengetahui bahwa mereka memiliki hak untuk mengakses manfaat JKP, atau tidak memahami prosedur klaim yang harus ditempuh (Pratama Institute, 2025). Minimnya sosialisasi dari instansi terkait serta proses birokrasi yang masih panjang memperburuk situasi ini, mengakibatkan banyak pekerja yang seharusnya berhak atas manfaat tidak sempat mengaksesnya.

Faktor transparansi sistem menjadi dimensi kelima yang memerlukan perhatian khusus. Kekhawatiran dunia usaha terhadap aspek perlindungan data pribadi dalam sistem WLKP Online menunjukkan perlunya keseimbangan antara transparansi untuk tujuan pengawasan dengan perlindungan kerahasiaan data perusahaan dan karyawan (Ismed, 2022). Tanpa adanya Undang-Undang Perlindungan Data Pribadi yang komprehensif pada saat penelitian dilakukan, perusahaan menghadapi dilema antara kewajiban pelaporan dan risiko penyalahgunaan data.

Dampak Implementasi terhadap Karyawan Swasta

Implementasi perlindungan jaminan tenaga kerja memberikan dampak multi-dimensi terhadap kesejahteraan karyawan swasta. Dari aspek kesejahteraan ekonomi, program Jaminan Hari Tua (JHT) terbukti memberikan manfaat nyata bagi pekerja. Data BPJS Ketenagakerjaan (2024) menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2024, terdapat 2,39 juta penerima manfaat JHT dengan total pencairan mencapai ratusan juta rupiah per individu yang telah bekerja selama lebih dari satu dekade. Manfaat ini tidak hanya berfungsi sebagai jaminan hari tua, tetapi juga sebagai modal usaha bagi pekerja yang memutuskan untuk berwirausaha, sebagaimana dikemukakan dalam studi kasus pekerja yang memanfaatkan dana JHT untuk mengembangkan bisnis.

Perlindungan terhadap risiko kerja merupakan dampak kedua yang signifikan. Program JKK memberikan perlindungan komprehensif terhadap kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk perjalanan dari rumah ke tempat kerja dan sebaliknya. Dengan dana kelolaan JKK mencapai Rp 65,44

Implementation of Rights and Obligations for Employment Insurance Protection for Private Sector Employees

Salsa Aprilia Aji, Alvi Brian Harda Saputra

triliun, program ini telah memberikan santunan dan layanan kesehatan bagi ribuan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Namun, efektivitas perlindungan ini sangat bergantung pada kepatuhan perusahaan dalam menerapkan standar K3 dan melaporkan kecelakaan kerja yang terjadi.

Jaminan sosial jangka panjang melalui program Jaminan Pensiun (JP) memberikan kepastian finansial bagi pekerja setelah memasuki masa pensiun. Dengan dana kelolaan JP sebesar Rp 182,31 triliun per September 2024, program ini menjadi instrumen penting dalam memastikan kesejahteraan pekerja di hari tua. Namun, cakupan program ini masih terbatas dan perlu diperluas untuk menjangkau lebih banyak pekerja sektor swasta.

Kepastian hukum merupakan dampak keempat yang krusial namun masih menghadapi tantangan. Meskipun regulasi telah memberikan landasan hukum yang jelas mengenai hak-hak pekerja, implementasi yang tidak konsisten menciptakan ketidakpastian. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang meminta pemisahan UU Ketenagakerjaan dari UU Cipta Kerja menunjukkan adanya persoalan konstitusionalitas yang mempengaruhi kepastian hukum bagi pekerja, khususnya terkait dengan praktik alih daya (outsourcing) dan ketentuan pengupahan.

Perbandingan temuan antar penelitian menunjukkan konsistensi dalam mengidentifikasi kesenjangan antara regulasi dan implementasi. Studi Yitawati et al. (2024) dengan pendekatan yuridis normatif berhasil mengidentifikasi kelemahan substansi hukum, sementara penelitian Pratama Institute (2025) dengan metode studi kasus kebijakan mengungkap hambatan operasional dalam implementasi JKP. Kelebihan metode kuantitatif yang digunakan BPJS Ketenagakerjaan (2024) adalah kemampuannya menyajikan data cakupan kepesertaan secara komprehensif, namun memiliki keterbatasan dalam menggali pengalaman subjektif pekerja. Sebaliknya, metode kualitatif Wardaningtyas et al. (2025) mampu mengungkap dinamika implementasi K3 di tingkat perusahaan, meskipun temuan tersebut tidak dapat digeneralisasi secara luas.

Sintesis dari berbagai temuan penelitian mengindikasikan bahwa perlindungan jaminan tenaga kerja karyawan swasta di Indonesia telah mengalami kemajuan signifikan dalam aspek kerangka regulasi dan cakupan kepesertaan. Namun, efektivitas implementasi masih terhambat oleh kelemahan sistem administrasi, rendahnya kepatuhan perusahaan, minimnya literasi pekerja, dan inkonsistensi penegakan hukum. Untuk mengoptimalkan perlindungan, diperlukan pendekatan holistik yang mengintegrasikan penguatan regulasi, peningkatan kapasitas sistem digital, intensifikasi pengawasan, dan perluasan program edukasi bagi semua pemangku kepentingan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap beberapa jurnal terkait, dapat disimpulkan bahwa Implementasi hak dan kewajiban perlindungan jaminan tenaga kerja karyawan swasta di Indonesia menunjukkan kemajuan dalam aspek kerangka regulasi dan perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, namun masih menghadapi kesenjangan signifikan antara ketentuan normatif dan praktik di lapangan. Meskipun jumlah peserta aktif mencapai 43,5 juta dengan dana kelolaan Rp 776,8 triliun, cakupan kepesertaan baru mencapai 47,91% dari potensi dan akses terhadap manfaat seperti JKP hanya mencapai 40,85% dari yang berhak. Hambatan utama meliputi kelemahan sistem administrasi digital WLKP, rendahnya kesadaran dan kepatuhan perusahaan yang cenderung reaktif daripada proaktif, minimnya literasi pekerja tentang hak-haknya, serta lemahnya pengawasan dan inkonsistensi penegakan sanksi. Untuk mengoptimalkan

Implementation of Rights and Obligations for Employment Insurance Protection for Private Sector Employees

Salsa Aprilia Aji, Alvi Brian Harda Saputra

perlindungan, diperlukan pendekatan holistik yang mengintegrasikan penguatan substansi regulasi, peningkatan kapasitas infrastruktur digital, intensifikasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan, konsistensi penegakan sanksi, dan perluasan program edukasi bagi pekerja dan pengusaha, sehingga terwujud sistem perlindungan jaminan tenaga kerja yang efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan dalam mendukung kesejahteraan pekerja serta stabilitas hubungan industrial di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifinal, M., Suhadi, A., & Agustina, R. S. (2020). Perlindungan Pekerja Buruh Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Swasta Di Masa Pandemi Covid 19. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 4(2), 290-300.
- Asmarani, L. P., Sudaryanto, A., & Kusumawardhani, S. S. (2025). Implementasi Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh di PT Sinar Semesta. *Majelis: Jurnal Hukum Indonesia*, 2(2), 11-23.
<https://ejournal.appihi.or.id/index.php/Majelis/article/download/619/770/3401>
- Djumbadi. (2023). Peranan Pengawas Ketenagakerjaan Berdasarkan Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Mengawasi Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan Bagi Karyawan Swasta (Studi pada Perusahaan Meubel di Kecamatan Pontianak Utara Kota Pontianak). *Jurnal Hukum Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Untan (Jurnal Mahasiswa S1 Fakultas Hukum) Universitas Tanjungpura*.
<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmfh/article/view/20953>
- Harahap, L. M., Pasaribu, Rahma, R., Chintia, Z., Manurung, A., & Luhut. (2025). Perkembangan Ekonomi Digital dan Dampaknya Terhadap Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 51-70.
- Kaharuddin, Nurdin, Ilyas, Putri, N. H., & Susanto, D. A. (2025). Efektivitas Terhadap Sanksi Pidana Bagi Perusahaan yang Menunggak Iuran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. *Majelis: Jurnal Hukum Indonesia*, 2(2).
<https://ejournal.appihi.or.id/index.php/Majelis/article/view/652>
- Mutya, S., Danil, E., & Khairani, K. (2023). Pemenuhan hak atas jaminan kesehatan terhadap pekerja swasta dengan status probation atau masa percobaan di Kota Padang. *UNES Law Review*, 6(1), 1575-1593.
- Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
- Pratiwi, P. D., Fauzi, A., Gumelar, P. P., Ramdhani, R., Sasono, A., & Asmoroningtyas, T. (2023). Program BPJS Ketenagakerjaan dalam Menjamin Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (Literature Review). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 1-10.
<https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1614>
- Pristanti, S. N. (2022). Implementasi Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan pada Pekerja Informal (Studi Kasus di Desa Dukuhdempok, Kecamatan Wuluhan, Kabupaten Jember). *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 16(2), 1451-1460.
- Renita, R., Iriansyah, I., & Afrita, I. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Pada Bank Swasta Di Kota Pekanbaru. *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum*, 10(2), 232-250.

Implementation of Rights and Obligations for Employment Insurance Protection for Private Sector Employees

Salsa Aprilia Aji, Alvi Brian Harda Saputra

- Rusmiati, Mahyar, F., & Anggraeni, L. (2024). Analisis Efektivitas Program Jaminan Kecelakaan Kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Cilandak Jakarta Selatan. *Kajian: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(2), 251-268. <https://ejournal.appisi.or.id/index.php/Kajian/article/download/469/368/2173>
- Sadelanuaria, A. P., & Faslah, R. (2025). Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia: Hak, Kewajiban, dan Tantangan. *Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik*, 1(3), 313-317.
- Sania, I. K. (2025). Perkembangan dan Tantangan Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan terhadap Dinamika Regulasi dan Hak-Hak Pekerja. *Indonesian Journal of Law and Justice*, 2(3), 1-10.
- Shofiyah, S. (2024). Analisis Implementasi BPJS Ketenagakerjaan di Perusahaan Kontruksi Batam. *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 12(2), 438-447. <https://ojs.fkip.ummetro.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/10331>
- Sihombing, I. L., & Ritonga, F. U. (2024). Manfaat Program Layanan BPJS Ketenagakerjaan Bagi Kesejahteraan Masyarakat. *SOSMANIORA (Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora)*, 3(4), 322-327. <https://journal.literasisains.id/index.php/sosmaniora/article/view/3883>
- Sihombing, I. L., & Ritonga, F. U. (2024). Manfaat Program Layanan BPJS Ketenagakerjaan Bagi Kesejahteraan Masyarakat: (Magang Mitra USU di BPJS Ketenagakerjaan Medan Kota). *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 3(3), 322-327. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v3i3.3883>
- Situmeang, P. R., Putri, L. U. M., & Pebrianti, A. (2023). Implementasi Perlindungan Hak Pekerja terkait Kecelakaan Kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan. *Depositi: Jurnal Publikasi Ilmu Hukum*, 1(4), 270-285. <https://ifrelresearch.org/index.php/Depositi-widyakarya/article/view/1873>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Sulaiman, A., & Wali, A. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Suwandi, F. R., & Wardana, D. J. (2022). Aspek Hukum Keberlakuan BPJS Ketenagakerjaan terhadap Perlindungan dan Keamanan Kerja. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1), 251-262.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of Planning Education and Research*, 39(1), 93-112. <https://doi.org/10.1177/0739456X17723971>