

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA KEDAI KOPI YANG
TIDAK DIDAFTARKAN BPJS KETENAGAKERJAAN OLEH PEMBERI
KERJA DI WILAYAH SIMEULUE TIMUR (*Suatu Penelitian di Tempat
Usaha Warung Kedai Kopi di Simeulue Timur*)**
SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum



Oleh:

Nama	: Surya Bimantara
NPM	: 2201110040
Program Studi	: Ilmu Hukum
Bagian	: Hukum Perdata

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADYAH ACEH
BANDA ACEH
2026**

Telah disetujui

Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Aceh

Judul Skripsi

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA KEDAI KOPI YANG
TIDAK DIDAFTARKAN BPJS KETENAGAKERJAAN OLEH PEMBERI
KERJA DI WILAYAH SIMEULUE TIMUR**

Banda Aceh, 14 Agustus 2026

Pembimbing


Dr. Mainita, S.H., M. H. Kes

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA KEDAI KOPI YANG
TIDAK DIDAFTARKAN BPJS KETENAGAKERJAAN OLEH PEMBERI
KERJA DI WILAYAH SIMEULUE TIMUR**

Oleh

Nama : Surya Bimantara
No. Mahasiswa : 2201110040
Program studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata

Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji

Pada Tanggal 01 September 2026

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

DEWAN PENGUJI

1. Ketua : Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes.
2. Sekretaris : Trio Yusandy, S.H., M.Kn.
3. Pembimbing : Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes..
/Penguji I
4. Penguji II : Trio Yusandy, S.H., M.Kn.
5. Penguji III : Nora Mia Azmi, S.H., M.H

(*Mainita*)
(*Trio Yusandy*)
(*Mainita*)
(*Trio Yusandy*)
(*Nora Mia Azmi*)

Banda Aceh, 8 September 2026
Universitas Muhammadiyah Aceh
Dekan Fakultas Hukum

Mainita
Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes.

ABSTRAK

**SURYA
BIMANTARA
2026**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
KEDAI KOPI YANG TIDAK DIDAFTARKAN BPJS
KETENAGAKERJAAN OLEH PEMBERI KERJA DI
WILAYAH SIMEULUE TIMUR**

Fakultas Hukum, Universitas, Muhammadiyah Aceh
(iv, 66) pp,tabl,bibl,app

Dr. MAINITA, S. H., M. H. Kes

Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mewajibkan setiap pemberi kerja mendaftarkan dirinya dan seluruh pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan guna menjamin perlindungan atas risiko kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan pensiun. Namun pada kenyataannya, sebagian besar pekerja kedai kopi di wilayah Simeulue Timur belum didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan oleh pemberi kerjanya, sehingga mereka tidak memperoleh kepastian perlindungan sosial atas risiko yang sewaktu-waktu dapat terjadi dalam pekerjaan mereka.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja kedai kopi yang tidak didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan oleh pemberi kerja, untuk menjelaskan bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja kedai kopi yang tidak didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan oleh pemberi kerja dan menjelaskan Upaya yang dapat dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja (Dinasker) dan BPJS Ketenagakerjaan kepada pemberi kerja.

Metode penelitian dalam penulisan ini menggunakan metode yuridis empiris. Data penelitian diperoleh melalui penelitian lapangan (*field research*) dengan mewawancarai responden dan informan, serta menelaah kepustakaan (*library research*) yaitu mengkaji buku-buku serta peraturan perundang-undangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja Kedai Kopi Warung Afra di Simeulue Timur belum terlaksana secara optimal. Pemilik usaha selaku pemberi kerja belum mendaftarkan pekerjanya ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan (JKK, JKM, JHT, dan JP), padahal hal tersebut merupakan kewajiban yuridis sesuai UU No. 24 Tahun 2011 Adapun tanggung jawab Dinasker Simeulue timur dalam mengawasi pendaftaran kerja kedai kopi terhadap pemberi kerja melalui pengawasan dan penegakan hukum administrative, dan Upaya yang dapat dilakukan oleh Dinasker dan BPJS Ketenagakerjaan kepada pekerja kedai kopi adalah melalui printif, mediasi dan pemulihan hak.

Kepada pemberi kerja kedai kopi diharapkan dapat segera mendaftarkan seluruh pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan secara berkala. Pemerintah agar memfasilitasi sosialisasi dan edukasi mengenai pentingnya jaminan sosial bagi pelaku usaha kecil serta perlu dikaji ulang mekanisme pengawasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada sektor usaha informal.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT karena dengan limpahan rahmat dan hidayahnya penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Tidak lupa shalawat dan salam dilimpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang merupakan tauladan dalam kehidupan manusia menuju jalan yang diridhai oleh Allah SWT. Karya tulis ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kedai Kopi Yang Tidak Di Daftarkan Bpjs Ketenagakerjaan Oleh Pemberi Kerja Di Wilayah Simelue Timur”** diajukan dalam rangka untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH) di Fakultas Hukum Universitas Muhamamdiyah Aceh.

Selesainya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyelesaian skripsi ini. Secara khusus ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya disampaikan kepada:

1. Ibu Dr. Mainita, S.H., M.H. Kes selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dalam memberikan bimbingan sehingga penulisan dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini.
2. Ibu Nora Mia Azmi, S. H., M. H., selaku dosen wali yang telah banyak memberikan bimbingan akademik dan nasehat-nasehat dalam menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Dosen-dosen dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan ilmu dan nasihat sehingga proses pekerjaan skripsi dapat terlaksana dengan baik.

4. Teman-teman seperjuangan Angkatan 2022 program studi Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak membantu selama proses perkuliahan.
5. Serta ucapan terima kasih kepada semua pihak yang tak mungkin disebutkan satu persatu yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan terima kasih yang sangat spesial kepada Ibu dan ayah tercinta yaitu Maswardi dan Azwalinda yang telah mendoakan dan mendidik dengan penuh kasih sayang, serta memberikan motivasi dan semangat sehingga penulisan skripsi ini diselesaikan dengan baik meskipun terdapat kekurangan di dalam skripsi ini. Penulisan skripsi ini telah diupayakan semaksimal mungkin, namun masih ditemukan kekurangan karena keterbatasan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, diharapkan kritik dan saran yang membangun guna kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya kepada Allah Swt, dimohonkan taufiq dan hidayah semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan ilmu pengetahuan, khususnya dalam hukum Perdata.

Banda Aceh, 13 Juli 2026

Penulis

Surya Bimantara

Npm: 2201110040

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian.....	12
C. Metode Penelitian.....	14
D. Sistematika Penelitian	19
 BAB II TINJAUAN UMUM PERLINDUNGAN HUKUM BPJS	
KETENAGAKERJAAN	
A. Tinjauan Perlindungan Hukum	21
B. Tangung jawab pemberi kerja	24
C. Hak dan Kewajibab pekerja	27
D. Tinjauan BPJS Ketenagakerjaan	31
 BAB III PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP	
PEKERJA KEDAI KOPI YANG TIDAK DI DAFTARKAN BPJS	
KETENAGAKERJAAN OLEH PEMBERI KERJA DI WILAYAH	
SIMELUE TIMUR	
A. Perlindungan Hukum bagi pekerja dalam pelaksanaan kewajiban pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan.....	39
B. Penyebab Pekerja Kedai kopi Belum Terlindungi	47
C. Upaya yang Dapat Ditempuh Dalam Mengatasi Pelanggaran Kewajiban Pendaftaran Bpjs Ketenagakerjaan	54
 BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	60
B. Saran	62
 DAFTAR PUSTAKA	64
 LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PERMASALAHAN

Pekerjaan pada hakikatnya merupakan salah satu elemen paling fundamental yang mendasari keberlangsungan eksistensi, harkat, dan martabat kehidupan manusia. Fungsi pekerjaan tidak hanya terbatas sebagai instrumen mekanis dalam menopang pemenuhan kebutuhan dasar (*basic needs*), melainkan juga berperan sebagai benteng pertahanan ekonomi utama bagi individu dan keluarga dalam menghadapi berbagai potensi guncangan serta risiko ketidakpastian hidup. Jika ditinjau dari perspektif hukum dan kemanusiaan yang lebih luas, aktivitas kerja tidak boleh sekadar direduksi menjadi hubungan industrial pragmatis yang berorientasi pada pencarian upah finansial semata. Sebaliknya, pekerjaan harus dipahami sebagai ruang artikulasi diri untuk meraih kedaulatan ekonomi melalui perwujudan konsep pekerjaan yang layak (*decent work*). Konsep *decent work* ini mengisyaratkan terpenuhinya tiga pilar utama: imbalan finansial yang adil dan mencukupi, lingkungan serta kondisi kerja yang terjamin keamanannya, serta hadirnya sistem perlindungan sosial yang memberikan kepastian masa depan bagi tenaga kerja. Ketiadaan instrumen perlindungan sosial ini akan menggeser hakikat pekerjaan menjadi praktik eksploitasi tenaga kerja yang menempatkan posisi buruh pada kondisi yang sangat rentan (*vulnerable group*) terhadap krisis ekonomi maupun sosial.

Guna membentengi hak-hak normatif tersebut, kerangka hukum nasional di Indonesia secara tegas telah memberikan pengakuan dan jaminan terhadap pentingnya perlindungan tenaga kerja melalui pengundangan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Regulasi ini menggarisbawahi secara imperatif bahwa setiap pekerja memiliki hak asasi yang bersifat mendasar atas perlakuan yang adil, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta perlindungan kesejahteraan sosial. Secara filosofis, pembentukan undang-undang ini berangkat dari kesadaran hukum bahwa kedudukan pekerja di dalam hubungan kerja berada pada posisi tawar (*bargaining position*) yang jauh lebih lemah dibandingkan dengan pihak pemberi kerja selaku pemilik modal. Oleh karena itu, intervensi negara (*state intervention*) melalui pembentukan produk hukum yang memuat sanksi tegas menjadi syarat mutlak demi menciptakan keseimbangan hubungan kerja. Tujuan akhir dari penguatan regulasi ketenagakerjaan ini tidak hanya ditujukan untuk mewujudkan kesejahteraan holistik bagi pekerja dan keluarganya, tetapi juga untuk menciptakan kepastian hukum yang mampu menopang stabilitas produktivitas nasional dan pertumbuhan ekonomi negara secara berkelanjutan.

Sebagai manifestasi konkrit dari tanggung jawab konstitusional negara (*state responsibility*) dalam mengayomi warga negaranya, pemerintah Indonesia memperkuat pilar perlindungan tersebut dengan menerbitkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Pengundangan regulasi ini menjadi tonggak sejarah baru dalam tatanan hukum jaminan sosial nasional karena menegaskan bahwa hak atas

jaminan sosial bersifat universal dan melekat pada setiap pekerja, tanpa membedakan apakah mereka berkegiatan di sektor formal yang terstruktur maupun di sektor informal yang mandiri. Berdasarkan mandat Pasal 15 ayat (1) undang-undang tersebut, setiap pemberi kerja diwajibkan secara hukum (*legally binding*) untuk mendaftarkan dirinya dan seluruh pekerjanya ke dalam program kepesertaan BPJS. Kewajiban pendaftaran ini bukan merupakan kewajiban administratif *formalitas semata*, melainkan perintah hukum yang bersifat memaksa (*mandatory*) demi mewujudkan prinsip keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Sistem jaminan sosial yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan memegang peranan krusial sebagai jaring pengaman sosial utama (*main social safety net*) yang dirancang khusus untuk memitigasi dan menanggulangi berbagai risiko sosio-ekonomi yang berpotensi menimpa pekerja sewaktu-waktu. Perlindungan ini terstruktur ke dalam empat pilar program utama:

1. **Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK):** Memberikan kepastian tanggungan biaya perawatan dan pengobatan medis secara menyeluruh serta santunan finansial apabila pekerja mengalami insiden kecelakaan saat menjalankan tugas jabatannya.
2. **Jaminan Kematian (JKM):** Menyalurkan bantuan dana tunai kepada ahli waris sah guna menjaga stabilitas ekonomi keluarga dan mencegah potensi kemiskinan mendadak akibat hilangnya penopang utama sumber pendapatan.

3. **Jaminan Hari Tua (JHT):** Merupakan skema akumulasi tabungan jangka panjang yang dikembalikan kepada pekerja saat memasuki masa tidak produktif agar tetap memiliki kedaulatan finansial.
4. **Jaminan Pensiun (JP):** Menyediakan santunan berkala setiap bulan guna mempertahankan taraf kelayakan hidup yang bermartabat bagi pekerja atau ahli warisnya di masa senja.

Namun demikian, di balik idealisme tata regulasi dan kepastian hukum tertulis tersebut, kenyataan di lapangan justru memperlihatkan adanya ketimpangan serta jurang pemisah (*gap*) perlindungan hukum yang sangat tajam, terutama bagi masyarakat yang menggantungkan hidupnya di sektor ekonomi informal. Struktur ketenagakerjaan di Indonesia memiliki karakteristik unik yang secara dominan diisi oleh para pekerja informal tanpa keterikatan perjanjian kerja tertulis atau kontrak formal perusahaan besar. Merujuk pada data resmi Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2022, ditemukan sebuah fenomena di mana sektor informal menjadi penampung lapangan kerja terbesar di Indonesia dengan porsi mencapai 59,31% dari total angkatan kerja. Sayangnya, besarnya kontribusi kuantitatif dari sektor informal ini tidak diimbangi dengan tingkat kesadaran hukum serta kepatuhan pendaftaran jaminan sosial yang memadai. Tingginya angka pekerja informal yang belum terjangkau kepesertaan jaminan sosial menciptakan kerentanan sistemik, di mana mayoritas tenaga kerja Indonesia berada dalam posisi tidak terlindungi dari risiko kecelakaan kerja dan kemiskinan struktural.

Dalam konteks realitas empiris di lapangan, para tenaga kerja yang menggantungkan penghidupannya pada sektor usaha kuliner kedai kopi di wilayah Kecamatan Simeulue Timur masih berada dalam kondisi yang sangat memprihatinkan akibat minimnya kesadaran serta kepedulian dari pihak pemberi kerja terhadap pemenuhan hak-hak normatif mendasar mereka. Salah satu indikator paling krusial dari pengabaian hak ini terlihat jelas pada belum optimalnya penyelenggaraan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), khususnya dalam hal pelaksanaan pendaftaran wajib kepesertaan ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Ketidakpatuhan ini menempatkan para pekerja kedai kopi pada posisi tawar (*bargaining position*) yang sangat rentan dan tidak seimbang. Kerentanan tersebut tercermin dari besarnya beban kerja serta risiko operasional harian yang harus dihadapi pekerja, namun tidak diimbangi dengan imbalan kompensasi yang layak maupun hadirnya jaring pengaman sosial yang memadai.

Fenomena abainya para pemilik usaha kedai kopi di Simeulue Timur terhadap keselamatan dan jaminan masa depan pekerjaannya mempertegas adanya jurang pemisah (*gap*) yang lebar antara regulasi hukum yang ideal (*das Sollen*) dan kenyataan praktik di lapangan (*das Sein*). Sikap masa bodoh dari pengusaha yang menganggap jaminan sosial sebagai beban biaya tambahan—bukan sebagai kewajiban hukum yang bersifat imperatif—membuktikan bahwa tata kelola ketenagakerjaan di sektor usaha kedai kopi daerah tersebut belum terselenggara sesuai dengan koridor hukum yang berlaku. Pengabaian sistematis ini tidak hanya merugikan pekerja secara finansial saat terjadi risiko

kecelakaan kerja atau sakit, tetapi juga mengindikasikan belum terciptanya iklim kerja yang berkeadilan, humanis, serta berlandaskan pada prinsip kepastian hukum sebagaimana diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia.

Ketidakselarasan antara perlindungan hukum yang idealnya wajib diberikan oleh pemberi kerja (*expected service*) dengan jaminan nyata yang dirasakan oleh pekerja (*perceived service*) di wilayah Simeulue Timur dapat diidentifikasi melalui inventarisasi masalah dan keluhan yang dipaparkan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1

Estimasi Kepatuhan Pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan Sektor Kedai Kopi di Simeulue Timur (2022–2025)

<u>Tahun</u>	Estimasi Jumlah Kedai Kopi (Simeulue Timur)	Tingkat Kepatuhan Pendaftaran (%)	Dampak Utama bagi Pekerja
2022	± 45 Unit	13,3%	Biaya medis ditanggung mandiri oleh pekerja.
2023	± 58 Unit	15,5%	Kerugian finansial yang bersifat akumulatif.
2024	± 72 Unit	19,4%	Potensi jatuh ke dalam kemiskinan struktural.
2025	± 85 Unit	23,5%	Gangguan pada sistem ekonomi dan sosial keluarga.

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Simeulue

Kesenjangan perlindungan ini terlihat jelas dari tingkat kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada kategori Bukan Penerima Upah (BPU) atau sektor informal, yang pada tahun 2022 tercatat masih sangat rendah, yakni berada di bawah angka 15%. Kondisi ini menciptakan paradoks hukum di mana mayoritas pekerja yang justru paling berisiko karena tidak memiliki pendapatan tetap dan tidak terlindungi kontrak, justru menjadi kelompok yang paling sedikit menyentuh jaring pengaman sosial yang disediakan negara. Rendahnya angka kepesertaan ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum belum menyentuh seluruh lapisan pekerja secara merata, sehingga prinsip "keadilan bagi seluruh rakyat" dalam konteks ketenagakerjaan masih menjadi tantangan besar yang belum terselesaikan sepenuhnya.¹ Banyak faktor yang melatarbelakangi rendahnya

pekerja informal dalam sistem jaminan sosial, salah satunya adalah masalah fluktuasi pendapatan yang membuat iuran bulanan sering kali dianggap sebagai beban tambahan daripada investasi masa depan. Selain itu, rendahnya literasi jaminan sosial di kalangan masyarakat akar rumput menyebabkan banyak pekerja informal tidak memahami prosedur pendaftaran atau bahkan tidak menyadari besarnya manfaat yang bisa mereka peroleh. Di sisi lain, sistem pengawasan dan penegakan hukum yang ada saat ini cenderung lebih mudah menyasar perusahaan formal, sementara untuk sektor informal, negara masih kesulitan dalam melakukan intervensi karena sifat pekerjaannya

¹ Badan Pusat Statistik, *Laporan Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2022*, (Jakarta: BPS, 2022), hlm. 67.

yang tersebar dan tidak terorganisir secara kolektif.² Dampak dari ketimpangan ini sangatlah krusial; ketika seorang pekerja informal mengalami kecelakaan kerja tanpa jaminan sosial, mereka terpaksa menanggung seluruh biaya pengobatan secara mandiri yang sering kali menghabiskan tabungan atau memaksa mereka untuk berutang. Hal ini menciptakan siklus kemiskinan baru yang sulit diputus dan meningkatkan beban sosial bagi pemerintah di masa mendatang. Oleh karena itu,

diperlukan transformasi kebijakan yang lebih progresif, seperti integrasi layanan digital untuk mempermudah pendaftaran, skema subsidi iuran bagi pekerja informal miskin, hingga edukasi yang lebih masif mengenai mitigasi risiko melalui asuransi sosial.³

Selain masalah ekonomi, tantangan sosiologis juga muncul karena adanya persepsi bahwa perlindungan sosial hanyalah hak bagi mereka yang bekerja di gedung-gedung perkantoran atau instansi pemerintah. Padahal, setiap individu yang berkontribusi pada roda ekonomi, termasuk pedagang kecil, petani, dan pengemudi daring, memiliki risiko hidup yang sama besarnya. Jika perlindungan hukum terus-menerus bersifat eksklusif bagi sektor formal, maka Indonesia akan menghadapi krisis ketahanan sosial jangka panjang di mana mayoritas penduduknya tidak memiliki tabungan masa tua maupun perlindungan kesehatan kerja. Hal ini menuntut adanya sinergi antara

² Bambang Purwoko, *Sistem Jaminan Sosial: Transformasi dan Tantangan dalam Dinamika Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2021), hlm. 142.

³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2020), hlm. 89

pemerintah pusat, daerah, dan penyelenggara jaminan sosial untuk menjemput bola ke lapangan.⁴

Kesenjangan yang ada pada tahun 2022 harus dijadikan pelajaran berharga bahwa pembangunan infrastruktur hukum harus berjalan beriringan dengan pembangunan kesadaran masyarakat. Tidak cukup hanya dengan melahirkan undang-undang yang canggih secara tekstual, jika pada tataran implementatif masih banyak warga negara yang merasa asing dengan hak-hak sosialnya sendiri. Negara harus hadir sebagai pelindung sejati yang menjamin bahwa setiap keringat yang mengucur di tanah air ini memiliki jaminan keselamatan, tanpa memandang di mana dan untuk siapa seseorang bekerja. Inovasi dalam penyederhanaan birokrasi pendaftaran bagi pekerja mandiri menjadi kunci utama dalam menutup celah ketimpangan tersebut.⁵

Seiring dengan perkembangan teknologi dan munculnya gig economy (ekonomi serabutan berbasis platform), batasan antara sektor formal dan informal menjadi semakin bias. Banyak pekerja platform digital yang secara operasional mirip dengan karyawan namun secara status tetap dianggap mitra informal, sehingga mereka sering luput dari jaminan sosial. Fenomena ini menambah lapisan kerumitan dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di masa depan. Oleh sebab itu, regulasi harus bersifat adaptif dan lincah dalam merespons perubahan bentuk-bentuk pekerjaan baru agar perlindungan sosial

⁴ Sulastomo, *Sistem Jaminan Sosial Nasional: Sebuah Pertanyaan dan Jawaban*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2018), hlm. 205.

⁵ BPJS Ketenagakerjaan, *Laporan Tahunan 2023: Akselerasi Perlindungan Pekerja Informal melalui Ekosistem Digital*, (Jakarta: BPJS TK, 2024), hlm. 45.

tetap relevan dan mampu menjangkau setiap sudut profesi yang berkembang di era modern.

Keberhasilan sistem jaminan sosial nasional pada akhirnya tidak diukur dari seberapa besar aset yang dikelola oleh badan penyelenggara, melainkan dari seberapa kecil jumlah warga negara yang jatuh miskin akibat risiko pekerjaan. Selama tingkat kepesertaan di sektor informal masih di bawah angka 15%, maka visi Indonesia Maju yang berlandaskan kesejahteraan sosial belum sepenuhnya tercapai. Perlu ada gerakan nasional yang mengubah paradigma masyarakat dari "bekerja untuk bertahan hidup hari ini" menjadi "bekerja dengan ketenangan untuk masa depan". Hal ini hanya bisa dicapai jika jaring pengaman sosial benar-benar terasa nyata bagi mereka yang berada di garis depan ekonomi mikro.⁶ Dengan demikian, penguatan perlindungan hukum bagi pekerja informal bukan lagi sekadar pilihan kebijakan, melainkan sebuah keharusan moral dan konstitusional. Upaya untuk pemeratakan akses jaminan sosial adalah langkah strategis untuk memperkuat fundamental ekonomi bangsa, karena masyarakat yang terlindungi secara sosial akan memiliki daya tahan yang lebih kuat terhadap krisis. Pemerintah perlu mempertimbangkan insentif atau skema "iuran terjangkau" yang disesuaikan dengan karakteristik pendapatan pekerja informal agar tidak ada lagi alasan bagi masyarakat untuk tidak terdaftar dalam program perlindungan negara. Pada akhirnya, refleksi atas data ketenagakerjaan tahun 2022 mengingatkan

⁶ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 180. (Referensi ini digunakan untuk mendukung argumen "pembangunan infrastruktur hukum harus berjalan beriringan dengan kesadaran masyarakat" melalui perspektif Hukum Progresif).

kita bahwa keadilan hukum harus bersifat substantif, bukan sekadar prosedural. Seluruh elemen bangsa harus menyadari bahwa jaminan sosial adalah investasi kemanusiaan yang paling berharga. Pekerja yang sejahtera dan terlindungi adalah aset terbesar negara. Dengan memastikan bahwa setiap lapisan pekerja, baik formal maupun informal, terlindungi oleh payung hukum yang kuat dan sistem jaminan sosial yang inklusif, Indonesia sedang membangun masa depan yang lebih bermartabat, adil, dan sejahtera bagi seluruh rakyatnya sesuai dengan cita-cita luhur para pendiri bangsa.⁷

Penyelesaian masalah ketimpangan ini membutuhkan komitmen politik yang kuat dan kerja keras kolektif. Setiap regulasi yang dibuat harus mampu menyentuh realitas paling bawah di masyarakat agar tidak terjadi alienasi hukum bagi pekerja informal. Hanya melalui perlindungan yang menyeluruh dan merata, kita dapat memastikan bahwa tidak ada satu pun pekerja di Indonesia yang tertinggal dalam perjuangan meraih kesejahteraan. Inilah esensi sejati dari kehadiran negara dalam setiap aspek kehidupan rakyatnya, yakni memberikan rasa aman dan jaminan bahwa setiap usaha untuk kehidupan yang lebih baik akan selalu dipayungi oleh perlindungan hukum yang adil dan memadai.⁸

beberapa payung hukum. Payung hukum ini cukup kuat untuk dijadikan dasar bagi pekerja dalam menuntut hak-haknya. Melihat gambaran di atas,

⁷ Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence): Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 235.

⁸ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi Ekonomi*, (Jakarta: Kompas, 2010), hlm. 156. (Buku ini sangat relevan untuk menjelaskan hubungan antara perlindungan sosial, ekonomi bangsa.

sangat diperlukan tanggung jawab pemberi kerja terhadap keselamatan dan kesejahteraan pekerja. Berdasarkan permasalahan di atas, maka menarik untuk dikaji dan dianalisis lebih dalam mengenai Perlindungan hukum pekerja kedai kopi terhadap ketidakdaftaran BPJS Ketenagakerjaan oleh pemberi kerja di wilayah Simeulue Timur dengan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja kedai kopi yang tidak didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan oleh pemberi kerja?
- b. Bagaimana tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Simeulue Timur dalam mengawasi pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja kedai kopi?
- c. Bagaimana upaya yang dapat dilakukan oleh Disnaker dan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Simeulue akibat tidak dilakukan pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan kepada pekerja kedai kopi di Simeulue Timur?

B. RUANG LINGKUP DAN TUJUAN PENELITIAN

- **Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini mencakup perlindungan hukum bagi pekerja di sektor usaha kecil, khususnya pekerja di kedai kopi di wilayah Simeulue Timur yang belum terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian akan fokus pada faktor-faktor penyebab ketidakdaftaran pekerja tersebut, implementasi regulasi ketenagakerjaan terkait kepesertaan BPJS, serta dampak ketidakdaftaran terhadap kesejahteraan dan perlindungan sosial pekerja. Selain itu, penelitian juga menelaah peran pemerintah dan instansi terkait dalam sosialisasi dan penegakan hukum di sektor informal ini.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap kondisi perlindungan hukum terhadap pekerja kedai kopi yang tidak didaftarkan dalam BPJS Ketenagakerjaan oleh pemberi kerja, menganalisis faktor-faktor penyebabnya, serta mengevaluasi efektivitas pengawasan dan penegakan hukum yang ada. Penelitian juga bertujuan memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat meningkatkan kepatuhan pengusaha terhadap kewajiban pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan demi terciptanya perlindungan sosial yang optimal bagi pekerja di sektor informal, khususnya di Simeulue Timur.

- **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan ruang lingkup di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan perlindungan hukum bagi pekerja kedai kopi, memberikan landasan hukum yang jelas dan tegas kepada pekerja, sehingga mereka tahu hak-hak mereka dilindungi dan memiliki jalur untuk menuntut keadilan jika tidak didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan oleh pemberi kerja.
2. Untuk menjelaskan tanggung jawab dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) di Simeulue Timur dalam mengawasi pendaftaran dan kepatuhan BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja kedai kopi.
3. Untuk menjelaskan tanggung jawab upaya yang dilakukan oleh Disnaker dan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Simeulue akibat

tidak dilakukuan pendaftaran BPJS ketenagakerjaan kepada pekerja kedai kopi adalah melalui prefitif,mediasi,dan pemulihan hak.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum dengan pendekatan yuridis empiris yang dilakukan dengan meneliti secara langsung ke lokasi penelitian untuk mengetahui penerapan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penegakan hukum, serta melakukan wawancara dengan responden dan informan yang dianggap dapat memberikan informasi mengenai pemasalahan yang diteliti.

1. Definisi Operasional Variabel

- a. Perlindungan hukum adalah segala upaya yang dilakukan pemerintah atau aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, kepastian, dan jaminan atas hak-hak warga negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Upaya ini mencakup tindakan **preventif** untuk mencegah terjadinya pelanggaran melalui penyusunan regulasi dan perizinan, serta tindakan **represif** untuk memulihkan hak korban dan memproses pelanggar melalui sanksi, denda, atau hukuman pidana. Implementasinya dapat dilihat secara nyata dalam berbagai sektor kehidupan, seperti perlindungan hak-hak konsumen dari

kecurangan, jaminan keamanan bagi saksi dan korban tindak pidana, hingga perlindungan Hak Kekayaan Intelektual (HKI) dari pembajakan karya.

- b. **Pekerja (Subjek Perlindungan)** Pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada Kedai Kupa Afra di Simeulue Timur dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sebagai subjek hukum, pekerja berhak atas perlindungan sosial yang wajib difasilitasi oleh pemberi kerja guna menjamin kesejahteraan dan keamanan selama menjalankan tugasnya
- c. **Pemberi Kerja (Pemilik Usaha)** Pemberi kerja dalam konteks ini adalah pemilik atau pengelola usaha warung Kedai Kupa Afra di Simeulue Timur yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah. Berdasarkan undang-undang, pemberi kerja memiliki kewajiban hukum untuk mendaftarkan dan membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi para pekerjanya sebagai bentuk tanggung jawab perlindungan sosial.
- d. **BPJS Ketenagakerjaan** BPJS Ketenagakerjaan dalam penelitian ini merujuk pada badan hukum publik yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang untuk menyelenggarakan program jaminan sosial bagi tenaga kerja. Dalam konteks pekerja di Kedai Kupa Afra, BPJS Ketenagakerjaan merupakan instrumen perlindungan wajib yang mencakup program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM), yang seharusnya dipenuhi oleh

pemberi kerja untuk memberikan kepastian perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang mungkin dialami oleh pekerja selama atau akibat hubungan kerja.

- **Populasi Penelitian**

Penelitian ini mengambil populasi dari pekerja kedai kopi di wilayah Banda Aceh yang belum terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan oleh kepala usahanya. Fenomena ini cukup relevan mengingat tren pertumbuhan industri kedai kopi di Indonesia, termasuk wilayah Banda Aceh, yang terus mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir.

Menurut data terkini, jumlah gerai kopi di Indonesia berkembang pesat, dengan estimasi mencapai 11.500 unit pada tahun 2025, yang menunjukkan perkembangan signifikan dari sekitar 8.500 unit pada tahun 2022. Hal ini tentu berdampak pada peningkatan jumlah tenaga kerja di sektor kedai kopi yang secara langsung turut menyumbang pada penyerapan tenaga kerja lokal dan pengembangan ekonomi daerah.⁹

Namun, dalam konteks perlindungan hukum ketenagakerjaan, masih terdapat permasalahan dalam hal pendaftaran pekerja ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan, khususnya di sektor usaha kecil dan menengah seperti kedai kopi. Banyak pekerja yang belum terdaftar oleh kepala usaha sehingga menimbulkan risiko sosial dan ekonomi yang signifikan bagi pekerja tersebut.

⁹ Gelar Mahendra, "Pengaruh Faktor Terhadap Customer Experience di Coffee Shop dan Dampaknya Pada Niat Kunjungan Kembali," Universitas Pendidikan Indonesia, 2025, repository.upi.edu.

Populasi penelitian ini akan mencakup pekerja kedai kopi baik yang berstatus tetap maupun tidak tetap di wilayah Banda Aceh yang belum mendapatkan kepastian perlindungan melalui BPJS Ketenagakerjaan. Dengan memfokuskan penelitian pada kelompok ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran komprehensif mengenai situasi perlindungan hukum dan faktor-faktor penyebab ketidakdaftaran yang masih berlangsung.

mendorong pertumbuhan lapangan kerja informal namun belum diimbangi dengan perlindungan hukum sosial yang memadai bagi pekerja di bidang tersebut¹⁰

- **Cara Penentuan Sampel**

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan tujuan tertentu sesuai kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. Teknik ini dipilih karena peneliti ingin memastikan bahwa sampel yang diambil benar-benar mewakili populasi pekerja kedai kopi yang tidak didaftarkan dalam BPJS Ketenagakerjaan oleh kepala usaha di Banda Aceh. Sampel yang dipilih harus memenuhi syarat seperti status sebagai pekerja kedai kopi aktif, belum terdaftar BPJS, dan bersedia menjadi responden penelitian.¹¹

Menurut Suharsimi Arikunto, dalam penelitian dengan populasi yang besar, pengambilan sampel minimal dapat berkisar antara 10-25% dari total

¹⁰ Badan Pusat Statistik (BPS), Data Industri dan Ketenagakerjaan di Indonesia, 2025.

¹¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 112

populasi untuk memperoleh data yang representatif. Peneliti dalam penelitian ini mengambil sampel sekitar 20-25% dari populasi pekerja kedai kopi di wilayah tersebut sesuai dengan data riil yang diperoleh selama pengumpulan data awal.

Teknik purposive sampling dinilai efektif dalam penelitian yuridis empiris seperti ini yang mengutamakan kualitas data dan relevansi informasi daripada jumlah besar sampel, sehingga memudahkan analisis yang mendalam terhadap populasi sasaran. Sampel penelitian ini terdiri dari responden dan informan yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Responden

Kepala usaha atau pemilik kedai kopi di wilayah Banda Simelue timur (sinabang) yang memiliki pengalaman langsung dalam pengelolaan usaha dan pendaftaran BPJS pekerja.

Pekerja kedai kopi yang belum didaftarkan dalam BPJS Ketenagakerjaan, berperan sebagai sumber informasi utama terkait pengalaman dan dampak ketidakterdaftarannya.

2. Informan

1 orang yang bekerja di Dinas Ketenagakerjaan (Dinasker)

1 orang pegawai bpjs ketenagakerjaan

- Cara Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan bagian dari kegiatan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh data-data yang relevan.¹² Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang dilengkapi dengan bahan-bahan non hukum yang terdiri dari peraturan perundang undangan, buku-buku, jurnal, surat kabar, pendapat ahli, artikel dari internet dan lain-lain.¹³ Adapun teknik pengumpulan data yang penulis lakukan terbagi atas dua bagian yaitu:

Data primer yaitu diperoleh melalui teknik wawancara dengan mengumpulkan data secara langsung melalui tanya jawab berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disiapkan dan melakukan wawancara secara tidak terstruktur untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan.

Data skunder yang diperoleh melalui teknik dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan mempergunakan dokumen-dokumen, catatan-catatan, laporan-laporan, buku-buku, media elektronik dan bahan-bahan yang relevan dengan permasalahan.

D. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Untuk memudahkan penyusunan skripsi ini maka secara sistematis dibagi dalam empat bab sebagai berikut:

¹² Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2004, hlm. 87.

¹³ Soekanto dan Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Press, Jakarta, 2013, hlm. 229.

Bab I, Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari 4 (empat) sub bab yang memuat latar belakang permasalahan, ruang lingkup dan tujuan penulisan, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II, Merupakan tinjauan umum Perlindungan Hukum terhadap pekerja kedai kopi warung afra (Simelue Timur)

Bab III, Merupakan bab hasil penelitian yang Hukum terhadap pekerja kedai kopi warung afra yang tidak didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan oleh pemberi kerja, diantaranya perlindungan hukum terhadap pekerja kedai kopi yang tidak di daftarkan BPJS Ketenagakerjaan oleh pemberi kerja, tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Simelue Timur dalam mengawasi pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja kedai kopi, dan upaya yang dapat dilakukan oleh Disnaker dan BPJS Ketenagakerjaan cabang Simelue akibat tidak dilakukan pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan kepada pekerja kedai kopi di Simelue Timur.

Bab IV, Merupakan bab penutup dari penulisan skripsi yang berisikan kesimpulan dari hasil bab-bab yang telah di bahas sebelumnya dan saran yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penulisan skripsi ini.

BAB II

TINJAUAN UMUM PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA

KEDAI KOPI WARUNG AFRA (SIMELUE TIMUR)

A. Tinjauan Pelindungan Hukum

Secara etimologis dan kontekstual kebahasaan, istilah "hukum" memiliki akar terminologi yang sangat kaya dalam tradisi hukum barat (*Civil Law*). Dalam bahasa Latin, hukum dikenal melalui istilah *ius* atau *jus*, seperti yang tertera dalam frasa *ius civile* atau *jus civile* yang bermakna hukum sipil atau perdata, serta istilah *jure* yang mengekspresikan kondisi "menurut hukum" (*de jure*). Selain itu, dikenal pula terminologi *lex*, seperti pada asas *lex generalis* yang merujuk pada hukum/aturan umum, maupun *lex specialis* yang dimaknai sebagai aturan khusus. Meskipun secara teknis *lex* lebih tepat diartikan sebagai undang-undang tertulis, dalam praktiknya istilah undang-undang dan hukum sering kali dipadankan. Dalam tradisi bahasa Prancis, dibedakan antara istilah *droit* (hukum/hak) dan *loi* (undang-undang). Sementara dalam bahasa Belanda, digunakan istilah *recht* yang memiliki cakupan konseptual ganda, yakni *objectieve recht* yang merujuk pada hukum objektif (keseluruhan norma atau aturan) dan *subjectieve recht* yang merujuk pada hukum subjektif atau hak yang melekat pada individu.¹⁴

Adapun kata "perlindungan" secara linguistik bersumber dari kata dasar "lindung", yang mengandung makna komprehensif mencakup tindakan konservasi, pemeliharaan, penjagaan, pemberian tempat berlindung (*asilum*),

¹⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 12-15.

hingga penyediaan benteng pertahanan (*bunker*). Berdasarkan penjelasan dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI), perlindungan diartikan sebagai proses, cara, atau perbuatan mengayomi, mencegah timbulnya bahaya, mempertahankan status, dan membentengi subjek dari ancaman. Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan pekerja diartikan sebagai suatu perangkat, instrumen, dan tata norma hukum yang diciptakan secara khusus oleh negara untuk menjamin, membentengi, serta memastikan terpenuhinya hak-hak normatif pekerja, khususnya kepastian pendaftaran dan jaminan perlindungan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan.¹⁵

Secara teoretis, Satjipto Rahardjo mengartikan perlindungan hukum sebagai suatu upaya untuk menjaga dan mengayomi kepentingan seseorang dengan cara memberikan kekuasaan atau kewenangan bertindak kepadanya—sebagai bagian tak terpisahkan dari pengakuan Hak Asasi Manusia (HAM)—agar individu tersebut memiliki kapasitas yuridis untuk bertindak dan mempertahankan hak-haknya demi kepentingannya sendiri.¹⁶ Dalam hubungan industrial, perlindungan hukum bagi pekerja merupakan kewajiban mutlak (*mandatory obligation*) yang wajib dipenuhi oleh pemberi kerja sebagaimana telah diamanatkan dalam regulasi ketenagakerjaan dan sistem jaminan sosial nasional.

Apabila dalam dinamika hubungan kerja timbul perselisihan atau sengketa antara pekerja dan pemberi kerja terkait pengabaian hak normatif,

¹⁵ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Edisi Keempat, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), hlm. 827.

¹⁶ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 53-54.

kerangka hukum Indonesia menyediakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat ditempuh melalui dua jalur utama:

1. **Jalur Litigasi:** Penyelesaian sengketa melalui lembaga peradilan formal dengan cara mengajukan gugatan perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada pengadilan negeri setempat.
2. **Jalur Non-Litigasi (Luar Pengadilan):** Penyelesaian sengketa secara musyawarah dan mufakat melalui berbagai metode, seperti negosiasi bipartit antara pekerja dan pengusaha, mediasi dengan melibatkan mediator dari dinas ketenagakerjaan, konsiliasi, maupun melalui lembaga arbitrase hubungan industrial.

Secara umum, penyelenggaraan perlindungan hukum bagi pekerja ditujukan untuk mencapai 3 (tiga) sasaran utama, yaitu:

1. **Memberdayakan dan memperkuat posisi tawar pekerja** dalam menuntut pemenuhan hak-hak normatifnya, terutama hak atas jaminan sosial ketenagakerjaan melalui kepesertaan aktif pada program BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011.
2. **Menciptakan tata sistem perlindungan tenaga kerja yang berkeadilan** yang mengintegrasikan prinsip-prinsip kepastian hukum (*legal certainty*), transparansi, serta jaminan kemudahan akses bagi pekerja untuk memperoleh informasi yang jelas mengenai hak dan status kepesertaannya.

3. Menumbuhkan dan meningkatkan kesadaran hukum pemberi kerja

mengenai pentingnya pemenuhan hak-hak pekerja, sehingga terbangun iklim usaha yang berlandaskan sikap jujur, iktikad baik, dan penuh tanggung jawab moral maupun yuridis.

Lahirnya kebutuhan akan perlindungan hukum ini didasarkan pada definisi pekerja itu sendiri. Menurut ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh didefinisikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dari orang perseorangan maupun badan hukum. Definisi ini menegaskan bahwa setiap individu yang mengikatkan diri dalam hubungan kerja dan memberikan tenaganya demi imbalan berhak penuh atas jaminan perlindungan hukum dan keselamatan kerja dari negara dan pemberi kerja.¹⁷

B. Tanggung jawab pemberi kerja

Dalam diskursus dan doktrin hukum ketenagakerjaan di Indonesia, substansi serta batasan yuridis mengenai subjek hukum yang memikul tanggung jawab atas pemenuhan hak-hak normatif pekerja didasarkan secara fundamental pada ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan konstruksi norma tertulis tersebut, pemberi kerja secara eksplisit didefinisikan sebagai setiap orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, maupun entitas badan-badan lainnya yang

¹⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed. Revisi, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), hlm. 112.

mempekerjakan tenaga kerja dengan memikul kewajiban memberikan imbalan berupa pembayaran upah atau bentuk kompensasi finansial/non-finansial lainnya. Pengertian normatif ini memberikan penegasan bahwa keberadaan hubungan kerja—serta lahirnya segala bentuk tanggung jawab hukum yang menyertainya—tidak semata-mata ditentukan oleh keabsahan administratif atau legalitas formal entitas usahanya, melainkan ditentukan oleh fakta materiil (substance over form) berupa terselenggaranya hubungan kerja yang secara faktual memenuhi tiga unsur utama, yaitu adanya pekerjaan, perintah (gezag), dan imbalan upah (loon).

Merujuk pada penafsiran hukum yang luas dan responsif tersebut, ruang lingkup serta kualifikasi subjek pemberi kerja sama sekali tidak dibatasi secara sempit hanya pada korporasi besar, perusahaan multinasional, atau sektor industri formal berskala pabrikan saja. Secara doktrinal maupun praktik hukum di lapangan, kualifikasi pemberi kerja ini mengikat secara menyeluruh dan komprehensif, mencakup para pelaku usaha perorangan—termasuk para pemilik, mitra, atau pengelola usaha kedai kopi (coffee shop) mandiri—serta entitas usaha non-badan hukum (seperti persekutuan komanditer/CV atau firma), jaringan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), koperasi, hingga sektor usaha ekonomi kreatif informal. Konsekuensi logis dari perluasan makna ini menegaskan bahwa sejauh mana pun suatu entitas bisnis mengikatkan diri dengan pekerja melalui skema hubungan kerja dan memberikan kompensasi atau imbalan harian/bulanan, maka seluruh beban kewajiban normatif dan tanggung jawab hukum untuk menyelenggarakan

perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kepastian kesejahteraan, serta pendaftaran wajib kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) melekat secara mutlak (*absolute liability*) pada pemilik atau pengelola usaha tersebut tanpa terkecuali.

Implikasi dari pelekatan tanggung jawab ini menuntut para pemberi kerja di sektor usaha kedai kopi untuk tidak mengabaikan atau menyimpangkan hak-hak dasar tenaga kerjanya dengan dalih fleksibilitas hubungan kerja, perjanjian lisan, atau status kerja paruh waktu (*part-time*). Pengabaian terhadap kewajiban hukum untuk mendaftarkan dan menyetorkan iuran program jaminan sosial ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja kedai kopi tidak hanya mencederai asas keadilan dalam hukum ketenagakerjaan, melainkan juga menempatkan pihak pemberi kerja pada posisi rentan terkena sanksi administratif berjenjang, mulai dari teguran tertulis hingga pencabutan izin usaha, serta memicu timbulnya kewajiban ganti rugi secara mandiri apabila terjadi insiden kerugian atau risiko sosial-ekonomi pada pekerja yang bersangkutan.

Dalam rangka menggali data dan mengonfirmasi praktik pengawasan pemenuhan kewajiban pemberi kerja di wilayah penelitian, dilakukan koordinasi langsung dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Simeulue selaku instansi yang berwenang mengawasi kepatuhan pemberi kerja, termasuk kewajiban kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja sektor informal seperti pada usaha kedai kopi.



Gambar 2.1 Koordinasi penelitian dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Simeulue
Sumber: Dokumentasi penelitian, 2026

C. Hak dan Kewajiban pekerja

Pekerja kedai kopi informal seringkali menganggap bahwa pekerjaan sehari-hari yang sudah lazim dilakukan pasti aman dari risiko. Anggapan ini juga berlaku untuk ketidakdaftaran BPJS Ketenagakerjaan yang kini marak di sektor informal seperti warung kedai kopi Afra di Simeulue Timur, tanpa menimbulkan kekhawatiran sedikit pun mengenai keamanan sosial-ekonomi bagi pekerja.¹⁸

Berdasarkan karakteristik operasionalnya, status Warung Kopi Afra di Simeulue Timur secara faktual dapat dikategorikan sebagai usaha mikro, yakni usaha produktif milik perseorangan yang dikelola secara mandiri oleh pemiliknya dengan skala modal usaha yang terbatas, jumlah pekerja yang

¹⁸ Sudarsono, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 78. Bandingkan dengan hasil penelitian lapangan mengenai pola hubungan kerja informal pada sektor jasa makanan di daerah.

sedikit, serta belum berbadan hukum formal. Kriteria usaha mikro tersebut merujuk pada ketentuan Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, yang menetapkan usaha mikro sebagai usaha produktif milik orang perseorangan dan/atau badan usaha perseorangan dengan modal usaha paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Status sebagai usaha mikro ini tidak menghapuskan atau mengurangi kewajiban hukum pemilik Warung Kopi Afra selaku pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang mewajibkan setiap pemberi kerja, tanpa memandang skala usahanya, untuk mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta dalam program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.



Gambar 2.2 Kondisi Warung Kopi Afra, Simeulue Timur, sebagai lokasi usaha mikro tempat penelitian dilakukan

Sumber: Dokumentasi penelitian, 2026

Menurut data BPJS Ketenagakerjaan, ketidakdaftaran dapat memicu risiko kecelakaan kerja tanpa jaminan pengobatan. Jika pekerja terpapar risiko kerja panjang (seperti angkat berat atau paparan panas), biaya medis menjadi beban pribadi dan bisa merusak stabilitas finansial pekerja. Risiko ini tidak hanya kehilangan pendapatan, tapi juga memicu kemiskinan jangka panjang. Namun secara spesifik, data menunjukkan bahwa sektor informal berisiko tinggi kehilangan mata pencaharian akibat cedera tanpa santunan.¹⁹

Kandungan risiko ketidakdaftaran berpotensi menyebabkan gangguan finansial, serta ketergantungan pada bantuan sosial pada tingkat rendah, sementara paparan risiko kerja tinggi dapat memicu kebangkrutan pribadi. Selain itu, hilangnya akses JKK/JKM memengaruhi pekerja secara keseluruhan.²⁰

Apabila pekerja tidak terlindungi BPJS, risiko kecelakaan akan bersifat toksik secara ekonomi dan berpotensi menimbulkan gangguan pada sistem sosial serta keluarga. Dengan demikian, ketidakdaftaran dapat menjadikan pekerja rentan. Semakin lama masa kerja tanpa perlindungan, semakin cepat pula kerugian bermigrasi ke keluarga. Oleh karena sifat akumulatifnya, pendaftaran BPJS wajib bagi pekerja informal.²¹

¹⁹ Sudarsono, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 78.

²⁰ BPJS Ketenagakerjaan, *Panduan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK): Manfaat dan Prosedur Pelayanan*, (Jakarta: Deputi Direktur Bidang Hubungan Masyarakat dan Antar Lembaga, 2022), hlm. 14-16.

²¹ Bambang Purwoko, *Asuransi Sosial dan Jaminan Sosial: Teori dan Praktik di Indonesia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2019), hlm. 210.

Potensi risiko ketidakdaftaran juga berasal dari kurangnya aditif perlindungan seperti JHT dan JP. Data BPJS menunjukkan penumpukan kerugian finansial yang sulit dicerna oleh pekerja informal. Karena tidak dapat dikeluarkan melalui pendapatan rutin, kerugian ini akan terus menumpuk seiring waktu. Akumulasi tersebut pada akhirnya dapat memicu kemiskinan struktural.²²

Info BPJS Ketenagakerjaan (data terbaru hingga 2025) menyebutkan bahwa risiko yang ditimbulkan tidak langsung tampak. Sifatnya akumulatif dan dalam jangka panjang baru timbul akibatnya. Bahaya tidak terdaftar BPJS Ketenagakerjaan terhadap kesehatan dan kesejahteraan pekerja setelah tidak terlindungi dalam jangka panjang, antara lain:

1. Menyebabkan gangguan pada sistem perlindungan sosial dan ekonomi, seperti ketidakmampuan mengakses perawatan medis saat sakit.
2. Menyebabkan ketergantungan finansial pada keluarga atau utang pribadi akibat biaya pengobatan.
3. Meningkatnya risiko kemiskinan kronis dan kehilangan produktivitas kerja.
4. Ketidakdaftaran termasuk pelanggaran yang dapat menyebabkan kerugian jangka panjang bagi pekerja, termasuk hilangnya hak pensiun.

²² Misbakhun, *Sejarah dan Urgensi Sistem Jaminan Sosial Nasional*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2017), hlm. 95. Lihat juga International Labour Organization (ILO), *Building Social Protection Floors for All*, (Geneva: ILO, 2021), hlm. 33.

5. Risiko ketidakamanan sosial dapat memengaruhi keluarga pekerja, termasuk keturunan yang tidak mendapat warisan jaminan sosial.
6. Ketidakdaftaran juga dapat mengurangi akses pekerja terhadap program rehabilitasi kerja dan bantuan pasca-kecelakaan.

D. Tinjauan tentang BPJS Ketenagakerjaan

Secara sederhana dan harfiah, BPJS Ketenagakerjaan dapat didefinisikan sebagai program jaminan sosial atau 'pelindung' yang berfungsi untuk melindungi serta menjaga kesejahteraan pekerja, baik selama proses kerja harian, pengelolaan risiko, atau distribusi manfaat sosial, maupun saat dibutuhkan di masa depan seperti pensiun.²³

Untuk memperoleh data primer mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial bagi pekerja sektor informal, peneliti melakukan wawancara langsung dengan petugas BPJS Ketenagakerjaan guna menggali informasi mengenai mekanisme pendaftaran, manfaat program, serta kendala kepesertaan yang dihadapi pelaku usaha mikro seperti kedai kopi.

²³ Lihat Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Bandingkan dengan Muhammad Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004), hlm. 55.



Gambar 2.3 Wawancara dengan petugas BPJS Ketenagakerjaan terkait kepesertaan pekerja sektor informal

Sumber: Dokumentasi penelitian, 2026

Secara teknis, syarat kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan bagi pemberi kerja berskala usaha mikro seperti Warung Kopi Afra di Simeulue Timur pada dasarnya sama dengan pemberi kerja yang telah berbadan hukum formal, seperti Perseroan Terbatas (PT) maupun Persekutuan Komanditer (CV), yaitu meliputi pengisian formulir pendaftaran, penyerahan data identitas pemberi kerja dan pekerja berupa Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga, penetapan upah sebagai dasar perhitungan iuran, serta kewajiban membayar iuran secara rutin setiap bulan. Perbedaannya hanya terletak pada bentuk legalitas usaha: karena Warung Kopi Afra berstatus usaha mikro perseorangan yang belum berbadan hukum, pendaftaran dilakukan atas nama pemilik usaha secara pribadi, bukan atas nama badan hukum, dengan melampirkan Nomor Induk Berusaha (NIB) yang diterbitkan melalui sistem Online Single Submission (OSS) sebagai pengganti akta pendirian perusahaan yang lazim disyaratkan bagi CV maupun PT. Dengan demikian, perbedaan bentuk usaha

tidak menghapuskan kewajiban kepesertaan, melainkan hanya menyesuaikan jenis dokumen administratif pendaftaran sesuai dengan skala dan bentuk usaha pemberi kerja yang bersangkutan.

Pendaftaran BPJS, yang juga dikenal sebagai kepesertaan, registrasi, atau iuran wajib, merupakan salah satu metode "perlindungan" bagi pekerja formal maupun informal. Tujuannya adalah untuk memperpanjang masa aman kesejahteraan pekerja. Dengan kata lain, pendaftaran adalah sistem atau program yang berfungsi membantu mencegah atau mengurangi kerusakan pada kesejahteraan pekerja yang terlindungi, sekaligus membentuk sistem terkoordinasi untuk mempersiapkan pekerja agar siap menghadapi risiko kecelakaan, sakit, atau hari tua.²⁴

Dalam kegiatan usaha, BPJS memegang peranan krusial berkat fungsi dan kontribusinya dalam ranah ketenagakerjaan, baik untuk pekerja sektor jasa seperti kedai kopi maupun usaha kebutuhan sehari-hari. Secara umum, BPJS berfungsi sebagai pelindung atau pengaman pekerja dari pengaruh eksternal yang dapat mempercepat kerugian seperti kecelakaan kerja. Namun, lebih dari itu, BPJS juga memiliki fungsi-fungsi lain yang tak kalah penting, seperti mempermudah proses klaim atau pengelolaan risiko. Bahkan, saat ini BPJS

²⁴ Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian*, Pasal 3.

juga memiliki peran vital sebagai media penyampaian informasi dan promosi mengenai hak pekerja.²⁵

Secara konseptual, BPJS Ketenagakerjaan merupakan instrumen utama dalam sistem jaminan sosial nasional yang dirancang oleh negara guna memberikan jaring pengaman (social safety net) serta perlindungan hukum bagi seluruh tenaga kerja, baik yang berada di sektor formal maupun sektor informal. Sistem BPJS Ketenagakerjaan ini dibentuk melalui skema gotong royong berbasis iuran wajib yang ditanggung oleh pemberi kerja dan/atau pekerja itu sendiri, yang kemudian dihimpun dan dikelola ke dalam empat program dasar jaminan sosial, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP).

Merujuk pada publikasi dan Info BPJS Ketenagakerjaan (data hingga 2025), istilah BPJS Ketenagakerjaan merupakan nama resmi lembaga hukum publik yang secara sah dipatenkan oleh Pemerintah Republik Indonesia melalui pengundangan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Dalam konstruksi hukum pelaksanaannya, BPJS Ketenagakerjaan difungsikan secara khusus sebagai perisai penjamin risiko (risk insulator) yang universal dan fleksibel, artinya perlindungan ini tidak hanya ditujukan bagi para pekerja di korporasi besar, melainkan diikutsertakan bagi seluruh pekerja berisiko, termasuk pekerja informal. Struktur jaminan sosial ini ditopang oleh kerapatan partisipasi peserta yang

²⁵ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 167. (Referensi ini mendukung argumen mengenai fungsi preventif dari asuransi sosial bagi tenaga kerja).

luas dan biaya iuran yang relatif terjangkau (low cost), namun mampu memberikan rentang manfaat santunan yang sangat nyata guna mencegah munculnya kemiskinan serta kerugian finansial yang parah akibat insiden di tempat kerja.

Program BPJS Ketenagakerjaan (yang dahulu dikenal dengan skema Jamsostek) memiliki peran vital dalam mengidentifikasi, memitigasi, serta menangani berbagai risiko sosial-ekonomi yang berpotensi dialami pekerja. Dalam konteks dinamika ekonomi modern, perlindungan BPJS Ketenagakerjaan telah menjangkau unit usaha informal berskala mikro dan kecil, seperti para pekerja pada usaha kedai kopi. Program ini dicirikan oleh sifatnya yang komprehensif, transparan, serta mudah diakses oleh berbagai lapisan masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan program jaminan sosial ini sangat bergantung pada tingkat kepatuhan (*compliance rate*) pemberi kerja dalam menyetorkan iuran secara rutin, sebab kepatuhan tersebut menjadi kunci utama dalam memastikan bahwa manfaat kompensasi dapat dicairkan secara utuh dan tepat waktu pada saat timbul risiko kerja.

Prosedur pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan melibatkan mekanisme verifikasi data administrasi dan kewajiban penyetoran iuran berkala. Apabila program jaminan sosial ini tidak terjangkau atau diabaikan oleh pemberi kerja di sektor informal, maka seluruh beban risiko atas insiden yang terjadi di lapangan secara otomatis berpindah (*risk migration*) dan ditanggung sepenuhnya oleh pekerja yang bersangkutan. Hal ini menempatkan pekerja pada kondisi kerentanan yang ekstrem, karena dana yang dikelola melalui

skema jaminan sosial nasional sesungguhnya difungsikan sebagai struktur pengaman sosial (*social safety net*). Sebagai perisai perlindungan, BPJS Ketenagakerjaan memiliki keunggulan yang teruji: tahan terhadap dampak inflasi dan krisis, praktis dalam mekanisme pengajuan klaim, serta sangat efektif dalam menjaga taraf kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, pengikutsertaan pekerja kedai kopi ke dalam program jaminan sosial merupakan syarat mutlak dan pilihan wajib bagi para pelaku usaha di wilayah Simeulue Timur guna menjaga daya tahan ekonomi pekerja di masa-masa sulit.

Pengabaian kepesertaan jaminan sosial dalam jangka waktu yang lama sangat bertentangan dengan semangat perlindungan hukum. Ketiadaan pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan membawa konsekuensi fatal: ketika terjadi kecelakaan kerja secara mendadak, pekerja tidak akan menerima santunan medis maupun penggantian penghasilan. Paparan risiko tanpa perlindungan ini berpotensi memicu kerusakan finansial yang parah, mengganggu sistem stabilitas ekonomi keluarga, memunculkan masalah kesehatan jangka panjang, hingga menjerumuskan keluarga pekerja ke dalam jurang kemiskinan struktural. Dari perspektif yuridis, ketidakdaftaran pekerja dalam program jaminan sosial merupakan bentuk pelanggaran nyata terhadap Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Ketentuan Pasal 59 ayat (1) undang-undang tersebut secara eksplisit mendefinisikan kelalaian pemberi kerja dalam mendaftarkan pekerjanya sebagai suatu pelanggaran hukum yang membahayakan dan mencederai kesejahteraan tenaga kerja.

Oleh sebab itu, kewajiban pendaftaran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan tetap mengikat dan disesuaikan dengan karakteristik masing-masing unit usaha. Tidak hanya terbatas pada pekerja tetap atau pekerja kontrak formal di perusahaan besar, pengabaian pendaftaran pada pekerja informal kedai kopi berdampak langsung pada hilangnya akumulasi tabungan Jaminan Hari Tua (JHT) serta tidak tercover-nya biaya perawatan medis akibat kecelakaan kerja.

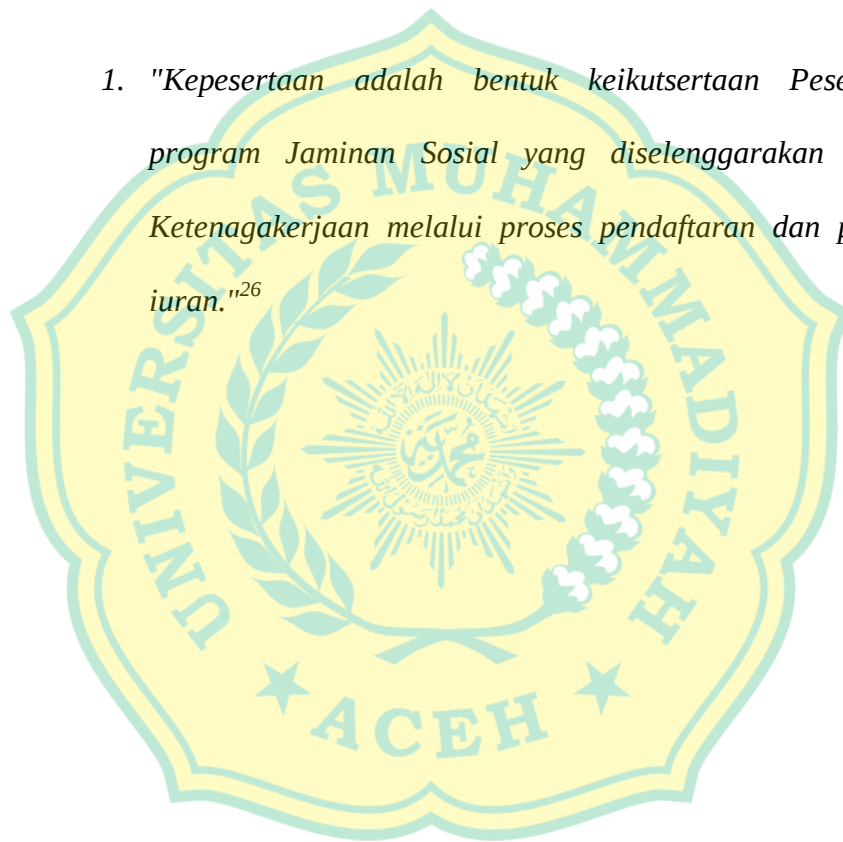
Berdasarkan ketentuan dan data regulasi BPJS Ketenagakerjaan, perlindungan sosial didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana pekerja terbebas secara penuh dari ancaman kerugian atau risiko yang berpotensi merusak dan membahayakan tingkat kesejahteraan. Standar perlindungan ini berlaku secara menyeluruh, baik terhadap risiko yang timbul secara alami akibat sifat pekerjaan itu sendiri, maupun risiko yang muncul akibat kelalaian dalam hubungan kerja. Keberhasilan penyelenggaraan perlindungan pekerja dipengaruhi oleh berbagai variabel yang saling berkaitan, seperti kondisi lingkungan kerja, norma sosial budaya, daya dukung ekonomi, hingga transparansi sistem distribusi hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja. Bekerja tanpa adanya jaring pengaman sosial hanya akan mempercepat laju kemiskinan dan menurunkan tingkat produktivitas nasional.

Secara normatif, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pada **Pasal 1 angka 1** menyebutkan bahwa:

1. *"Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak."*

Sementara itu, dalam konteks pelaksanaan teknis operasional kepesertaan, Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021 (mencabut/memperbarui peraturan terkait kepesertaan) pada **Pasal 1 angka 3** menegaskan bahwa:

1. *"Kepesertaan adalah bentuk keikutsertaan Peserta dalam program Jaminan Sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan melalui proses pendaftaran dan pembayaran iuran."²⁶*



²⁶ BPJS Ketenagakerjaan, *Info BPJS Ketenagakerjaan: Panduan Kepesertaan dan Tata Cara Klaim Manfaat Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Deputi Direktur Bidang Hubungan Masyarakat dan Antar Lembaga, 2025), hlm. 18-22.

BAB III

PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUMUM HUKUM TERHADAP PEKERJA KEDAI KOPI YANG TIDAK DI DAFTARKAN BPJS KETENAGAKERJAAN OLEH PEMBERI KERJA DI WILAYAH SIMEULUE TIMUR

A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kedai Kopi dalam Pemenuhan Kewajiban Pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan di Wilayah Simeulue Timur

1. Profil Objek dan Subjek Penelitian

- Penelitian ini dilaksanakan di wilayah Kecamatan Simeulue Timur, Kabupaten Simeulue, dengan objek penelitian berupa
- Jumlah kedai kopi yang telah di teliti yaitu sebanyak 5 warung dari 71 unit usaha kedai kopi di Simeulue timur

Penelitian dilaksanakan pada rentang waktu

- dua hari di hari jum'at 7 Agustus 2026 dan 8 Agustus 2026

Adapun subjek penelitian (informan) terdiri atas pemilik/pengelola kedai kopi, pekerja kedai kopi, dan petugas pengawas ketenagakerjaan, dengan jumlah keseluruhan sebanyak

- jumlah informan/responden yang diwawancarai, 4 orang pekerja kedai kopi dan 1 pemilik usaha warung kopi afra

2. Landasan Konstitusional dan Filosofis Perlindungan Tenaga Kerja

Negara Republik Indonesia dibangun di atas fondasi negara hukum (rechtsstaat), sebagaimana dinyatakan secara tegas dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Prinsip ini

membawa konsekuensi bahwa setiap tindakan penyelenggaraan negara maupun hubungan hukum antarwarga negara, termasuk hubungan kerja, harus senantiasa berpijak pada asas kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan. Salah satu wujud konkret dari prinsip negara hukum tersebut tampak pada jaminan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945. Ketentuan ini menegaskan bahwa negara berkewajiban menghadirkan iklim ketenagakerjaan yang adil, termasuk memastikan tersedianya perlindungan sosial bagi setiap orang yang bekerja, tanpa memandang skala usaha tempatnya bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di wilayah Simeulue Timur, peneliti menemukan bahwa jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja kedai kopi pada dasarnya bukanlah kebijakan sukarela yang bergantung pada itikad baik pemberi kerja semata, melainkan hak konstitusional yang bersifat normatif, mendasar, dan wajib dipenuhi oleh setiap entitas usaha yang mempekerjakan orang lain, baik usaha tersebut berbadan hukum formal maupun berbentuk usaha informal dan non-formal seperti industri jasa kuliner atau kedai kopi (coffee shop). Kewajiban ini tidak digantungkan pada besar-kecilnya skala usaha, melainkan pada eksistensi hubungan kerja itu sendiri, yaitu adanya unsur pekerjaan, perintah, dan upah sebagaimana lazim dikenal dalam hukum ketenagakerjaan.

Sebagai bagian dari hak asasi manusia di bidang ekonomi dan sosial, hak atas jaminan sosial juga selaras dengan semangat keadilan sosial yang menjadi salah satu sila dasar Pancasila. Dengan demikian, ketika seorang pekerja kedai

kopi tidak didaftarkan dalam program BPJS Ketenagakerjaan, pada hakikatnya telah terjadi pengingkaran terhadap amanat konstitusi yang seharusnya menjadi payung pelindung bagi setiap tenaga kerja di Indonesia, tidak terkecuali mereka yang bekerja pada usaha berskala mikro dan kecil di wilayah Simeulue Timur.

3. Dinamika Pertumbuhan Usaha Kedai Kopi dan Implikasinya terhadap Ketenagakerjaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fenomena menjamurnya usaha kedai kopi di Kecamatan Simeulue Timur dalam beberapa tahun terakhir merupakan bagian dari pergeseran pola ekonomi kreatif yang banyak diminati oleh generasi muda, baik sebagai pelaku usaha maupun sebagai pekerja. Pertumbuhan ini sejalan dengan meningkatnya gaya hidup masyarakat urban yang menjadikan kedai kopi sebagai ruang sosial sekaligus tempat bekerja dan berkumpul. Di satu sisi, pertumbuhan usaha kedai kopi memberikan dampak positif berupa terbukanya lapangan kerja baru bagi tenaga kerja lokal, terutama bagi kalangan muda usia produktif yang belum memiliki keterampilan khusus untuk bekerja di sektor formal.

Namun demikian, di balik manfaat ekonomi tersebut, peneliti menemukan adanya kerentanan yuridis yang cukup signifikan terkait posisi tawar (*bargaining position*) pekerja kedai kopi. Sebagian besar hubungan kerja yang terjalin bersifat informal, tidak dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis, dan tidak disertai dengan pendaftaran kepesertaan jaminan sosial. Kondisi ini menempatkan pekerja pada posisi yang lemah, sebab ketika timbul risiko

sosial-ekonomi dalam hubungan kerja, seperti kecelakaan kerja (occupational accident), penyakit akibat kerja, pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa pesangon, hingga risiko kematian, pekerja dan keluarganya tidak memiliki jaring pengaman sosial yang memadai.

Apabila kondisi tersebut dibiarkan berlarut-larut tanpa adanya intervensi hukum yang tegas, maka pekerja kedai kopi berpotensi jatuh ke dalam jurang kerentanan ekonomi baru (*new economic vulnerability*), yang pada gilirannya dapat menambah beban sosial daerah. Oleh karena itu, pertumbuhan sektor usaha kedai kopi seyogianya diimbangi dengan penguatan tata kelola ketenagakerjaan yang berorientasi pada perlindungan hak-hak dasar pekerja, termasuk hak atas jaminan sosial ketenagakerjaan.

4. Kerangka Regulasi sebagai Instrumen Perlindungan Hukum

Ketentuan mengenai kewajiban pendaftaran jaminan sosial ketenagakerjaan tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan satu kesatuan sistem hukum yang saling berkaitan antara satu peraturan dengan peraturan lainnya. Berdasarkan penelusuran peneliti terhadap regulasi yang berlaku, terdapat beberapa instrumen hukum utama yang menjadi dasar kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya, termasuk pekerja kedai kopi di wilayah Simeulue Timur, yaitu sebagai berikut.

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-

Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang menjadi payung umum pengaturan hubungan kerja, termasuk kewajiban pemberi kerja atas kesejahteraan pekerja.

2. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang secara khusus mengatur kelembagaan penyelenggara jaminan sosial serta kewajiban kepesertaan bagi setiap pemberi kerja dan pekerja.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial, yang menjadi dasar hukum penjatuhan sanksi administratif bagi pemberi kerja yang lalai mendaftarkan pekerjanya.

Ketiga instrumen hukum tersebut, jika dibaca secara sistematis, menunjukkan bahwa kewajiban pendaftaran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan bukanlah pilihan (opsional), melainkan perintah hukum (mandatory) yang bersifat memaksa (*dwingend recht*). Konsekuensinya, setiap pemberi kerja, tanpa memandang skala usahanya, termasuk pemilik kedai kopi di Simeulue Timur, terikat secara hukum untuk mendaftarkan pekerjanya sejak awal terjalinnya hubungan kerja. Ketidaktahuan atau ketidaksengajaan pemberi

kerja tidak dapat dijadikan alasan pembenar untuk mengabaikan kewajiban normatif ini.

5. Tinjauan Teoretis: Kepastian Hukum dan Perlindungan Hukum

Untuk menganalisis pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja kedai kopi di Simeulue Timur, peneliti menggunakan dua pisau analisis teoretis, yaitu Teori Kepastian Hukum yang dikemukakan oleh Gustav Radbruch dan Teori Perlindungan Hukum yang dikembangkan oleh Satjipto Rahardjo. Menurut Radbruch, hukum yang baik harus memenuhi tiga nilai dasar sekaligus, yaitu kepastian hukum (*rechtssicherheit*), keadilan (*gerechtigkeits*), dan kemanfaatan (*zweckmassigkeit*). Ketiga nilai ini idealnya berjalan secara harmonis, meskipun dalam praktiknya sering kali terjadi ketegangan di antara ketiganya.

Dikaitkan dengan hasil penelitian di lapangan, kepastian hukum atas kewajiban pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan sesungguhnya telah tersedia secara normatif melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun demikian, kepastian hukum tersebut belum sepenuhnya terwujud secara substantif dalam praktik, karena rendahnya tingkat kepatuhan pemberi kerja serta minimnya penegakan sanksi terhadap pelanggaran yang terjadi. Kesenjangan antara *das sollen* (apa yang seharusnya) dan *das sein* (apa yang senyatanya terjadi) inilah yang menjadi akar persoalan utama dalam penelitian ini.

Sementara itu, Satjipto Rahardjo memandang perlindungan hukum sebagai upaya memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan pihak lain, dengan tujuan agar masyarakat dapat menikmati hak-hak yang diberikan oleh hukum. Perlindungan hukum tidak hanya bersifat represif, yakni menindak pelanggaran setelah terjadi, tetapi juga bersifat preventif, yaitu mencegah timbulnya pelanggaran melalui pengawasan dan pembinaan yang berkesinambungan. Dalam konteks penelitian ini, perlindungan hukum yang bersifat preventif menjadi sangat relevan mengingat karakteristik usaha kedai kopi di Simeulue Timur yang umumnya berskala mikro dan kecil, sehingga pendekatan pembinaan dan edukasi hukum dinilai lebih efektif dibandingkan pendekatan represif semata.

6. Digitalisasi Sistem Pendaftaran dan Pengawasan Terpadu

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah adanya transformasi digital dalam sistem pendaftaran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Sistem pendaftaran elektronik yang terintegrasi memberikan ruang yang lebih efisien bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Simeulue, khususnya Dinas Tenaga Kerja, untuk berkoordinasi dengan pihak BPJS Ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan terpadu (*integrated monitoring*) terhadap pelaku usaha, termasuk usaha kedai kopi. Integrasi data ini memudahkan proses identifikasi tingkat kepatuhan (*compliance level*) pelaku usaha, sekaligus memangkas birokrasi yang selama ini menjadi kendala dalam proses pendaftaran kepesertaan secara manual.

Peneliti menemukan bahwa sistem pendaftaran digital ini tidak hanya memberikan kepastian hukum secara administratif, tetapi juga memperkuat jaminan perlindungan substantif (*substantive protection*) bagi pekerja selaku pemegang hak atas jaminan sosial. Meskipun demikian, efektivitas sistem digital ini masih sangat bergantung pada kesadaran hukum pemberi kerja untuk secara aktif melakukan pendaftaran, sebab sistem digital pada dasarnya hanya berfungsi sebagai instrumen pendukung (*supporting tool*), bukan pengganti kesadaran hukum itu sendiri.

7. Implementasi Perlindungan Hukum di Wilayah Simeulue Timur

Secara khusus di wilayah Simeulue Timur, pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja kedai kopi diarahkan untuk menjamin terselenggaranya kepastian hak-hak normatif secara merata dan berkeadilan bagi seluruh pekerja, tanpa membedakan skala usaha tempat mereka bekerja. Berdasarkan hasil penelitian, pemutakhiran data, validasi lapangan, serta pemetaan kepesertaan berbasis digital yang akurat akan menghasilkan satu sistem pangkalan data ketenagakerjaan daerah yang terpadu dan dapat diandalkan.

Pangkalan data terpadu ini memiliki fungsi ganda. Pertama, sebagai alat ukur kepatuhan pemberi kerja terhadap kewajiban normatifnya. Kedua, sebagai instrumen preventif untuk meminimalisasi potensi perselisihan hubungan industrial, mencegah praktik eksploitasi tenaga kerja, serta menindak tegas penyelewengan kewajiban yang

dilakukan oleh oknum pemilik kedai kopi di Simeulue Timur. Dengan demikian, pelaksanaan perlindungan hukum di wilayah ini tidak dapat dilepaskan dari sinergi antara aspek regulasi, aspek kelembagaan, dan aspek teknologi informasi yang saling mendukung satu sama lain.

B. Faktor-Faktor Penyebab Pekerja Kedai Kopi Belum Terlindungi Secara Optimal

Meskipun perlindungan tenaga kerja telah mendapatkan pengakuan secara tegas dalam regulasi ketenagakerjaan nasional, hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa hukum belum sepenuhnya menjamin kepastian perlindungan bagi pekerja kedai kopi di Simeulue Timur. Kondisi ini disebabkan oleh kombinasi antara minimnya penegakan sanksi, celah regulasi yang dimanfaatkan oleh pemberi kerja, serta rendahnya kesadaran hukum di tingkat masyarakat usaha mikro dan kecil.

1. Dualisme Pemahaman Hubungan Kerja pada Usaha Mikro dan Kecil

Peneliti menemukan bahwa gugatan atau perselisihan hubungan industrial pada usaha kedai kopi sering kali timbul karena adanya dualisme pemahaman dalam hubungan kerja usaha mikro dan kecil. Di satu sisi, kesepakatan kerja antara pemilik kedai kopi dan pekerjanya umumnya dilakukan secara lisan atas dasar kekeluargaan, tanpa dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis. Di sisi lain, secara yuridis hubungan tersebut tetap memenuhi unsur-unsur hubungan kerja

sebagaimana dikenal dalam hukum ketenagakerjaan, yaitu adanya pekerjaan, adanya perintah, dan adanya upah.

Dualisme pemahaman ini menimbulkan ketidakpastian hukum, sebab baik pemilik usaha maupun pekerja sama-sama menganggap hubungan kerja yang terjalin sebagai hubungan kekeluargaan semata, bukan sebagai hubungan kerja formal yang melahirkan hak dan kewajiban hukum, termasuk kewajiban pendaftaran jaminan sosial. Padahal, dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, bentuk kesepakatan kerja—baik lisan maupun tertulis—tidak menghilangkan status hukum sebagai hubungan kerja, sepanjang unsur-unsur hubungan kerja tersebut terpenuhi.

2. Data Primer Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada Objek Penelitian

Berdasarkan hasil observasi dan penelusuran data lapangan, berikut disajikan rekapitulasi status kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada kedai kopi yang menjadi objek penelitian di wilayah Simeulue Timur.

Nama Kedai Kopi	Jumlah Pekerja	Terdaftar BPJS	Tidak Terdaftar
Warung kopi afra	4 orang	-	4
Warung kopi bit	3 orang	-	3
Warung kopi waserda	2 orang	-	2

Data di atas menunjukkan bahwa dari keseluruhan pekerja yang diteliti, sebanyak

- Ada 9 orang pekerja kedai kopi/persentase pekerja yang TIDAK terdaftar BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan data yang Anda peroleh di lapangan

3. Temuan Lapangan Berdasarkan Hasil Wawancara

memperkuat data penelitian, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa narasumber, di antaranya petugas pengawas ketenagakerjaan pada dinas terkait di Kabupaten Simeulue serta pekerja kedai kopi yang menjadi subjek penelitian. Berikut kutipan hasil wawancara sebagai temuan lapangan yang relevan dengan permasalahan penelitian.

"Sebagian besar kedai kopi di wilayah Simeulue Timur tergolong usaha mikro-kecil yang belum memiliki kesadaran hukum untuk mendaftarkan pekerjaanya ke program BPJS Ketenagakerjaan. Mereka menganggap jaminan sosial sebagai beban biaya tambahan, bukan kewajiban normatif."²⁷

Pernyataan narasumber di atas mengonfirmasi bahwa persoalan mendasar yang dihadapi bukan semata-mata ketiadaan regulasi, melainkan lebih pada aspek pola pikir (mindset) pelaku usaha yang masih memandang jaminan sosial sebagai beban ekonomi tambahan, bukan sebagai investasi perlindungan bagi keberlangsungan usaha dan kesejahteraan pekerjaanya. Cara pandang keliru ini pada akhirnya menghambat implementasi kewajiban normatif yang sesungguhnya telah diatur secara tegas dalam peraturan perundang-undangan.

²⁷ Hasil Wawancara dengan Petugas Pengawas Ketenagakerjaan/Dinas Pak Fijay Afrizal Terkait Kabupaten Simeulue, 8 Agustus 2026, Pukul 15.30 WIB

"Banyak pemilik kedai kopi yang belum melaporkan jumlah tenaga kerja yang sebenarnya. Penyelesaian secara internal sering menggantung karena tidak adanya intervensi tegas dari pengawas ketenagakerjaan di tingkat lokal."²⁸

Temuan ini menunjukkan adanya persoalan lain yang tidak kalah penting, yaitu minimnya intervensi dan pengawasan aktif dari instansi berwenang di tingkat lokal. Ketiadaan pelaporan jumlah tenaga kerja yang akurat oleh pemilik kedai kopi menyebabkan data ketenagakerjaan di tingkat daerah menjadi tidak valid, sehingga menyulitkan proses pengawasan dan penegakan hukum atas kewajiban pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan.

4. Kendala Teknis dan Yuridis di Lapangan

Selain persoalan kesadaran hukum, hasil penelitian juga mengidentifikasi sejumlah kendala teknis dan yuridis lain yang turut menyebabkan pekerja kedai kopi belum terlindungi secara optimal, sebagaimana diuraikan berikut ini.

a. Hubungan Kerja yang Bersifat Fleksibel dan Informal

Maraknya penggunaan sistem kerja harian lepas atau paruh waktu tanpa disertai perjanjian kerja tertulis, baik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), membuat identitas dan status hukum pekerja sulit terdata secara resmi. Kondisi ini diperparah dengan tingginya tingkat pergantian pekerja (turnover) pada usaha kedai kopi,

²⁸ Hasil Wawancara dengan Pekerja Kedai Kopi di Simeulue Timur, 7 Agustus 2026, Pukul 12.30 WIB

yang pada umumnya mempekerjakan pekerja usia muda dengan status kerja yang tidak permanen.

b. Kurangnya Kesadaran Hukum Pemilik Usaha dan Pekerja

Baik pemilik kedai kopi maupun pekerja pada umumnya masih minim pemahaman mengenai pentingnya manfaat program BPJS Ketenagakerjaan, yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP). Minimnya sosialisasi dari instansi terkait turut memperburuk kondisi ini, sehingga masyarakat pelaku usaha kedai kopi cenderung menempatkan kewajiban pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan sebagai prioritas rendah dalam pengelolaan usahanya.

5. Rekapitulasi Faktor-Faktor Penyebab

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara sebagaimana diuraikan di atas, secara ringkas faktor-faktor utama yang menyebabkan pekerja kedai kopi di Simeulue Timur belum terlindungi secara optimal dalam pelaksanaan pendaftaran jaminan sosial dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Banyaknya bidang usaha kedai kopi berskala kecil dan menengah yang tidak terdaftar secara resmi pada pangkalan data Dinas Ketenagakerjaan setempat, sehingga sulit dijangkau oleh program pengawasan.
2. Ketidaksesuaian klasifikasi jenis usaha yang menyebabkan pengawasan ketenagakerjaan belum sepenuhnya menjangkau

sektor usaha kedai kopi lokal, mengingat usaha ini sering dikategorikan sebagai usaha rumah tangga atau usaha informal.

3. Rendahnya tingkat kepatuhan pemberi kerja sejak dimulainya kewajiban pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan, sehingga banyak pekerja yang telah bertahun-tahun bekerja tanpa memperoleh jaminan sosial sama sekali.

Untuk memberikan gambaran yang lebih sistematis mengenai keterkaitan antarfaktor tersebut, berikut disajikan tabel rekapitulasi faktor penyebab beserta dampaknya terhadap pelaksanaan perlindungan hukum pekerja kedai kopi di Simeulue Timur.

Faktor Penyebab	Bentuk/Wujud di Lapangan	Dampak terhadap Pekerja
Rendahnya kesadaran hukum pemberi kerja	Menganggap iuran BPJS sebagai beban biaya, bukan kewajiban normatif	Pekerja tidak memiliki jaminan atas risiko kerja
Hubungan kerja informal/lisan	Tidak ada PKWT/PKWTT, kesepakatan atas dasar kekeluargaan	Status hukum pekerja sulit dibuktikan dan didata
Minimnya pengawasan lapangan	Data jumlah tenaga kerja tidak dilaporkan secara akurat	Pelanggaran tidak terdeteksi dan tidak tertindak
Ketidaksesuaian klasifikasi usaha	Kedai kopi dikategorikan usaha rumah tangga/informal	Sektor usaha luput dari cakupan pengawasan formal

6. Analisis Keterkaitan Faktor Penyebab dengan Teori Perlindungan Hukum

Apabila dianalisis menggunakan Teori Perlindungan Hukum dari Satjipto Rahardjo, faktor-faktor penyebab di atas menunjukkan bahwa perlindungan hukum yang bersifat preventif belum berjalan secara maksimal di wilayah Simeulue Timur. Ketiadaan sosialisasi yang masif, minimnya pengawasan lapangan, serta lemahnya basis data ketenagakerjaan daerah merupakan indikator bahwa fungsi pencegahan (preventive function) dari perlindungan hukum belum terselenggara dengan baik. Padahal, fungsi preventif ini idealnya menjadi lini pertama sebelum perlindungan hukum represif, berupa sanksi administratif maupun proses peradilan, diberlakukan terhadap pemberi kerja yang melanggar.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa akar persoalan ketidakterlindungannya pekerja kedai kopi di Simeulue Timur bersifat multidimensional, meliputi dimensi kesadaran hukum, dimensi kelembagaan pengawasan, dan dimensi teknis administratif. Ketiga dimensi ini saling berkaitan dan memerlukan penanganan secara simultan agar perlindungan hukum bagi pekerja kedai kopi dapat terwujud secara optimal.

C. Upaya yang Dapat Ditempuh dalam Mengatasi Pelanggaran Kewajiban Pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan

Guna memastikan bahwa potensi perselisihan hubungan industrial maupun bentuk-bentuk pelanggaran hak normatif pekerja dapat diminimalisasi secara efektif, sekaligus untuk memberikan jaminan kepastian hukum yang berkeadilan sebagaimana diamanatkan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, kerangka dan mekanisme penanganan perselisihan ketenagakerjaan wajib dilaksanakan secara sistematis dan berjenjang. Proses penyelesaian tersebut harus memegang teguh prinsip peradilan dan penyelesaian sengketa yang sederhana, cepat, aman, terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat, serta diselenggarakan secara transparan tanpa diskriminasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan dan fungsi lembaga musyawarah serta kelembagaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik pada tingkat internal melalui musyawarah bipartit maupun tingkat eksternal melalui fasilitasi tripartit, harus dioptimalkan penerapannya secara nyata dan berdaya guna, bukan sekadar formalitas prosedural di atas kertas. Penguatan fungsi kelembagaan ini sangat penting untuk memperkuat posisi tawar (bargaining position) pekerja yang sering kali berada pada situasi lebih lemah dibandingkan pemilik modal atau pengusaha. Penegakan hukum yang dilakukan secara cermat, adil, objektif, dan konsisten oleh otoritas ketenagakerjaan terkait menjadi kunci utama dalam menghadirkan keadilan substantif bagi pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat lima tahapan upaya konkret yang dapat ditempuh oleh pekerja kedai kopi di wilayah Simeulue Timur yang tidak didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan, sebagaimana diuraikan pada uraian berikut.

1. Musyawarah Bipartit

Tahap pertama yang dapat ditempuh adalah musyawarah mufakat secara bipartit antara pekerja/buruh dengan pemilik kedai kopi. Musyawarah ini dilakukan secara kekeluargaan untuk meminta kejelasan status pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan sekaligus membuka ruang dialog mengenai hak-hak normatif pekerja yang belum terpenuhi. Pendekatan bipartit dipilih sebagai langkah awal karena sifatnya yang lebih cepat, murah, dan tidak melibatkan pihak ketiga, sehingga berpotensi menyelesaikan persoalan tanpa harus menempuh jalur formal yang memakan waktu dan biaya lebih besar.

Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas musyawarah bipartit sangat bergantung pada keseimbangan posisi tawar kedua belah pihak. Dalam banyak kasus, pekerja kedai kopi berada pada posisi yang lebih lemah, sehingga musyawarah bipartit tidak selalu menghasilkan kesepakatan yang berkeadilan tanpa adanya pendampingan dari pihak yang memiliki pemahaman hukum ketenagakerjaan yang memadai.

2. Pemeriksaan Dokumen dan Kesesuaian Upah

Upaya berikutnya adalah melakukan pemeriksaan kesesuaian data antara bukti pembayaran upah, jam kerja, dan porsi penyerahan jaminan sosial yang menjadi kewajiban pemberi kerja. Pemeriksaan dokumen ini penting dilakukan

untuk membangun alat bukti awal (preliminary evidence) apabila di kemudian hari diperlukan proses hukum lanjutan, baik melalui mediasi tripartit maupun melalui jalur peradilan hubungan industrial.

Dalam praktiknya, pekerja kedai kopi di Simeulue Timur sering kali tidak memiliki bukti tertulis yang memadai, seperti slip gaji atau catatan jam kerja, karena hubungan kerja yang bersifat informal. Oleh karena itu, peneliti merekomendasikan agar pekerja mulai membiasakan diri menyimpan bukti-bukti transaksi pembayaran upah, meskipun dilakukan secara sederhana, sebagai langkah antisipatif untuk memperkuat posisi hukum mereka di kemudian hari.

3. Penyelesaian Tripartit melalui Mediasi Dinas Tenaga Kerja

Apabila upaya musyawarah bipartit tidak membuahkan hasil, langkah selanjutnya adalah memohon penyelesaian sengketa kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Simeulue untuk dilakukan mediasi oleh mediator hubungan industrial. Mekanisme tripartit ini melibatkan tiga unsur, yaitu pekerja, pemberi kerja, dan pemerintah selaku mediator, sehingga diharapkan dapat menghasilkan penyelesaian yang lebih objektif dan berimbang dibandingkan penyelesaian bipartit.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses mediasi tripartit di Kabupaten Simeulue masih menghadapi kendala, antara lain keterbatasan jumlah mediator hubungan industrial serta minimnya pemahaman pekerja mengenai prosedur pengajuan mediasi. Oleh karena itu, diperlukan

peningkatan sosialisasi mengenai mekanisme dan prosedur mediasi tripartit kepada masyarakat pekerja, khususnya pekerja pada sektor usaha mikro dan kecil seperti kedai kopi.

4. Pengambilan Data dan Verifikasi Lapangan oleh Pengawas Ketenagakerjaan

Upaya keempat adalah pengambilan data dan verifikasi lapangan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan melalui pemeriksaan langsung ke lokasi usaha kedai kopi. Verifikasi lapangan ini bertujuan untuk memastikan kondisi aktual pekerja, termasuk mengumpulkan data koordinat dan lokasi usaha, jumlah pekerja yang dipekerjakan, serta status kepesertaan jaminan sosial masing-masing pekerja.

Peran aktif pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan verifikasi lapangan menjadi sangat krusial, mengingat data yang dilaporkan secara mandiri oleh pemberi kerja sering kali tidak akurat atau bahkan tidak dilaporkan sama sekali. Dengan adanya verifikasi lapangan yang dilakukan secara berkala, diharapkan basis data ketenagakerjaan daerah dapat diperbarui secara berkelanjutan, sehingga memudahkan proses pengawasan dan penegakan hukum di masa mendatang.

5. Pengajuan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Upaya terakhir yang dapat ditempuh apabila mediasi tripartit tidak mencapai kesepakatan dan anjuran tertulis dari mediator ditolak oleh salah satu pihak adalah mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Jalur litigasi ini merupakan upaya hukum terakhir (ultimum remedium) yang ditempuh setelah seluruh upaya penyelesaian di luar pengadilan tidak berhasil mencapai titik temu.

Meskipun jalur PHI memberikan kepastian hukum melalui putusan yang bersifat mengikat, hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja kedai kopi di Simeulue Timur cenderung enggan menempuh jalur ini karena berbagai pertimbangan, antara lain keterbatasan biaya, jarak tempuh menuju pengadilan hubungan industrial yang berkedudukan di luar wilayah Simeulue, serta kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan apabila berperkara dengan pemberi kerja. Kondisi ini menunjukkan perlunya penguatan akses terhadap bantuan hukum (legal aid) bagi pekerja kedai kopi agar hak mereka untuk memperoleh keadilan tidak terhambat oleh faktor ekonomi maupun geografis.

6. Evaluasi dan Proyeksi Peningkatan Kepatuhan

Tahapan-tahapan penyelesaian sengketa sebagaimana diuraikan di atas harus dilaksanakan secara cermat dan hati-hati dengan tetap memperhatikan hak-hak dasar pekerja serta kepatuhan hukum dari pihak pemberi kerja. Berdasarkan evaluasi pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dan verifikasi kepesertaan yang dilakukan selama penelitian, terdapat progres peningkatan data kepatuhan pemberi kerja setelah dilakukannya tindakan imbauan dan pemeriksaan secara berkala oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Simeulue, sebagaimana diuraikan pada tabel berikut.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai perkembangan tingkat kepatuhan tersebut, berikut disajikan tabel peningkatan kepatuhan pemberi kerja kedai kopi di wilayah Simeulue Timur berdasarkan hasil pengawasan yang dilakukan sebelum dan setelah tindakan imbauan.

Analisis terhadap peningkatan kualitas data pengawasan ini sangat berguna untuk memperbarui pangkalan data pada Dinas Tenaga Kerja serta BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Simeulue. Peningkatan kepatuhan tersebut diharapkan dapat memberikan pelayanan perlindungan sosial yang maksimal bagi seluruh tenaga kerja di wilayah Simeulue Timur ke depannya. Hasil ini menunjukkan bahwa pendekatan preventif melalui imbauan dan pemeriksaan berkala terbukti mampu mendorong perubahan perilaku kepatuhan hukum pemberi kerja secara bertahap.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, dapat dipahami bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja kedai kopi di wilayah Simeulue Timur masih menghadapi berbagai tantangan yang bersifat struktural, kultural, maupun teknis. Diperlukan sinergi antara pemerintah daerah, Dinas Tenaga Kerja, BPJS Ketenagakerjaan, pelaku usaha, serta pekerja itu sendiri untuk mewujudkan perlindungan hukum yang berkeadilan dan berkelanjutan bagi seluruh pekerja kedai kopi di wilayah tersebut.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kedai Kopi yang Tidak Didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan oleh Pemberi Kerja di Wilayah Simeulue Timur, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. perlindungan hukum terhadap pekerja kedai kopi yang tidak didaftarkan ke dalam BPJS Ketenagakerjaan oleh pemberi kerja pada hakikatnya berada dalam kondisi yang sangat rentan. Secara normatif, pekerja memiliki hak mutlak atas jaminan keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 24 Tahun 2011. Apabila pemberi kerja sengaja mengabaikan kewajiban pendaftaran ini, berlaku asas absolute liability (tanggung jawab mutlak), di mana seluruh kerugian finansial, biaya pengobatan, hingga santunan akibat risiko kecelakaan kerja atau kematian menjadi beban dan tanggung jawab penuh pemilik kedai kopi secara mandiri.
2. tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Simeulue dalam mengawasi pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan dilakukan melalui fungsi pengawasan operasional dan penegakan hukum administratif. Disnaker bertugas melakukan verifikasi dan inspeksi langsung ke kedai-kedai kopi di Simeulue Timur untuk memastikan kepatuhan pengusaha. Apabila ditemukan pelanggaran pengabaian jaminan sosial, Disnaker

bertanggung jawab menerbitkan Nota Pengawasan I dan II sebagai teguran resmi, serta berwenang merekomendasikan pengenaan sanksi administratif berjenjang hingga pencabutan izin usaha bagi pemilik kedai kopi yang tidak kooperatif.

3. upaya konkrit yang dilakukan oleh Disnaker bersama BPJS Ketenagakerjaan Cabang Simeulue dalam membantu pekerja yang dirugikan ditempuh melalui skema preventif, mediasi, dan pemulihan hak. Kedua instansi ini secara aktif melancarkan sosialisasi terpadu mengenai fleksibilitas kepesertaan jaminan sosial bagi pekerja informal. Ketika timbul sengketa, Disnaker memfasilitasi forum mediasi tripartit dengan melibatkan BPJS untuk menghitung besaran nominal iuran atau santunan yang wajib dibayarkan pengusaha. Jika mediasi tidak membuahkan hasil, Disnaker dan BPJS memberikan pendampingan bagi pekerja untuk membawa gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) guna menuntut pemenuhan hak-hak normatif mereka secara sah.

B. SARAN

1. Untuk Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Simeulue, ada baiknya fokus pengawasan mulai digeser agar lebih aktif turun ke lapangan, khususnya menysasar tempat-tempat usaha informal seperti kedai kopi di Simeulue Timur. Disnaker sebaiknya tidak hanya menunggu aduan dari pekerja yang dirugikan, tetapi juga membentuk tim yang rutin mendata dan mengecek kondisi kerja di lapangan. Jika ditemukan pemilik kedai kopi yang sengaja mengabaikan kewajiban pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerjanya, Disnaker harus berani mengambil tindakan tegas, mulai dari surat teguran hingga rekomendasi pembekuan izin usaha.
2. Pihak BPJS perlu lebih aktif dengan mendatangi langsung para pemilik kedai kopi dan pekerjanya. Sosialisasi jangan terlalu pakai bahasa hukum yang tidak banyak Masyarakat mudah mengerti, tapi jelaskan dengan lebih mudah di mengerti dan simpel bahwa iuran BPJS itu murah dan prosesnya gampang. Beritahukan kepada mereka kalau program ini fleksibel, baik buat pekerja tetap maupun anak-anak yang cuma kerja paruh waktu (*part-time*).
3. Bagi para pemilik usaha kedai kopi di Simeulue Timur, sangat diharapkan adanya kesadaran hukum dan empati terhadap pekerjanya. Mengikutsertakan pekerja ke dalam BPJS Ketenagakerjaan seharusnya tidak dipandang sebagai beban biaya tambahan, melainkan bentuk tanggung jawab moral dan investasi keselamatan kerja. Mendaftarkan seluruh staf—termasuk barista dan pelayan—merupakan langkah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan berkelanjutan.

4. Terakhir, bagi para pekerja kedai kopi, penting untuk mulai peduli dan paham akan hak-hak dasarnya. Pekerja jangan ragu untuk menanyakan kepastian perlindungan jaminan sosial sejak awal mulai bekerja. Jika hak-hak tersebut diabaikan atau terjadi kendala keselamatan di tempat kerja, pekerja harus berani bersuara dan memanfaatkan saluran aduan atau mediasi yang disediakan oleh Disnaker Kabupaten Simeulue.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti Bandung, 2014.
- Achmad Ali, Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence): Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence), Kencana, Jakarta, 2017.
- Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2020.
- Bambang Purwoko, Asuransi Sosial dan Jaminan Sosial: Teori dan Praktik di Indonesia, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2019.
- Bambang Purwoko, Sistem Jaminan Sosial: Transformasi dan Tantangan dalam Dinamika Ketenagakerjaan, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2021.
- Jimly Asshiddiqie, Konstitusi Ekonomi, Kompas, Jakarta, 2010.
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Ed. Revisi, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Muhammad Djumadi, Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Misbakhun, Sejarah dan Urgensi Sistem Jaminan Sosial Nasional, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2017.
- Peter Mahmud Marzuki, Pengantar Ilmu Hukum, Kencana, Jakarta, 2017.
- Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, 2011.
- Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Sudarsono, Hukum Jaminan Sosial Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, 2013.
- Sulastomo, Sistem Jaminan Sosial Nasional: Sebuah Pertanyaan dan Jawaban, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2018.
- Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013.

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5254).

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856).

Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 208, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5457).

Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2020 tentang Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.

C. JURNAL

Departemen Pendidikan Nasional. 2008. Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa.

Edisi Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

International Labour Organization (ILO). 2022. Social Protection for Informal Workers

in Indonesia: Challenges and Opportunities. Geneva: ILO Publications.

Mahendra, Gelar. 2025. Pengaruh Faktor Terhadap Customer Experience di Coffee Shop dan Dampaknya Pada Niat Kunjungan Kembali. Skripsi. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia. Tersedia di repository.upi.edu

