

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sektor Ketenagakerjaan merupakan salah satu sektor yang memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja berperan sebagai objek yang perlu dibangun dan disejahterakan sekaligus sebagai subjek pelaku pembangunan itu sendiri. Misalnya dengan adanya tenaga kerja yang banyak dan berkualitas maka hasil barang / jasa yang dihasilkan akan berkualitas pula. Hal itu tentu akan berpengaruh pada pencapaian tujuan pembangunan sebuah negara. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Pembangunan ketenagakerjaan ditujukan untuk peningkatan, pembentukan, dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif. Kebijakan yang mendorong tercapainya pembangunan ketenagakerjaan adalah perlindungan tenaga kerja.¹

Dalam melaksanakan pembangunan diperlukan beberapa faktor yang menunjang seperti faktor modal, alam, dan tenaga kerja. Mengingat faktor tenaga

¹ I. Pradipta, H., dan Y. L., "Pengaruh Kebisingan terhadap Tingkat Kelelahan Kerja PT. Pertamina Hulu Mahakam Area Peciko Offshore", *Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan* 1, tanpa tahun.

kerja dalam proses pembangunan ini harus diperhatikan, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha untuk membina, mengarahkan serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan yang berkaitan dengan yang dilakukannya. Pasal 27 ayat (2) Undang- Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 ada peraturan yang menyatakan bahwa setiap warga negara memiliki hak pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal ini memberi makna bahwa negara menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan perlindungan dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Perlindungan yang dimaksudkan adalah adanya jaminan tentang perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi atas dasar apapun dalam mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, namun tetap memperhatikan perkembangan zaman serta kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.²

Dalam rangka menjaga situasi dan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk para tenaga kerja, perusahaan hendaknya memfasilitasi para tenaga kerjanya dengan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk melindungi keselamatan fisik dan kesehatan mental mereka dari kecelakaan dan sakit akibat pekerjaan yang mereka lakukan. Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi fisik, mental dan sosial seseorang yang tidak saja bebas dari penyakit atau gangguan kesehatan melainkan juga menunjukkan kemampuan untuk berinteraksi dengan lingkungan dan pekerjaannya.³ Pada PP 88 tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja yang merupakan aturan pelaksanaan UU 36 tahun 2009 tentang Kesehatan juga menyebutkan bahwa Kesehatan Kerja

² Erni Darmayanti, "Perlindungan Hukum terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Perusahaan", *Jurnal Cendekia Hukum* Vol. 3 (2018).

³ Suyatno Rejeki, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (2016).

adalah upaya yang ditujukan untuk melindungi setiap orang yang berada di Tempat Kerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan dari pekerjaan.

Menurut Undang – Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, keselamatan kerja adalah mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja, memadamkan bahaya kebakaran, dan mengurangi bahaya – bahaya peledakan. Dijamin dalam Undang – Undang Dasar NRI Tahun 1945 Pasal 28 H ayat (1) bahwa setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan dan negara wajib untuk menyediakannya. Keselamatan kerja didefinisikan sebagai segala aturan dan upaya yang bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja dari resiko kerja terkait penggunaan alat/mesin, material (bahan berbahaya/beracun), jenis kerja, lokasi, waktu, dan kondisi tempat kerja selama masa kerja berlangsung. Termasuk ke dalam perlindungan ini adalah ketersediaan sarana dan prasarana penunjang sebagai langkah antisipasi jika terjadi kecelakaan kerja.⁴ Keselamatan kerja juga merupakan sarana yang sangat penting dalam pencegahan kecelakaan, mencegah terjadinya kecacatan serta kematian yang diakibatkan oleh kecelakaan saat berkerja.⁵

Pada kenyataannya, Masalah yang terjadi di Indonesia adalah jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia tidak mampu menampung seluruh jumlah

⁴ A. Kahfi, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja", *Jurisprudentie* 3 (2016): 64.

⁵ I. Pradipta, H., dan Y. L., "Pengaruh Kebisingan terhadap Tingkat Kelelahan Kerja PT. Pertamina Hulu Mahakam Area Peciko Offshore", *Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lindungan Lingkungan* 1, tanpa tahun.

angkatan kerja yang ada. Hal ini disebabkan oleh laju pertumbuhan penduduk yang tinggi tidak disertai dengan peningkatan jumlah lapangan kerja. Pertumbuhan tenaga kerja yang kurang diimbangi dengan pertumbuhan lapangan kerja akan menyebabkan tingkat kesempatan kerja cenderung menurun. Untuk mencapai pembangunan tenaga kerja perlu adanya wujud perlindungan hukum dari pemerintah dalam bentuk jaminan agar para pekerja merasa dilindungi dan terpenuhi hak-haknya. Dengan hadirnya perlindungan bagi para tenaga kerja tentu dimaksudkan untuk perlindungan keselamatan bagi pekerja saat menunaikan tugas. Oleh karenanya jika suatu saat terjadi kecelakaan kerja para tenaga kerja tidak lagi khawatir berlebihan karena telah adanya sistem berupa jaminan sosial yang siap untuk menanggulangi atau bagaimana tata cara pengganti kerugian. Hal itu sesuai dengan isi UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun jaminan tersebut berupa jaminan sosial yang kemudian diimplementasikan dalam bentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Saat ini pemerintah Indonesia telah mengatur kebijakan terkait penyesuaian besaran iuran dan kepatuhan pembayaran peserta program Jaminan Kesehatan Nasional Kartu Indonesia Sehat (JKN-KIS) sebagai upaya perbaikan dan menjaga kesinambungan ekosistem program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Hal ini sejalan dengan putusan Mahkamah Agung No. 7P/HUM/2020 dan telah ditetapkannya Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 64 Tahun 2020 tentang Jaminan Kesehatan Nasional. Adapun Perpres Nomor 64 tahun 2020 tersebut adalah Perubahan Kedua atas Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang

Jaminan Kesehatan yang tertuang dalam Pasal 34 mengenai iuran bagi Peserta Bukan Penerima Upah (PBPU) dan Bukan Pekerja (BP).⁶

Data BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa pada tahun 2019 tercatat 114.235 kasus kecelakaan kerja. Sedangkan pada tahun 2021, periode Januari hingga Oktober, BPJS Ketenagakerjaan mencatat 177.161 kasus kecelakaan kerja, 53 kasus penyakit akibat kerja, dimana 11 diantaranya adalah kasus covid-19. Angka tersebut dihimpun pihak BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan klaim yang dialami para pekerja.⁷ Pembentukan BPJS bertujuan untuk memperkuat pola pemberian jaminan kesehatan baik bagi pekerja formal maupun informal. Dalam kaitan ini, setiap peserta berhak memperoleh manfaat Jaminan Kesehatan yang bersifat pelayanan kesehatan perorangan, mencakup pelayanan yang termasuk pelayanan obat dan bahan medis habis pakai sesuai dengan kebutuhan medis yang diperlukan. Selain itu, BPJS memberikan mekanisme yang dapat meningkatkan keterjangkauan peserta pekerja terhadap fasyankes. Jangkauan fasyankes diperluas hingga mampu melayani kalangan masyarakat menengah ke bawah dan tidak hanya kalangan masyarakat menengah ke atas. Dengan demikian, BPJS dapat memenuhi asas pemerataan layanan kesehatan bagi masyarakat melalui ketersediaan sarana dan melalui partisipasi masyarakat.⁸

⁶ Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2020 tentang Jaminan Kesehatan Nasional.

⁷ N. M. A. Fridayanti, "Penerapan Jaminan Sosial Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di The Kayon Resort Tegalalang Gianyar", tanpa tahun, dalam arsip jurnal.

⁸ Tedi Sudrajat, S. K., dan A. A. N., "Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak Pekerja pada Program Jaminan Kesehatan Nasional", *Jurnal Pandecta* 15 (2020).

Upaya pemenuhan jaminan sosial yang adil dan merata untuk seluruh rakyat Indonesia kini dapat terus dilaksanakan sejalan dengan program pembangunan nasional Indonesia yang sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pada peraturan perundang-undangan bahwa yang dimaksud dengan BPJS adalah: "Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial". Pembentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan pelaksanaan program jaminan sosial nasional yang bertujuan untuk memberikan jaminan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia dimana: "BPJS bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap Peserta dan/atau anggota keluarganya"

Bali merupakan salah satu pulau tujuan wisata dunia yang ada di Indonesia. Dengan image tujuan wisata dunia, Bali selalu memelihara dan membangun infrastruktur yang baik untuk menjaga maupun meningkatkan jumlah kunjungan wisatawan asing ke Bali. Namun perlu diingat bahwa datangnya wisatawan asing ke Bali bukan hanya karena Bali mampu menawarkan keindahan alam dan infrastruktur yang baik melainkan keramahan dan kehangatan warga Bali dalam menyambut wisatawan khususnya para tenaga kerja yang menggantungkan hidup dari sektor pariwisata Bali.⁹

Bali Car Finder merupakan perusahaan yang bergerak di sektor pariwisata sebagai agen sewa mobil di bali yang sudah berdiri kurang lebih selama 15 tahun sejak tahun 2007 sampai dengan sekarang yakni tahun 2022. Pada perusahaan Bali Car Finder ini terdapat sebanyak 11 karyawan yang statusnya sebagai karyawan tetap. Dari hasil wawancara penulis dengan pemilik dari perusahaan Bali Car Finder tersebut dijelaskan memang sejak dari awal didirikannya perusahaan ini, para karyawan atau para tenaga kerja memang tidak diberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Jaminan kesehatan dan keselamatan

⁹ Fridayanti. *Loc.cit.*

kerja berupa asuransi seharusnya wajib diterapkan pada perusahaan ini karena perusahaan ini berkerja di bidang jasa sewa mobil yang di jalanan yang memiliki resiko sangat tinggi terjadinya kecelakaan saat berkerja.

Pengendalian keselamatan dan keamanan kerja, dapat menjadi harapan bagi tenaga kerja agar mencapai ketahanan fisik, daya kerja, dan tingkat kesehatan yang tinggi pada perusahaan ini. Oleh karena itu, unsur yang ada didalam keamanan, kesehatan, dan keselamatan tidak terpaku pada faktor fisik, tetapi juga mental, emosional dan psikologi, serta teknologi yang ada. Setiap tenaga kerja di perusahaan ini tentunya berhak mendapatkan perlindungan hukum berupa jaminan kesehatan yang disediakan perusahaan langsung. Namun pada kenyataanya semua karyawan tidak mendapatkan hak tersebut, dimana perusahaan hanya berfokus untuk memberikan gaji pokok saja tanpa adanya pemberian jaminan kesehatan berupa asuransi yang dibiayai oleh perusahaan apabila karyawan atau tenaga kerja mengalami kecelakaan saat bekerja hingga meninggal dunia perusahaan tidak memberi perlindungan yang sesuai dengan undang – undang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Terkait dengan hal tersebut maka penelitian yang diangkat yaitu tentang Perlindungan Hukum terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada tenaga kerja di perusahaan Bali Car Finder untuk mengetahui sejauh mana penerapan program jaminan sosial ketenagakerjaan yang ada pada perusahaan tersebut. Daripada itu penulis merasa tertarik mengkaji lebih dalam perihal perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja di perusahaan Bali Car Finder dengan menuangkannya dalam sebuah tulisan berjudul "Perlindungan Hukum dalam

Penerapan Jaminan Kesehatan terhadap Tenaga Kerja di Perusahaan Bali Car Finder”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada ringkasan situasi ini, pertanyaan-pertanyaan ini, pertanyaan-pertanyaan yang memerlukan jawaban dapat dikembangkan. Bagian selanjutnya akan merinci masalah-masalah ini:

1. Bagaimana perlindungan hukum dalam penerapan jaminan kesehatan terhadap tenaga kerja di perusahaan Bali Car Finder?
2. Apa saja faktor – faktor yang mempengaruhi implementasi jaminan kesehatan bagi tenaga kerja di perusahaan Bali Car Finder?

1.3 Ruang Lingkup Masalah

Ruang lingkup masalah dalam penelitian ini difokuskan pada bentuk perlindungan hukum yang diberikan perusahaan Bali Car Finder terhadap tenaga kerja melalui penerapan jaminan kesehatan, baik yang bersumber dari program pemerintah seperti BPJS Kesehatan maupun kebijakan internal perusahaan. Penelitian ini membahas sejauh mana perusahaan memenuhi kewajiban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk Undang-Undang Ketenagakerjaan dan regulasi terkait jaminan sosial tenaga kerja. Selain itu, ruang lingkup ini juga mencakup analisis mengenai hambatan yang dihadapi perusahaan dalam pelaksanaan jaminan kesehatan, perlindungan hak-hak tenaga kerja jika terjadi ketidaksesuaian, serta upaya hukum yang dapat ditempuh apabila terjadi pelanggaran. Dengan demikian, penelitian ini

menitikberatkan pada aspek normatif maupun praktis terkait penerapan jaminan kesehatan sebagai bagian dari perlindungan hukum bagi tenaga kerja di Bali Car Finder.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah memberikan rekomendasi khusus untuk penulisan selanjutnya berdasarkan rumusan masalah yang di tawarkan. Beberapa tujuan dari penulisan ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami penerapan perlindungan hukum dalam implementasi jaminan kesehatan bagi tenaga kerja di perusahaan Bali Car Finder, serta mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi pelaksanaannya guna memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih efektif dalam rangka perlindungan hak-hak tenaga kerja.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum dalam penerapan jaminan kesehatan terhadap tenaga kerja di perusahaan Bali Car Finder.
2. Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi jaminan kesehatan bagi tenaga kerja di perusahaan Bali Car Finder.

1.5 Metode Penelitian

Prosedur yang digunakan untuk memperoleh informasi baru dan pemahaman ilmiah dikenal dengan teknik penelitian ilmiah. Langkah-langkah suatu ilmu dituangkan secara metodis dalam prosedur penelitian.

1.5.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan dalam memecahkan masalah yaitu menggunakan metode penelitian hukum empiris. Penulis menggunakan metode penelitian hukum empiris karena penelitian hukum ini diambil dan ditinjau langsung berdasarkan fakta – fakta yang ada didalam suatu kehidupan masyarakat, badan hukum, atau badan pemerintah, yang dimana penulis dapat terjun langsung ke lapangan yaitu pada perusahaan Bali Car Finder terkait mencari data – data tentang penerapan perlindungan tenaga kerja pada perusahaan tersebut.

1.5.2 Jenis Pendekatan

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris merupakan metode penelitian hukum yang mengkaji bagaimana hukum berfungsi dalam masyarakat dengan menelusuri fakta di lapangan. Artinya, tidak hanya meneliti norma atau aturan hukum yang berlaku (*law in books*), tetapi juga bagaimana hukum tersebut diterapkan dalam praktik (*law in action*). Dalam konteks penelitian ini, pendekatan ini digunakan untuk menganalisis penerapan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam jaminan kesehatan di perusahaan Bali Car Finder, dengan melibatkan pengumpulan data lapangan melalui wawancara serta studi terhadap peraturan dan literatur hukum yang relevan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami kendala praktis serta persepsi para pelaku dalam pelaksanaan jaminan kesehatan di lingkungan perusahaan.

1.5.3 Sumber Bahan Hukum

1. Data Primer

Adalah data yang langsung diperoleh dari hasil wawancara bersama pemilik perusahaan Bali *Car Finder*.

2. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh lebih dahulu dikumpulkan, dilaporkan oleh orang lain diluar peneliti sendiri berupa artikel. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil kajian pustaka yang berkaitan dengan objek penelitian. Data ini terbagi menjadi tiga, yaitu:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah sumber hukum yang bersifat mengikat dan menjadi dasar utama dalam analisis. Contohnya:

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)
- Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Pasal 28H ayat (3))

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, berupa:

- Buku-buku teks hukum ketenagakerjaan dan jaminan sosial
- Jurnal ilmiah atau artikel hasil penelitian akademik

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan pendukung yang memberikan petunjuk atau penjelasan umum terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

Contohnya:

- Kamus Hukum
- Ensiklopedia Hukum Indonesia

1.5.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menelaah berbagai sumber hukum yang relevan, baik berupa bahan hukum primer, sekunder, maupun tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang terkait, seperti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksana lainnya. Bahan hukum sekunder diperoleh dari literatur akademik, buku, jurnal hukum, hasil penelitian terdahulu, serta pendapat para ahli yang membahas mengenai jaminan kesehatan dan perlindungan hukum tenaga kerja. Sedangkan bahan hukum tersier digunakan sebagai penunjang berupa kamus hukum, ensiklopedia, maupun sumber penjelasan lain yang memberikan pengertian dan pemahaman tambahan terkait istilah-istilah hukum. Melalui metode ini, peneliti dapat memperoleh dasar yuridis dan konseptual yang komprehensif dalam menjawab rumusan masalah penelitian.

1.5.5 Teknik Analisis Bahan Hukum

Setelah seluruh data berhasil dikumpulkan, tahap berikutnya adalah melakukan proses pengolahan serta analisis data. Proses pengolahan dilakukan dengan cara menyusun dan mengklasifikasikan bahan-bahan hukum secara sistematis agar lebih mudah dipahami. Selanjutnya, hasil pengolahan tersebut

dianalisis secara kualitatif dengan mengacu pada data penelitian yang tersedia dan berlandaskan pada peraturan perundang-undangan yang relevan. Analisis kemudian diperkaya dengan mengaitkan data dengan teori-teori hukum, asas-asas, serta kaidah-kaidah hukum yang berlaku. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan jawaban yang tepat atas permasalahan yang telah dirumuskan sejak awal.

1.6 Sistematika Penulisan

Guna memberikan gambaran secara keseluruhan mengenai penelitian yang akan dilakukan penulis, perlu dibuat sistematika penulisan dalam penelitian ini. Secara keseluruhan, penulisan hukum ini terbagi atas lima bab yaitu:

- | | |
|---------|---|
| BAB I | Bab ini mengemukakan latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan. |
| BAB II | Bab ini berisikan kajian teoritis tentang teori yang akan digunakan sebagai landasan penelitian, berisi teori, maupun pendapat ahli. |
| BAB III | Bab ketiga berisikan pembahasan rumusan masalah pertama. |
| BAB IV | Bab keempat berisikan pembahasan rumusan masalah kedua. |
| BAB V | Bab kelima terdiri atas penutup, yang berisikan kesimpulan dan saran dari penulis yang bertujuan untuk memberikan masukan |

dari permasalahan.



BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1 Landasan Konseptual

2.1.1 Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan sumber daya utama bagi keberlangsungan suatu produksi dalam suatu perusahaan maupun dalam struktural organisasi. Keberadaan tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi sangatlah diperlukan, terutama bagi mereka yang tingkat produktivitasnya memerlukan tingkat efisiensi dalam prosesnya. Semakin banyak jumlah tenaga kerja yang ada dalam suatu produksi, maka semakin besar pula beberapa hal yang perlu diperhatikan di dalamnya, yakni mengenai jaminan mereka sebagai tenaga kerja. Tenaga kerja (*employed*) atas 3 (tiga) macam, yaitu :¹⁰

1. Tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas;
2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu;
3. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja 0 > 1 jam perminggu.¹¹

¹⁰ Nur Aksin, "Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)", *Jurnal Meta Yuridis* 1 (2018): 73.

¹¹ D. D. Ekaso & A., "Konsep Perlindungan Tenaga Kerja Kontrak dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003", 2003, dapat diakses melalui situs hukum terkait.

Dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan Menyusun perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja meliputi :

- a. Perencanaan tenaga kerja makro, proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sectoral, sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas – luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.
- b. Perencanaan tenaga kerja mikro, proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka pedayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi atau perusahaan yang bersangkutan.¹²
- c. Adapun hak & kewajiban daripada tenaga kerja. Berdasarkan Pasal 5 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerj ayang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Kemudian disebutkan pada Pasal 6 juga mewajibkan kepada pengusaha

¹² U. Charda S., "Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja", *Jurnal Wawasan Yuridika* (2016).

untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Tenaga kerja juga dibedakan menjadi dua, antara lain:

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah bentuk hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja yang didasarkan pada jangka waktu tertentu atau sifat pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu.¹³ Jenis perjanjian ini biasanya digunakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau berbasis proyek, seperti pekerjaan konstruksi, pengemasan produk musiman, atau proyek pengembangan teknologi tertentu. Dalam pelaksanaannya, PKWT wajib dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan didaftarkan ke Dinas Ketenagakerjaan. Perjanjian ini tidak boleh memuat masa percobaan kerja, dan apabila tidak memenuhi syarat administratif, secara hukum dapat berubah menjadi PKWTT. Berdasarkan ketentuan Pasal 8 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021, jangka waktu maksimal PKWT adalah lima tahun, termasuk perpanjangan dan pembaruan. Dasar hukum utama yang mengatur PKWT adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diperbarui oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan dijabarkan lebih rinci dalam PP Nomor 35 Tahun 2021, termasuk ketentuan mengenai

¹³ M. F. Hardinata et al., "Perlindungan hukum pekerja terhadap pekerja di Indonesia," *Jurnal Hukum, Politik dan Ilmu Sosial* 3, no. 1 (2023): 183–196.

kompensasi uang yang wajib diberikan kepada pekerja setelah masa kerja berakhir.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah bentuk hubungan kerja yang bersifat tetap dan tidak dibatasi oleh jangka waktu tertentu, umumnya digunakan untuk pekerjaan yang bersifat permanen dan terus-menerus seperti staf administrasi, pegawai tetap, dan bagian manajemen perusahaan. Dalam sistem PKWTT, pekerja dapat menjalani masa percobaan kerja maksimal tiga bulan, dan selama masa ini mereka tetap memperoleh hak-hak normatifnya seperti upah dan jaminan sosial. PKWTT memberikan perlindungan hukum yang lebih kuat kepada pekerja karena dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK), pekerja berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya sesuai peraturan perundang-undangan. Perjanjian ini dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, namun disarankan untuk dibuat secara tertulis demi kepastian hukum kedua belah pihak. Dasar hukum dari PKWTT diatur dalam Pasal 56 ayat (3) dan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta telah mengalami perubahan dan penyesuaian melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021. PKWTT menjadi bentuk hubungan kerja yang lebih stabil karena memberikan kepastian dan

¹⁴ Nur Aksin, *Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)*, Jurnal Meta Yuridis 1 (2018): 73.

keberlanjutan kerja bagi pekerja, serta menjadi pilihan utama untuk pekerjaan-pekerjaan inti dalam perusahaan.

2.1.2 Kesehatan Kerja

a. Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam perlindungan tenaga kerja yang diatur secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan Indonesia. Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dijelaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatannya baik fisik maupun mental selama melakukan pekerjaan. Perlindungan ini tidak hanya menyangkut perlengkapan kerja, tetapi juga lingkungan kerja yang aman dan sehat. Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa pengusaha wajib melaksanakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai bentuk pemenuhan hak dasar tenaga kerja serta tanggung jawab sosial perusahaan terhadap karyawan.

Kesehatan kerja adalah suatu kondisi fisik, mental, dan sosial yang optimal yang memungkinkan pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan produktif. Kesehatan kerja bukan sekadar bebas dari penyakit, tetapi lebih luas lagi mencakup upaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh¹⁵. Sementara itu, kesehatan kerja merupakan serangkaian kebijakan dan praktik yang dirancang untuk

¹⁵ A. Kahfi, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja", *Jurisprudentie* 3 (2016): 64.

menjaga keselamatan dan kondisi sehat pekerja dalam organisasi, termasuk pengendalian risiko kerja dan penanganan stres kerja. Hal ini sejalan dengan pendekatan WHO (*World Health Organization*) yang mendefinisikan kesehatan kerja sebagai upaya promosi dan pemeliharaan derajat kesehatan tertinggi secara fisik, mental, dan sosial di semua jenis pekerjaan.

Kesehatan kerja juga berkaitan erat dengan pencegahan penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja. Praktik-praktik kesehatan kerja mencakup identifikasi potensi bahaya di lingkungan kerja, pengawasan kesehatan secara berkala, serta penyediaan fasilitas medis dan pelatihan keselamatan bagi pekerja. Beberapa prinsip utama dalam implementasi kesehatan kerja adalah preventif (pencegahan), promotif (peningkatan kesadaran), kuratif (pengobatan), dan rehabilitatif (pemulihan). Perusahaan yang menerapkan program kesehatan kerja dengan baik cenderung memiliki produktivitas tinggi karena karyawannya merasa aman dan terlindungi.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja merupakan bagian integral dari sistem perlindungan ketenagakerjaan yang diatur secara hukum dan dipertegas oleh pandangan para ahli. Undang-undang memberikan landasan yuridis yang kuat, sementara teori dan praktik dari para ahli memberikan arahan implementatif di lapangan. Kesehatan kerja bukan hanya kewajiban hukum bagi pengusaha, tetapi

juga kebutuhan strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan produktif bagi seluruh karyawan.¹⁶

- **Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik dari dalam diri pekerja maupun dari lingkungan kerja itu sendiri. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini sangat penting untuk merancang sistem kerja yang aman, sehat, dan produktif. Berikut ini adalah uraian faktor-faktor utama yang memengaruhi kesehatan kerja:¹⁷

1. Faktor Fisik Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik seperti suhu, kelembaban, pencahayaan, ventilasi, kebisingan, dan getaran sangat berpengaruh terhadap kondisi kesehatan pekerja. Suhu ekstrem atau pencahayaan yang tidak memadai dapat menimbulkan kelelahan atau gangguan penglihatan. Kebisingan dan getaran berlebihan juga bisa memicu gangguan pendengaran dan saraf. Oleh karena itu, pengendalian kondisi fisik lingkungan merupakan syarat dasar dalam menciptakan tempat kerja yang sehat.

2. Faktor Kimia

Paparan bahan kimia berbahaya seperti gas beracun, asap, debu, dan zat kimia cair (seperti pelarut atau pestisida) dapat menyebabkan penyakit kerja, baik yang akut maupun kronis. Misalnya, paparan jangka panjang terhadap asbestos dapat

¹⁶ Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 1987).

¹⁷ A. Kahfi, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja", *Jurisprudentie* 3 (2016): 64.

menyebabkan asbestosis atau kanker paru-paru. Oleh sebab itu, perusahaan harus menyediakan alat pelindung diri (APD), sistem ventilasi, serta pelatihan penggunaan bahan kimia secara aman.

3. Faktor Biologis

Beberapa tempat kerja seperti rumah sakit, laboratorium, atau industri makanan berisiko tinggi terhadap paparan agen biologis seperti virus, bakteri, jamur, dan parasit. Pekerja yang tidak terlindungi dengan baik dapat tertular penyakit infeksi seperti hepatitis, TBC, atau infeksi kulit. Upaya pencegahan seperti imunisasi, disinfeksi, dan penggunaan APD sangat diperlukan dalam mengatasi faktor ini.

4. Faktor Psikososial

Stres kerja, beban kerja berlebih, konflik dengan atasan atau rekan kerja, serta kurangnya dukungan sosial merupakan faktor psikososial yang memengaruhi kesehatan mental karyawan. Jika tidak ditangani, faktor ini dapat menyebabkan kelelahan emosional, burnout, depresi, bahkan menurunnya produktivitas. Organisasi perlu memberikan ruang komunikasi yang sehat dan menciptakan budaya kerja yang positif untuk mengatasi hal ini.

5. Faktor Ergonomi

Ergonomi berkaitan dengan kesesuaian antara desain pekerjaan, peralatan, dan kebutuhan fisik pekerja. Postur kerja yang salah, penggunaan alat yang tidak ergonomis, atau posisi duduk yang tidak nyaman dapat menyebabkan gangguan

muskuloskeletal seperti nyeri punggung, leher, dan sendi. Penyesuaian desain alat dan pelatihan penggunaan yang benar sangat penting untuk mengurangi risiko ini.

6. Faktor Gaya Hidup dan Kondisi Individu

Kondisi kesehatan dan gaya hidup individu juga berperan besar. Pola makan tidak sehat, kurangnya aktivitas fisik, merokok, atau kurang tidur bisa memperburuk kondisi kesehatan meskipun lingkungan kerja sudah aman. Selain itu, kondisi medis yang sudah ada (seperti hipertensi atau diabetes) bisa diperparah oleh stres kerja atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Oleh karena itu, promosi kesehatan kerja harus menasar juga pada perubahan gaya hidup sehat.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Perlindungan Hukum

Teori Perlindungan Hukum merupakan suatu konsep dalam ilmu hukum yang bertujuan untuk memberikan jaminan rasa aman, keadilan, dan kepastian hukum bagi setiap warga negara. Teori ini lahir dari kebutuhan akan sebuah sistem yang dapat melindungi hak-hak dasar manusia dari tindakan sewenang-wenang, baik dari individu lain maupun dari negara itu sendiri.¹⁸ Perlindungan hukum mencakup hak untuk memperoleh keadilan, mendapatkan pengakuan sebagai subjek hukum, serta hak untuk membela diri dalam proses hukum. Dalam

¹⁸ M. Hatta Ali, *Harmonisasi Keadilan dan Kepastian dalam Hukum* (Bandung: Sinar Grafika, 2014).

konteks negara hukum, teori ini menjadi dasar utama dalam perumusan peraturan perundang-undangan yang berkeadilan dan menjamin kesetaraan bagi seluruh masyarakat tanpa diskriminasi.¹⁹

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tidak dapat dipahami semata-mata sebagai pemenuhan kewajiban administratif, melainkan harus mencerminkan keberpihakan pada pemenuhan hak-hak dasar pekerja secara nyata. Perlindungan hukum idealnya bersifat substantif, yaitu tidak hanya menjamin keberadaan norma hukum, tetapi juga memastikan hukum bekerja secara efektif dan berpihak kepada kepentingan manusia, terutama kelompok yang rentan.²⁰ Dalam konteks jaminan kesehatan melalui BPJS, pendekatan ini menekankan pentingnya pemahaman, akses, dan keterlibatan pekerja dalam sistem jaminan sosial, sehingga hukum tidak hanya menjadi alat kekuasaan, tetapi juga sarana pembebasan sosial²¹.

Sejalan dengan hal tersebut, teori keadilan sosial menekankan bahwa sistem sosial dan hukum harus dirancang sedemikian rupa agar memberikan keuntungan maksimal bagi kelompok yang paling tidak diuntungkan²². Dalam implementasinya, perusahaan wajib menjamin keadilan distributif dengan memberikan akses informasi dan layanan yang merata kepada seluruh tenaga kerja, tanpa membedakan status kerja atau latar belakang sosial ekonomi. Ini berarti bahwa perlindungan hukum dalam pelaksanaan BPJS Kesehatan harus

¹⁹ Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Kesehatan di Indonesia* (Depok: Rajawali Pers, 2017).

²⁰ Rahardjo, Satjipto. 2006. *Membedah Hukum Progresif*. Jakarta: Kompas.

²¹ Soerjono Rahardjo, *Penegakan Hukum: Suatu Tinjauan Sosiologis* (Yogyakarta: Genta Publishing, 2009).

²² John Rawls, *A Theory of Justice* (Cambridge: Harvard University Press, 1971)

memprioritaskan keberpihakan terhadap tenaga kerja kontrak, *outsourcing*, atau lapangan yang kerap kali mengalami hambatan dalam memperoleh layanan kesehatan.

Selain itu, dalam teori perlindungan hukum modern dikenal pula perbedaan antara perlindungan normatif dan substantif. Perlindungan normatif mengacu pada keberadaan regulasi yang mengatur hak dan kewajiban secara eksplisit, sementara perlindungan substantif berkaitan dengan realisasi hak-hak tersebut secara nyata dalam praktiknya²³. Oleh karena itu, pelaksanaan program jaminan kesehatan yang baik bukan hanya menekankan aspek legalitas formal, tetapi juga harus memastikan efektivitas pelaksanaannya di lapangan, termasuk penyediaan informasi, transparansi prosedur, serta mekanisme pengaduan yang responsif.

Perlindungan hukum terbagi menjadi dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran hukum, di mana masyarakat diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya sebelum keputusan pemerintah diambil.²⁴ Contohnya adalah partisipasi publik dalam penyusunan kebijakan. Sementara itu, perlindungan hukum represif bersifat korektif dan dilakukan setelah adanya pelanggaran hukum, melalui lembaga peradilan yang independen dan objektif. Kedua bentuk perlindungan ini saling melengkapi dalam

²³ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Peradilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara* (Surabaya: Bina Ilmu, 1987).

²⁴ Abdul Halim Barakullah, *Sistem Perlindungan Hukum Bagi Konsumen di Indonesia* (Jakarta: Tirta Buana Media, 2014).

menjaga keadilan dan menjamin bahwa setiap tindakan negara dapat diuji secara hukum.²⁵

Secara teori, perlindungan hukum juga erat kaitannya dengan asas legalitas dan prinsip supremasi hukum. Asas legalitas menyatakan bahwa tidak ada satu pun tindakan yang dapat dikenai sanksi hukum tanpa ada aturan hukum yang mengaturnya terlebih dahulu. Hal ini memberikan kepastian hukum bagi masyarakat dan mencegah tindakan sewenang-wenang dari aparat negara. Prinsip supremasi hukum menegaskan bahwa semua orang, tanpa kecuali, tunduk pada hukum yang sama. Dengan demikian, teori perlindungan hukum menempatkan hukum sebagai panglima yang berperan melindungi hak-hak individu dari penyalahgunaan kekuasaan.²⁶

Dalam praktiknya, perlindungan hukum diimplementasikan melalui berbagai instrumen, seperti peraturan perundang-undangan, lembaga peradilan, lembaga pengawasan, dan mekanisme pengaduan masyarakat. Kehadiran lembaga seperti Komnas HAM, Ombudsman, dan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) menjadi bukti konkret bahwa negara berkomitmen dalam memberikan perlindungan hukum kepada rakyatnya. Selain itu, perlindungan hukum juga menjadi indikator penting dalam menilai kualitas demokrasi dan sistem hukum suatu negara.²⁷ Negara yang memberikan perlindungan hukum secara efektif cenderung lebih stabil, damai, dan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

²⁵ Gerson Bawengan, *Hukum dalam Teori dan Praktek* (Jakarta: Pradnya Paramita, 2015).

²⁶ M. Hatta Ali, *Harmonisasi Keadilan dan Kepastian dalam Hukum* (Bandung: Sinar Grafika, 2014).

²⁷ Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Kesehatan di Indonesia* (Depok: Rajawali Pers, 2017).

2.2.2 Teori Efektivitas Hukum

Teori efektivitas hukum pada dasarnya membahas sejauh mana hukum yang berlaku dapat ditaati, dipatuhi, serta dijalankan secara konsisten oleh masyarakat dan aparat penegak hukum. Efektivitas hukum tidak hanya diukur dari ada atau tidaknya peraturan tertulis, melainkan dari bagaimana hukum tersebut benar-benar bekerja di lapangan dan memengaruhi perilaku sosial.²⁸ Jika suatu aturan hanya berhenti pada tataran teks tanpa mampu mengubah atau mengendalikan tindakan masyarakat, maka aturan tersebut dianggap tidak efektif. Oleh karena itu, efektivitas hukum sangat erat kaitannya dengan penerimaan, kepatuhan, dan legitimasi hukum di mata masyarakat..²⁹

Menurut Soerjono Soekanto, efektivitas hukum dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: aturan hukum itu sendiri, aparat penegak hukum, sarana atau fasilitas yang mendukung, masyarakat, serta budaya hukum. Kelima faktor ini saling berkaitan, sehingga apabila salah satunya tidak berjalan dengan baik, maka penerapan hukum bisa menjadi lemah.³⁰ Misalnya, aturan hukum yang jelas dan rinci akan lebih mudah diterapkan dibanding aturan yang multitafsir. Namun, aturan yang baik pun tetap memerlukan aparat yang profesional, sarana pendukung yang memadai, serta budaya masyarakat yang menghargai hukum. Dengan kata lain, efektivitas hukum adalah hasil dari sinergi berbagai unsur, bukan hanya berdiri pada teks peraturan.

²⁸ Abdul Halim Barakullah, *Sistem Perlindungan Hukum Bagi Konsumen di Indonesia* (Jakarta: Tirta Buana Media, 2014).

²⁹ Gerson Bawengan, *Hukum dalam Teori dan Praktek* (Jakarta: Pradnya Paramita, 2015).

³⁰ M. Hatta Ali, *Harmonisasi Keadilan dan Kepastian dalam Hukum* (Bandung: Sinar Grafika, 2014).

Efektivitas hukum juga dapat dilihat dari tingkat kepatuhan masyarakat terhadap hukum tersebut. Kepatuhan lahir apabila masyarakat merasa bahwa hukum yang berlaku adil, memberikan manfaat, serta sesuai dengan nilai-nilai sosial yang dianut. Sebaliknya, jika hukum dianggap tidak mencerminkan keadilan atau lebih menguntungkan kelompok tertentu, maka masyarakat cenderung untuk mengabaikannya. Hal ini menunjukkan bahwa hukum yang efektif bukan hanya bersifat memaksa dengan sanksi, tetapi juga mampu membangun kesadaran hukum dan kepercayaan dari masyarakat.³¹

Selain kepatuhan masyarakat, faktor penegakan hukum juga menjadi indikator penting efektivitas hukum. Jika aparat penegak hukum tidak konsisten, tidak adil, atau bahkan terlibat dalam praktik penyalahgunaan wewenang, maka wibawa hukum akan menurun. Masyarakat mungkin masih takut terhadap sanksi, tetapi kepercayaan pada hukum menjadi rapuh. Sebaliknya, apabila aparat menegakkan hukum secara tegas, adil, dan transparan, maka masyarakat akan terdorong untuk lebih patuh. Oleh sebab itu, efektivitas hukum selalu berhubungan erat dengan kredibilitas penegakan hukum yang dilakukan oleh lembaga berwenang.³²

Dengan demikian, teori efektivitas hukum menegaskan bahwa keberhasilan hukum tidak hanya bergantung pada teks aturan yang dibuat, tetapi juga pada sejauh mana aturan tersebut dapat dijalankan dan dipatuhi. Hukum yang efektif adalah hukum yang dipatuhi karena kesadaran, dijalankan dengan dukungan aparat yang berintegritas, difasilitasi oleh sarana memadai, serta

³¹ Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Kesehatan di Indonesia* (Depok: Rajawali Pers, 2017).

³² Gerson Bawengan, *Hukum dalam Teori dan Praktek* (Jakarta: Pradnya Paramita, 2015).

selaras dengan nilai-nilai budaya masyarakat. Apabila kelima faktor tersebut dapat berjalan dengan baik, maka hukum akan memiliki daya guna dan daya berlaku yang kuat. Namun sebaliknya, jika salah satu aspek terabaikan, maka hukum hanya akan menjadi norma tertulis tanpa kekuatan nyata dalam kehidupan sosial.

2.3 Profil Umum Tentang Bali Car Finder

Bali Car Finder merupakan perusahaan penyewaan mobil yang berpusat di Ubud, Bali, dan telah menjadi pilihan populer bagi wisatawan domestik maupun mancanegara yang ingin menjelajahi Pulau Dewata dengan kenyamanan dan fleksibilitas lebih tinggi. Layanan yang ditawarkan tergolong sangat praktis, karena pelanggan tidak diwajibkan memiliki kartu kredit untuk melakukan pemesanan. Pembayaran bisa dilakukan saat kendaraan diterima, dan Bali Car Finder juga menawarkan layanan antar-jemput gratis ke bandara, hotel, atau vila di berbagai wilayah strategis di Bali seperti Kuta, Seminyak, Sanur, Ubud, Nusa Dua, hingga Jimbaran. Dengan sistem pemesanan yang mudah dan layanan yang cepat tanggap, perusahaan ini memberikan pengalaman yang menyenangkan, terutama bagi mereka yang tidak ingin repot dalam menyewa kendaraan selama liburan.

Keunggulan Bali Car Finder tidak hanya terletak pada fleksibilitas sistem pemesanan, tetapi juga pada kebijakan yang mengutamakan kenyamanan dan keamanan pelanggan. Setiap kendaraan yang disewa sudah termasuk asuransi dasar, perlindungan dari pencurian, serta fasilitas jarak tempuh tanpa batas (*unlimited mileage*), yang sangat menguntungkan bagi wisatawan yang ingin menjelajah Bali dalam waktu panjang. Selain itu, perusahaan ini menjamin harga

yang transparan tanpa biaya tersembunyi, serta memberikan kebebasan pembatalan tanpa penalti sebuah nilai tambah yang jarang ditawarkan oleh perusahaan rental lain. Deposit yang dibutuhkan pun tergolong ringan, hanya sekitar USD 150 atau setara dalam rupiah, dan akan dikembalikan saat mobil dikembalikan dalam kondisi baik.

Namun, meskipun mayoritas pelanggan memberikan ulasan positif mengenai pelayanan, kondisi kendaraan, dan kemudahan komunikasi melalui WhatsApp, tidak sedikit pula yang memberikan kritik terhadap aspek konsistensi layanan. Beberapa pengguna mengeluhkan adanya pembatalan mendadak atau keterlambatan dalam pengiriman kendaraan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun Bali Car Finder telah mengantongi reputasi yang cukup baik di pasar lokal maupun internasional, perusahaan ini tetap perlu meningkatkan kualitas manajemen dan responsivitas pelayanan agar bisa mempertahankan kepercayaan pelanggan secara berkelanjutan. Dengan memperhatikan umpan balik pelanggan dan melakukan evaluasi berkala terhadap operasional, Bali Car Finder berpotensi menjadi salah satu penyedia jasa transportasi terkemuka di Bali.

Berikut adalah bagian-bagian jabatan yang ada di Bali Car Finder:

1. Pemilik

Pemilik merupakan pihak yang memiliki otoritas tertinggi dalam perusahaan, bertanggung jawab atas perumusan visi dan misi, pengambilan keputusan strategis, pengawasan terhadap seluruh divisi, serta memastikan bahwa arah perkembangan bisnis sejalan dengan tujuan jangka panjang perusahaan.

2. Admin

Admin memiliki tanggung jawab untuk menangani seluruh pekerjaan administratif, termasuk pengelolaan arsip dokumen penting, input dan pembaruan data pelanggan, koordinasi internal antarbagian, serta memastikan kelancaran operasional harian melalui sistem pencatatan dan pelaporan yang rapi dan akurat.

3. Marketing

Marketing bertugas menyusun strategi promosi dan kampanye iklan, melakukan analisis pasar dan perilaku konsumen, menjalin kemitraan dengan pihak eksternal, serta meningkatkan citra merek dan volume penjualan layanan perusahaan melalui berbagai saluran komunikasi dan media digital.

4. Keuangan

Keuangan berperan penting dalam mengatur semua aspek keuangan perusahaan, mulai dari pencatatan transaksi harian, pengelolaan kas dan anggaran, perencanaan pajak, hingga penyusunan laporan keuangan berkala yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan bisnis oleh manajemen.

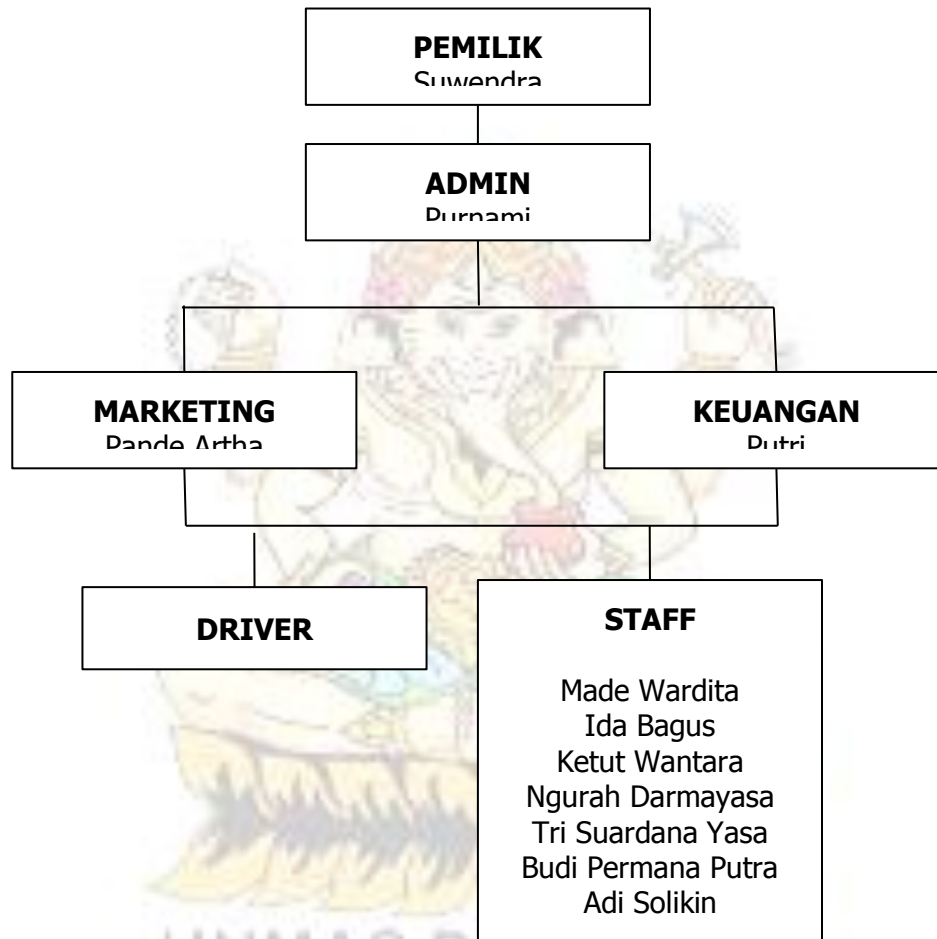
5. Driver

Driver memiliki tanggung jawab utama untuk mengantar dan menjemput kendaraan atau pelanggan dengan mengutamakan keselamatan dan ketepatan waktu, sekaligus merawat kendaraan yang digunakan agar tetap dalam kondisi optimal, bersih, dan layak pakai sesuai standar pelayanan perusahaan.

6. Staf

Staf mendukung berbagai fungsi operasional perusahaan secara umum, termasuk membantu bagian administrasi, pelayanan pelanggan, dan kegiatan lapangan sesuai kebutuhan.

Struktur Organisasi Bali Cari Finder



Dalam struktur kepegawaian yang ada, terdapat dua kategori tenaga kerja yakni pegawai kontrak dan freelance. Pegawai kontrak terdiri dari individu yang memiliki perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu dengan institusi, yakni Purnami, Pande Artha, Putri, Made Wardita, Ida Bagus, Budi Permana Putra, dan Adi Solikin. Mereka secara rutin menjalankan tugas-tugas administratif maupun operasional sesuai ketentuan kontrak yang telah disepakati, dengan hak dan

kewajiban yang relatif tetap. Sementara itu, tenaga kerja freelance seperti Ketut Wantara, Tri Suardana Yasa, Dewa Gede Putra, dan Ngurah Darmayasa bekerja secara fleksibel berdasarkan kebutuhan dan proyek tertentu yang ditugaskan oleh institusi. Mereka tidak terikat oleh kontrak jangka panjang, namun tetap memiliki kontribusi penting dalam pelaksanaan kegiatan harian maupun proyek khusus, meskipun tanpa jaminan keterlibatan yang berkelanjutan. Kedua kategori ini berperan melengkapi operasional lembaga dengan proporsi tanggung jawab yang disesuaikan dengan status kepegawaian masing-masing.

