

Kewajiban Pemerintah dalam Pemenuhan Jaminan Kesehatan bagi Tenaga Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Azka Maulana Putra Fadhli¹, Hanifa Ramadhanti², Titania Putri Cantika³, Samuel Rafael C. Marbun³, Zikria Ashifa Putri⁴, Nurahim Rasudin⁵

^{1,2,3,4,5} Fakultas Hukum Universitas Riau, Indonesia

E-mail: azka.maulana1040@student.unri.ac.id¹, hanifa.ramadhanti0933@student.unri.ac.id², samuel.rafael1092@student.unri.ac.id³, titaniaputri.0765@student.unri.ac.id⁴, zikria.ashifa1721@student.unri.ac.id⁵, Nurrahim@lecturer.unri.ac.id⁶

Article History:

Received: 22 Juni 2026

Revised: 26 Agustus 2026

Accepted: 02 September 2026

Keywords: Kewajiban, Pemerintah, Jaminan Kesehatan, Tenaga Kerja, Cipta Kerja.

Abstrak: Jaminan Kesehatan merupakan hak dasar yang wajib dipenuhi Pemerintah kepada seluruh rakyat Indonesia. Sebagaimana disebutkan dalam pasal 28 huruf h ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945 bahwa setiap orang berhak hidup, Sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan Kesehatan. Pentingnya perlindungan kesehatan bagi masyarakat yang membutuhkan agar tidak ada warga yang kehilangan akses layanan Kesehatan. Terutama bagi mereka yang bekerja dalam kelas pekerja. Oleh karena itu, pemerintah berkewajiban menjalankan Undang-Undang dengan menyediakan sistem jaminan kesehatan nasional bagi pemenuhan hak dasar kesehatan mereka. Kelas pekerja harus mendapat perlindungan atas pekerjaannya yang tak jarang dipenuhi dengan resiko kerja. pemenuhan jaminan kesehatan ini bertujuan agar timbul rasa aman dari persoalan biaya finansial yang tidak sedikit bagi pekerja sehingga dapat memberi nilai juang yang positif bagi citra perusahaannya. Perhatian utama penelitian ini ditujukan oleh pertanyaan sebagai berikut: Bagaimana kewajiban Pemerintah terhadap jaminan kesehatan tenaga kerja pasca berlakunya UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja? Tulisan ini mengkaji kewajiban pemerintah sebagai pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja dalam pemenuhan hak dasar kesehatan kelas pekerja, yakni mendapat standar pelayanan kesehatan dalam BPJS Kesehatan.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja selaku penghasil barang dan/atau jasa tidak memiliki alat-alat produksi, namun dirasakan besar peranannya bagi masyarakat, perusahaan dan negara. mereka menawarkan komoditas/tenaga, bergantung demi memperoleh balas jasa berupa upah. Marx memberi istilah

kelas pekerja sebagai kaum proletar sementara kaum pemodal/pemilik alat disebut kaum borjuis. Marx menggambarkan tenaga kerja dalam bukunya *Das Capital*, mereka kaum proletar rentan mendapat perlakuan eksploitasi oleh kaum berpunya seperti misalnya memerah keringat bekerja dengan penuh tuntutan sedemikian sehingga banyak diantara mereka tidak dapat menikmati hidupnya dengan layak. Eksploitasi ini mengarahkan mereka melakukan aksi protes karena merasa tidak dihargai dan diasingkan dalam kehidupan masyarakatnya, istilah Marx sikap terasing terhadap diri ini sebagai Teralienasi. Padahal, seyogyanya mereka harus mendapat perlakuan layaknya kaum pemodal memperlakukan diri dan keluarganya.

Berkaca dari fenomena yang digambarkan Marx diatas, kaum pekerja yang rentan terpinggirkan dan termarjinalkan harus mendapatkan perlindungan hukum dalam seperangkat regulasi yang jelas sehingga dapat memberikan kepastian hukum dan sosial bagi kesejahteraan kaum buruh dalam menciptakan produktifitas menuju potensi terbaiknya. Hal ini dilakukan sebagai penghargaan yang tinggi kepada kaum pekerja dalam rangka pemenuhan hak-hak buruh/pekerja, yang jika tidak ada regulasi yang mengatur persoalan ketenagakerjaan, akan terjadi ketidakpastian hukum besar-besaran yang merugikan pekerja. Pekerja berhak melakukan aksi protes atas kebijakan perusahaan yang merugikan karena tidak mengangkat harkat dan martabatnya selaku manusia. Konflik industrial ini dapat memicu pergolakan yang mengarah kepada perpecahan dan disintegrasi. Oleh karena itu, pemerintah harus memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, terutama hak atas jaminan kesehatan.

Dalam hal pemenuhan jaminan atas kesehatan sebagai kewajiban pemerintah kepada pekerja selaras dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas jaminan sosial, termasuk dalam hal pemenuhan jaminan kesehatan. Selain itu, sesuai dengan amanah dalam UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) juga menegaskan bahwa pemerintah wajib menyediakan jaminan sosial secara menyeluruh dan mengembangkan penyelenggaraan sistem jaminan sosial bagi seluruh masyarakat yang dilakukan dengan menjamin pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja dalam bentuk pelayanan kesehatan melalui BPJS Kesehatan. Seluruh program tentang jaminan pemeliharaan kesehatan yang ada sudah kini ditangani oleh BPJS Kesehatan. Pengertian BPJS Kesehatan merupakan penyelenggara program jaminan sosial di bidang Kesehatan yang merupakan salah satu dari lima program dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), yaitu Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian.

Setiap penduduk wajib terdaftar agar tidak perlu menanggung biaya pengobatan sendiri yang mahal, khususnya akibat penderitaannya atas penyakit dan pemulihannya pasca sakit. jaminan kesehatan perlu diperhatikan, diatur, dan dijalankan karena berhubungan langsung dengan perlindungan hak vital pekerja sehingga menciptakan keberlangsungan hubungan kerja yang adil dan harmonis. Kewajiban tersebut menjadi poin penting dalam tulisan ini karena menyangkut persoalan hak dasar yang wajib dituntut bagi pekerja yang tidak mendapat hak yang sama sejauh diperkenankan dalam regulasi yang mengaturnya. Perusahaan yang melanggar kewajiban pendaftaran dan pembayaran iuran dapat dikenakan sanksi administratif hingga sanksi pidana sesuai ketentuan perundang-undangan.¹

Dasar hukum penting yang menjadi acuan dalam tulisan ini ialah UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang diubah menjadi UU Cipta Kerja yang kini berlaku sebagai UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Perubahan ini memperkenalkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) hingga menyederhanakan aturan ketenagakerjaan yang dinilai sulit dimengerti oleh kaum buruh serta memberi kemudahan investor dengan harapan mempermudah kemauan orang dalam

¹ Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang *Sistem Jaminan Sosial Nasional*.

berusaha serta kemudahan dalam menginvestasikan modalnya di Indonesia. walaupun mengalami berbagai penolakan yang keras bagi kaum buruh, UU Ciptaker tetap menjadi acuan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia.²

Oleh karena itu, dengan adanya perubahan regulasi tersebut menimbulkan pertanyaan apabila tenaga kerja tidak didaftarkan pengusaha dan pengusaha tidak membayar iuran bulanan sebagaimana hal yang diwajibkan negara dalam pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja, sejauhmana tanggung jawab pemerintah Indonesia dalam memastikan terpenuhinya jaminan kesehatan tenaga kerja setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kewajiban pemerintah dalam pemenuhan jaminan kesehatan bagi tenaga kerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia pasca berlakunya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode Yuridis normatif, yaitu metode penelitian yang menitikberatkan kajiannya dengan memandang hukum sebagai suatu sistem yang utuh yang mencakup seperangkat asas hukum, norma-norma hukum, dan aturan-aturan hukum (tertulis maupun tidak tertulis). Penelitian dengan metode yuridis normatif berfokus pada pengkajian terhadap asas, sistematika, dan sinkronisasi hukum yang berkaitan dengan suatu peraturan perundang-undangan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai peraturan yang berkaitan dengan jaminan kesehatan bagi tenaga kerja, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, serta Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Selain itu, penelitian ini juga menelaah perubahan regulasi jaminan Kesehatan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian ditegaskan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan jaminan kesehatan. Bahan hukum sekunder berupa buku-buku hukum, jurnal ilmiah, serta pendapat para ahli yang relevan dengan topik penelitian. Sementara itu, bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia yang digunakan untuk mendukung pemahaman terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) dengan menelaah berbagai literatur, peraturan perundang-undangan, serta dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian. Selanjutnya, bahan hukum yang telah diperoleh dianalisis secara kualitatif dengan menafsirkan dan mengkaji norma hukum yang berkaitan dengan kewajiban pemerintah dalam pemenuhan jaminan kesehatan bagi tenaga kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja dalam Regulasi Komprehensif Undang-Undang Cipta Kerja.

Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja dalam UU Cipta Kerja dan Regulasi Turunannya

¹ Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang *Sistem Jaminan Sosial Nasional*.

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*

Dalam Klaster Ketenagakerjaan (Bab III), Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020, sebagaimana diubah oleh UU No. 6 Tahun 2023) mengatur jaminan sosial tenaga kerja secara menyeluruh, terutama Pasal 94 yang mewajibkan pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja atau buruh mereka ke BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan untuk program jaminan kesehatan, kecelakaan kerja (JKK), jaminan hari tua (JHT), dan jaminan pensiun (JP).³

Perbandingan jaminan kesehatan tenaga kerja sebelum berlaku Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja dan sebelum berlakunya UU cipta kerja:

1. Sebelum UU Cipta Kerja, dasar hukum utama pengaturan jaminan kesehatan tenaga kerja adalah UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN, dan UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, yang menempatkan jaminan kesehatan sebagai bagian dari sistem jaminan sosial nasional tanpa program tambahan yang spesifik untuk kehilangan pekerjaan.
2. Dalam periode sebelum UU No. 6 Tahun 2023, jumlah program jaminan sosial tenaga kerja hanya lima, yaitu jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian, sehingga skema perlindungan belum secara eksplisit mengatasi risiko PHK secara finansial.
3. Kepesertaan jaminan kesehatan pada masa sebelum Cipta Kerja memang diwajibkan bagi pekerja yang memiliki hubungan kerja, namun pengawasan dan integrasi data masih lemah, sehingga banyak pekerja informal, kontrak, dan sektor padat karya yang nyatanya tidak terdaftar atau tidak tertib iuran, sehingga hak jaminan kesehatan tidak sepenuhnya terpenuhi secara faktual.
4. Kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja dan keluarga serta membayar iuran telah ada dari awal, namun pelaksanaan dan penegakan sanksi sering tidak ketat, sehingga banyak pengusaha yang melanggar tanpa konsekuensi yang signifikan, sehingga cakupan kepesertaan tetap terbatas.
5. Manfaat jaminan kesehatan sebelum UU Cipta Kerja berupa layanan kesehatan dasar (promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif) yang diberikan kepada pekerja dan keluarga melalui BPJS Kesehatan, namun ketiadaan jaminan kehilangan pekerjaan membuat pekerja yang mengalami PHK langsung rentan kehilangan kemampuan finansial untuk memanfaatkan layanan kesehatan secara optimal.⁴
6. Setelah UU No. 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja), dasar hukum yang sama tetap berlaku, namun UU SJSN dan UU BPJS diubah sehingga kerangka jaminan sosial tenaga kerja menjadi lebih terstruktur dan terintegrasi dengan mekanisme perizinan dan pendaftaran pekerja, sehingga mendorong penguatan kepatuhan normatif.
7. Jumlah program jaminan sosial tenaga kerja meningkat menjadi enam, dengan ditambahkannya jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) yang memberikan tunai PHK, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja, sehingga secara teoritis jaminan sosial menjadi lebih komprehensif dalam melindungi pekerja yang mengalami kehilangan pekerjaan.
8. Kepesertaan jaminan kesehatan diperkuat melalui integrasi data perizinan usaha dan sistem kepesertaan tenaga kerja, sehingga pemerintah dapat lebih mudah memantau pendaftaran dan iuran, namun realitas di lapangan menunjukkan bahwa banyak pekerja

³ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang *Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*.

⁴ Anak Agung Ngurah Erlangga dan Anak Agung Adi Lestari, "Perlindungan Hukum Dalam Penerapan Jaminan Kesehatan Terhadap Tenaga Kerja Di Perusahaan Bali Car Finder," JUMAHA: Jurnal Magister Hukum Unmas Denpasar 5, no. 2 (Oktober 2025): 126.

informal dan kontrak tetap belum tercatat secara memadai, sehingga cakupan nyata belum sepenuhnya ideal.

9. Kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja dan membayar iuran jaminan kesehatan tetap sama, tetapi mekanisme pelaporan, pengawasan, dan sanksi menjadi lebih jelas dan eksplisit, sehingga tekanan kepatuhan meningkat dan pengusaha yang tidak memenuhi kewajiban dapat dikenakan sanksi administratif hingga pembatasan akses layanan publik.

Ketentuan Utama Jaminan Kesehatan adalah bahwa pemberi kerja harus mendaftarkan karyawan mereka (termasuk karyawan lepas, asing, dan informal) secara bertahap ke BPJS sesuai program jaminan sosial, sesuai dengan UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Kewajiban ini berlaku untuk semua karyawan yang telah bekerja selama minimal enam bulan. Setelah PHK, jaminan kesehatan tetap berlaku selama 30 hari setelah pemutusan hubungan kerja. Setelah itu, jika pekerja belum mendapatkan pekerjaan baru, pemerintah akan membayar iuran. Perlindungan transisi tetap berlanjut dengan ketentuan ini. Cakupan Jaminan Kesehatan meliputi tindakan pencegahan, pengobatan, dan rehabilitasi untuk pekerja dan keluarganya, dengan jumlah maksimal lima orang, termasuk pasangan sah, anak kandung, angkat, atau tiri. Tujuan Perpres No. 11 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan adalah untuk menyediakan layanan keselamatan dan kesehatan yang memadai bagi karyawan.⁵

Peraturan Pemerintah (PP) Pendukung:

- a. PP No. 111 Tahun 2013 (sebagaimana diubah): Mengatur iuran dan tata cara kepesertaan Jaminan Kesehatan, termasuk pembagian iuran antara perusahaan dan pekerja.⁶
- b. PP No. 84 Tahun 2013 tentang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (diubah oleh PP No. 44 Tahun 2015, PP No. 45 Tahun 2015, dll.): Mengintegrasikan JKK, JKM, JHT, JP, dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang ditambahkan UU Cipta Kerja.⁷
- c. PP No. 35 Tahun 2021 dan PP No. 36 Tahun 2021 (turunan UU Cipta Kerja): Mengatur penyelenggaraan, pendanaan, dan pengawasan jaminan sosial ketenagakerjaan secara lebih rinci.⁸

Sanksi dan Pengawasan

- a. Sanksi Administratif: Perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjajanya dapat dikenakan denda hingga 100 juta rupiah atau penghentian sementara usaha.
- b. Pengawasan: Sanksi bertahap, seperti teguran tertulis dan TMP2T, diberikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, BPJS, dan pemerintah daerah.

Kewajiban pemerintah dalam pemenuhan jaminan kesehatan tenaga kerja tidak hanya bersifat normatif sebagai pembentuk regulasi, tetapi juga bersifat implementatif dan pengawasan. Dalam hal ini, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap pemberi kerja mematuhi ketentuan perundang-undangan terkait jaminan sosial. Pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, kewajiban tersebut semakin diperkuat melalui pengaturan yang lebih komprehensif mengenai jaminan sosial tenaga kerja.

⁵ Nugraha et al., "Urgensi Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Informal: Analisis Hak Atas Kesehatan," *FUNDAMENTAL: Jurnal Ilmiah Hukum* 12, no. 2 (2023): 334–353.

⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 111 Tahun 2013 tentang *Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan*.

⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang *Jaminan Sosial Ketenagakerjaan*.

⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*.

Namun demikian, efektivitas pelaksanaan norma tersebut masih menghadapi tantangan, khususnya dalam hal pengawasan dan penegakan hukum. Dalam praktiknya, masih ditemukan perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjaannya ke dalam program BPJS Kesehatan, yang menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum (*das sollen*) dan realitas (*das sein*). Hal ini mengindikasikan bahwa peran pemerintah sebagai pengawas belum berjalan secara optimal.

Perusahaan yang tidak mendaftarkan BPJS pekerjaannya siapakah yang bertanggung jawab?

Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), pengusaha atau pemberi kerja yang bertanggung jawab penuh jika pekerjaannya tidak didaftarkan ke BPJS (Ketenagakerjaan maupun Kesehatan). Perusahaan juga harus mendaftarkan pekerja tetap atau kontrak (PKWT) sebagai peserta BPJS. Jika perusahaan tidak melakukannya atau sengaja tidak melakukannya, ada konsekuensi hukum seperti berikut:⁹

1. Tanggung Jawab Hukum dan Perdata
 - a. Wajib Membayar Ganti Rugi: Perusahaan wajib menanggung seluruh biaya yang seharusnya ditanggung oleh BPJS jika pekerja mengalami kecelakaan kerja atau membutuhkan layanan kesehatan.
 - b. Tuntutan Pekerja: Pekerja memiliki hak untuk menggugat majikan mereka untuk memenuhi hak jaminan sosialnya.
2. Sanksi Administratif

Pemerintah (melalui BPJS atau Disnaker) dapat menjatuhkan sanksi berupa:

 - a. Teguran tertulis: Paling banyak 2 kali dalam jangka waktu 10 hari kerja.
 - b. Denda: Denda administratif atas keterlambatan atau tidak mendaftar.
 - c. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu: Ini termasuk kesulitan perpanjangan izin operasional usaha, persetujuan bangunan gedung, izin usaha, atau sertifikat tanah.¹⁰
3. Sanksi Pidana

Berdasarkan UU No. 24 Tahun 2011, pengusaha yang melanggar dapat dikenakan sanksi pidana:

 - a. Penjara: Paling lama 8 tahun.
 - b. Denda: Maksimal Rp 1 miliar.¹¹
4. Contoh Sanksi Pelayanan Publik (Pasal 10 PP 86/2013):
 - a. Kesulitan dalam perizinan usaha.
 - b. Kesulitan mengikuti tender proyek.
 - c. Kesulitan mengurus izin mempekerjakan tenaga kerja asing.
 - d. Kesulitan mendapatkan Izin persetujuan bangunan gedung.

Secara normatif, peraturan perundang-undangan telah memberikan sanksi yang tegas, baik administratif maupun pidana, terhadap pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya. Namun demikian, efektivitas sanksi tersebut masih dipertanyakan, mengingat masih tingginya tingkat ketidakpatuhan di lapangan.

Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan represif melalui sanksi belum sepenuhnya mampu

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Syam et al., "Analisis Dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Kesejahteraan Buruh di Indonesia," *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis* 6, no. 5 (2025): 1–21.

¹¹ *Ibid.*

mendorong kepatuhan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif, termasuk peningkatan pengawasan, sosialisasi, serta integrasi data antar lembaga untuk memastikan bahwa seluruh tenaga kerja terdaftar dalam sistem jaminan sosial.

2. Kewajiban Stakeholder dalam Pemenuhan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Bagian penting dari perlindungan hukum ketenagakerjaan yang melibatkan berbagai pihak (*stakeholder*), termasuk negara, perusahaan (pemberi kerja), dan tenaga kerja itu sendiri, adalah pemenuhan jaminan sosial bagi tenaga kerja. Untuk membangun sistem jaminan sosial yang efisien dan berkeadilan, ketiga komponen tersebut saling bergantung dan saling terkait. Jika dilihat dari sudut pandang hukum, partisipasi para stakeholder ini bukan hanya bersifat moral tetapi juga merupakan kewajiban yang diatur oleh berbagai undang-undang Indonesia. Oleh karena itu, keberhasilan penyelenggaraan jaminan sosial sangat bergantung pada seberapa baik setiap pihak melakukan tugasnya.

a. Negara (Pemerintah)

Negara memainkan peran penting dalam menjamin terselenggaranya sistem jaminan sosial. Hal ini didasarkan pada amanat konstitusi, terutama Pasal 28H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan bahwa negara bertanggung jawab untuk memberikan jaminan sosial kepada seluruh populasi. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), yang berfungsi sebagai dasar hukum utama untuk penyelenggaraan jaminan sosial di Indonesia, digunakan untuk melaksanakan ketentuan tersebut.

Untuk menjalankannya, pemerintah bertanggung jawab untuk membuat kebijakan, peraturan, dan sistem kelembagaan yang mendukung program jaminan sosial, salah satunya melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Selain itu, pemerintah juga bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap program jaminan sosial agar berjalan sesuai dengan prinsip keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum.

Selain itu, negara memiliki peran strategis dalam menciptakan kesejahteraan sosial secara keseluruhan karena jaminan sosial dianggap sebagai tanggung jawab negara untuk melindungi masyarakat dari bahaya seperti sakit, kecelakaan kerja, dan kehilangan penghasilan. Dengan demikian, negara tidak hanya bertindak sebagai pengatur, tetapi juga menjamin bahwa sistem jaminan sosial tetap beroperasi untuk semua orang.¹²

b. Perusahaan (Pemberi Kerja)

Sebagai pemberi kerja, perusahaan bertanggung jawab untuk memastikan hak-hak tenaga kerja terpenuhi, termasuk hak jaminan sosial. Berbagai undang-undang, seperti Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, mengatur kewajiban ini, dan telah diperkuat oleh kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku setelah Undang-Undang Cipta Kerja.

Secara khusus, perusahaan harus mendaftarkan karyawannya sebagai anggota BPJS, membayar iuran jaminan sosial secara berkala, dan memberikan perlindungan kerja yang layak bagi karyawannya. Kewajiban ini bersifat mengikat dan tidak dapat diabaikan karena merupakan bagian dari tanggung jawab hukum perusahaan terhadap karyawannya.

Dalam praktiknya, kewajiban ini juga telah ditegaskan oleh putusan Mahkamah Konstitusi, yang menyatakan bahwa perusahaan harus melindungi hak-hak pekerja dengan mendaftarkan

¹² Jurnal Pelita Bangsa, “Sistem Jaminan Sosial sebagai Perlindungan terhadap Risiko Sosial,” diakses pada 19 April 2026.

mereka dalam program jaminan sosial.¹³ Perusahaan dapat dikenakan sanksi administratif hingga sanksi pidana sesuai dengan ketentuan yang berlaku apabila kewajiban tersebut tidak dipenuhi.¹⁴ Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja merupakan bagian dari perlindungan hukum dengan tujuan menjamin kesejahteraan tenaga kerja dan menciptakan hubungan industrial yang adil dan adil. Oleh karena itu, fungsi perusahaan sangat penting untuk seberapa efektif jaminan sosial di tingkat praktis.¹⁵

c. Tenaga Kerja (Pekerja/Buruh)

Tenaga kerja adalah subjek utama dalam penyelenggaraan jaminan sosial karena mereka adalah pihak yang secara langsung menerima manfaat dari program tersebut. Dalam hubungan kerja mereka, tenaga kerja memiliki hak untuk dilindungi dari berbagai bahaya, termasuk bahaya kesehatan, kecelakaan kerja, dan bahaya sosial ekonomi lainnya.

Salah satu hak dasar pekerja adalah hak atas jaminan sosial, yang harus dipenuhi oleh negara dan pemberi kerja untuk menjaga kesejahteraan pekerja. Jaminan sosial juga membantu pekerja merasa aman saat menjalankan pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan produktivitas dan stabilitas hubungan kerja.

Karena itu, selain memiliki hak, tenaga kerja juga memiliki kewajiban sebagai peserta jaminan sosial. Kewajiban ini termasuk mematuhi prosedur sistem jaminan sosial dan membayar iuran sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Keseimbangan antara hak dan kewajiban ini sangat penting untuk menjaga sistem jaminan sosial beroperasi.

Dalam perspektif hukum, partisipasi aktif tenaga kerja dalam sistem jaminan sosial sangat penting. Ini karena jaminan sosial dipandang sebagai alat untuk melindungi tenaga kerja dari risiko ekonomi dan sosial yang dapat mereka hadapi. Selain itu, jaminan sosial dipandang sebagai cara untuk menciptakan hubungan industrial yang adil dan seimbang antara pekerja dan pemberi kerja.¹⁶

Dengan demikian, pemenuhan jaminan kesehatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab kolektif yang melibatkan negara, pemberi kerja, dan tenaga kerja itu sendiri. Namun, dalam perspektif hukum publik, tanggung jawab utama tetap berada pada negara sebagai pemegang kewajiban konstitusional (state obligation) untuk menjamin terpenuhinya hak dasar warga negara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa jaminan kesehatan merupakan hak dasar tenaga kerja yang wajib dipenuhi oleh negara sebagai bentuk perlindungan hukum dan sosial. Pemerintah memiliki kewajiban konstitusional untuk menjamin terpenuhinya hak tersebut melalui sistem jaminan sosial nasional, khususnya melalui BPJS Kesehatan.

Dalam konteks berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 6 Tahun 2023), pengaturan mengenai jaminan kesehatan tenaga kerja menjadi lebih komprehensif dan terintegrasi dalam sistem ketenagakerjaan. Regulasi ini menegaskan kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan sosial, serta memberikan sanksi administratif hingga pidana bagi yang melanggar.

¹³ Kompas.com, "MK: Jaminan Sosial Buruh Kewajiban Perusahaan," 2012, diakses pada 22 April 2026.

¹⁴ ResearchGate, "Pertanggungjawaban Perusahaan terhadap Pekerja yang Tidak Didaftarkan ke dalam Program Jaminan Sosial," diakses pada 22 April 2026.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ ResearchGate, op.cit.; lihat juga Mizan: *Jurnal Ilmu Hukum*, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dalam Sistem Jaminan Sosial," diakses pada 22 April 2026

Tanggung jawab dalam pemenuhan jaminan kesehatan tidak hanya berada pada pemerintah, tetapi juga melibatkan perusahaan sebagai pemberi kerja dan tenaga kerja itu sendiri. Pemerintah berperan sebagai regulator dan pengawas, perusahaan sebagai pelaksana kewajiban pendaftaran dan pembayaran iuran, serta tenaga kerja sebagai penerima manfaat yang memiliki hak atas perlindungan tersebut.

Dengan demikian, keberhasilan pelaksanaan jaminan kesehatan tenaga kerja sangat bergantung pada sinergi antar stakeholder. Implementasi yang efektif akan menciptakan perlindungan yang optimal bagi tenaga kerja, meningkatkan kesejahteraan, serta mendukung stabilitas hubungan industrial di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Erlangga, Anak Agung Ngurah, dan Anak Agung Adi Lestari. *Perlindungan Hukum Dalam Penerapan Jaminan Kesehatan Terhadap Tenaga Kerja Di Perusahaan Bali Car Finder*. JUMAHA: Jurnal Magister Hukum Unmas Denpasar 5, no. 2 (Oktober 2025): 125–137.
- Kompas.com. (2012, 8 Agustus). *MK: Jaminan sosial buruh kewajiban perusahaan*. <https://nasional.kompas.com/read/2012/08/08/20144187/mk-jaminan-sosial-buruh-kewajiban-perusahaan>
- Nugraha, Y. S., Rusdijati, R., Hakim, H. A., Wicaksono, M. P., & Praditama, D. A. (2023). *Urgensi rancangan undang-undang perlindungan pekerja informal: Analisis hak atas kesehatan*. FUNDAMENTAL: Jurnal Ilmiah Hukum, 12(2), 334–353.
- Peraturan Pemerintah Nomor 111 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.
- Putra, R., Putra, N. R., Putra, C. C. D. P., Putra, B. C. K., & Putra, A. N. A. (2025). *Peran program jaminan sosial sebagai kebutuhan dasar masyarakat di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004*. Journal of Industrial Relations Studies, 1(2), 102–116. <https://jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/jirs/article/view/5741>
- ResearchGate. (n.d.). *Pertanggungjawaban perusahaan terhadap pekerja yang tidak didaftarkan ke dalam program jaminan sosial ditinjau dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS*. <https://www.researchgate.net/publication/401150510>
- Sutrisno, S. (2022). *Peranan jaminan sosial tenaga kerja oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial bagi karyawan: Studi di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kediri*. Mizan: Jurnal Ilmu Hukum, 11(2), 250–258. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Mizan/article/view/3239>
- Syam, S. M., Munira, Alimuddin, H., & Amaliah, R. (2025). *Analisis dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap kesejahteraan buruh di Indonesia*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, 6(5), 1–21.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- 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.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.