



Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Harian Hotel Bintang Lima Di Kabupaten Badung

Ida Ayu Sadnyini*, Milton Gabe L Tobing*

Submitted: 10-04-2020 Reviewed: 24-04-2020 Accepted: 27-04-2020

DOI: <http://doi.org/10.22216/soumlaw.v3i1.4340>

Abstract: *Protection of workers in occupational safety must have proper care for all workers include the daily workers in carrying out their daily work. This matter is set forth on Minister Regulation Number 1 of 2016. The main issue of this research is: How is the implementation of Minister of Manpower Regulation No. 1 of 2016 on hotel daily workers in Badung Regency? What factors hinder in the fulfillment of the obligations for the provision of social security of hotel daily workers in Badung Regency? This study uses an empirical legal research method. The result is shown that the behavior of most business actors is not implemented the Minister of Manpower Regulation No. 1 of 2016 in five star hotels at Badung Regency, the less effective implementation of the Regulation. The factors hinder in the fulfillment of the obligations are low enforcement facilities, environmental and cultural factor. It is due to an online system that not support of registration for daily labor, lack of socialization and supervision from the Institution of Social Security employment.*

Keywords: *Social Security; Hotel Daily Workers; Badung.*

Abstrak: Perlindungan tenaga kerja dalam keselamatan kerja harus adanya perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja dan termasuk didalamnya pekerja harian dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Hal ini dituangkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2016, namun dalam penerapannya, banyak hotel khususnya hotel bintang lima yang tidak mendaftarkan pekerja harian tersebut dalam program JKK dan JKM yang merupakan manfaat jaminan dari kecelakaan kerja yang harusnya diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja harian. Adapun pokok permasalahan dari penelitian ini adalah: bagaimanakah implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2016 terhadap tenaga kerja harian hotel di Kabupaten Badung? Faktor apakah yang menjadi penghambat pemenuhan kewajiban dalam pemberian jaminan sosial bagi tenaga kerja harian hotel di Kabupaten Badung? Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak semua pelaku usaha mengimplementasikan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2016 pada hotel bintang lima di Kabupaten Badung serta kurang efektifnya implementasi dari peraturan ini. Faktor penghambat dari implementasi Permenaker ini adalah faktor penegak hukum, sarana, lingkungan dan budaya. Hal ini dikarenakan oleh sistem *online* yang tidak mendukung pendaftaran bagi tenaga kerja harian

* Dosen Universitas Pendidikan Nasional, iasadnyini@undiknas.ac.id, S.H., M.H., DR. (Universitas Udayana)

* Mahasiswa Magister Ilmu Hukum Universitas Pendidikan Nasional, Milton.tobing@gmail.com, SST.Par. (Universitas Trisakti)



serta kurang sosialisasi dan pengawasan dari BPJS Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Jaminan Sosial; Pekerja Harian Hotel; Badung.

A. Latar Belakang Masalah

Kabupaten Badung memang memiliki banyak hal yang patut dibanggakan, wilayahnya memiliki keindahan alam mumpuni. Bagian wilayah selatan yang berbatasan dengan Samudera Hindia menyuguhkan pemandangan alam laut yang spektakuler dengan dominasi pantai-pantai berpasir putih. Beberapa objek wisata pantai yang populer adalah pantai Kuta, pantai Jimbaran, Seminyak, Legian, Dreamland, Pandawa, Tanjung Benoa, Padang-padang, Suluban, Balangan dan masih banyak lainnya menjadi tujuan rekreasi yang diminati oleh wisatawan. Sejumlah pantai juga menyuguhkan keindahan *sunset* dan *sunrise*, tempat rekreasi *surfing* dan pusat *watersport* di Bali seperti pantai Tanjung Benoa. Pembangunan Hotel berbintang di kabupen Badung mengalami peningkatan setiap tahunnya, menurut Badan Pusat Statistika, hotel bintang lima pada tahun 2006 tercatat 28 hotel dan pada tahun 2018 tercatat 58 hotel (Badan Pusat Statistika Provinsi Bali 2020).

Industri perhotelan tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia (SDM), dimana setiap manusia diharapkan dapat menjadi sumber daya yang siap pakai dan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan (Laurensius Arliman S 2018). Oleh karena itu, perencanaan SDM harus disesuaikan dengan strategi tertentu agar tujuan utama dalam memfasilitasi keefektifan organisasi dapat tercapai dalam suatu industri (Hartatik 2014).

Pekerja harian merupakan tenaga kerja yang sangat membantu untuk mendukung kelancaran operasional hotel pada saat tingkat hunian kamar tinggi, ataupun pada saat adanya acara kegiatan seperti acara pernikahan dan acara pertemuan-pertemuan yang terjadi di hotel. Apabila tingkat hunian rendah dan tidak adanya acara kegiatan di hotel maka pekerja harian dapat diberhentikan sesuai dengan batasan waktu kontrak kerja mereka, yakni tidak melebihi dari 3 (tiga) bulan. Peran tenaga kerja harian sebagai pendukung jalannya usaha dalam perusahaan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja (Wijayanti 2009). Karena peran tenaga kerja harian ini tidak luput dari kecelakaan kerja yang mungkin dapat dialami dalam berkerja. Hak mendapat perlindungan dari kecelakaan kerja dan keselamatannya adalah hak setiap pekerja. Untuk melindungi keselamatan tenaga kerja guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal, diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Husni 2014).

Tenaga kerja harian memiliki hak untuk diikut sertakan kedalam BPJS Ketenagakerjaan seperti yang tertulis dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM), pada BAB II Pasal 5 ayat (1) yaitu Peserta Program JKK dan JKM terdiri dari: 1) Peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara dan 2) Peserta bukan penerima upah.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2016 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Hari Tua (JHT) bagi peserta bukan penerima upah, pada Pasal 2 ayat (1) disebutkan bahwa “peserta bukan penerima upah wajib



mendaftarkan dirinya kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai penahapan kepesertaan”. Kenyataan dalam penerapannya, banyak hotel yang tidak mendaftarkan pekerja harian tersebut dalam program JKK dan JKM. Program JKK dan JKM merupakan salah satu manfaat yang harusnya diberikan oleh perusahaan kepada pekerja harian agar tercapainya kesejahteraan para pekerja harian, disinilah kekhawatiran penulis akan perlindungan bagi tenaga kerja harian dari kecelakaan kerja. Berdasarkan permasalahan terdapat beberapa pokok permasalahan sebagai berikut: 1) Bagaimanakah implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2016 terhadap tenaga kerja harian hotel di Kabupaten Badung? 2) Faktor apakah yang menjadi penghambat pemenuhan kewajiban dalam pemberian jaminan sosial bagi tenaga kerja harian hotel di Kabupaten Badung?

B. Metodologi Penelitian

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan hukum empiris yaitu dengan metode deskriptif kualitatif. Penelitian hukum empiris atau metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian yang nyata dan meneliti bagaimana kesadaran masyarakat dan pemerintah akan pentingnya hukum di lingkungan masyarakat. Metode penelitian hukum empiris dapat dikatakan sebagai penelitian hukum sosiologis. Dapat dikatakan bahwa penelitian hukum yang diambil dari fakta-fakta yang ada dalam suatu masyarakat, badan hukum, dan badan pemerintah (Sugiyono 2008). Teknik pengumpulan data dalam penelitian hukum empiris yang penulis gunakan wawancara dan dokumentasi. Penentuan informan pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *puposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono 2011), dimana pemilihan dilakukan secara sengaja berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan ditetapkan berdasarkan tujuan penelitian. Teknik Analisis data pada penelitian ini dilakukan secara kualitatif. Analisis data kualitatif adalah suatu cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis/lisan dan juga perilakunya yang nyata, diteliti, dan dipelajari secara utuh.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2016 terhadap Tenaga Kerja Harian Hotel Bintang Lima di Kawasan Kabupaten Badung

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 tahun 2016 mengatakan pada Pasal 3, Peserta Bukan Penerima Upah wajib mengikuti 2 (dua) program yaitu JKK dan JKM dan dapat mengikuti program JHT secara sukarela (Muhammad Alif Adz Dzikri 2019). Pasal 4, (1) Pekerja magang, siswa kerja praktek, tenaga honorer, atau narapidana dalam proses asimilasi yang dipekerjakan pada pemberi kerja selain penyelenggara negara, apabila mengalami kecelakaan kerja dianggap sebagai pekerja dan berhak atas manfaat JKK; (2) Pemberi kerja selain penyelenggara negara yang mempekerjakan pekerja magang, siswa kerja praktek, tenaga honorer, atau narapidana dalam proses asimilasi wajib mendaftarkan pekerja magang, siswa kerja praktek, tenaga honorer, atau narapidana dalam proses asimilasi



ke dalam program JKK kepada BPJS Ketenagakerjaan; (3) Dalam hal pemberi kerja selain penyelenggara negara tidak mengikutsertakan pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam program JKK maka bila terjadi kecelakaan kerja, pemberi kerja wajib memberikan manfaat JKK sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Bila dipelajari dengan seksama Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 tahun 2016 dengan pasal-pasal yang ada, telah memenuhi tujuan hukum ketenagakerjaan yaitu mendapat kesejahteraan sosial, dimana mereka mendapat jaminan bila terjadi kecelakaan kerja yang sering terjadi bagi pekerja (Laurensius Arliman S 2017).

Berdasarkan Teori *Law as tool of social engineering* mengatakan bahwa hukum berfungsi sebagai alat untuk mengatur dan mengelola masyarakat (M.C.J 2007). Mengatur dan mengelola masyarakat dalam hal ini mengubah perilaku pengusaha hotel untuk mendaftarkan tenaga kerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan untuk mendapatkan perlindungan dari resiko kecelakaan kerja (Miftahol Arifin 2019). Kenyataan menunjukkan di sektor-sektor industri masih banyak dipekerjakan pekerja harian belum mendapatkan perlindungan sebagaimana layaknya sehingga perlu adanya suatu peraturan yang memberikan perlindungan terhadap pekerja harian. Untuk lebih mengetahui dengan jelas apa yang sesungguhnya terjadi di lapangan, penulis mengunjungi dan melakukan wawancara dengan lima hotel bintang lima di Daerah Kabupaten Badung.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Personalia Hotel A yang diwakili oleh HF mengatakan bahwa: kami sudah mengimplementasikan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2016 tersebut bagi tenaga kerja harian regular (3 bulan Kontrak), tetapi untuk tenaga kerja harian 1-3 hari untuk membantu *event/wedding* belum didaftarkan dikarenakan kesulitan dalam mendaftarkan tenaga kerja harian tersebut di sistem *online* BPJS Ketenagakerjaan. Kami mempekerjakan tenaga harian regular selama tiga bulan dan dipekerjakan saat ada *event* tertentu/*occupancy* tinggi saja. Kami telah mendaftarkan khususnya tenaga kerja harian regular dan pemagangan. Tenaga kerja harian regular 3 bulan kontrak telah mengikuti 2 program yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) (HF 2019).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Personalia Hotel B yang diwakili oleh PM mengatakan bahwa: Kami mempekerjakan pekerja harian (regular selama tidak lebih 3 bulan berturut-turut dan pada saat ada *event* tertentu) dan sudah mendaftarkan tenaga kerja harian ke BPJS Ketenagakerjaan agar mereka terlindungi dari resiko kecelakaan kerja. Jumlah tenaga kerja harian yang dikontrak selama 3 bulan di perusahaan ada 54 Pekerja (PM 2019). Dari hasil wawancara kedua narasumber diketahui bahwa kedua hotel di atas telah mengimplementasikan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 tahun 2016 untuk pekerja harian yang memiliki kontrak kerja (3 bulan) terdaftar.

Penulis melanjutkan penelitian di daerah Jimbaran dan Uluwatu, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Personalia Hotel C yang diwakili oleh AE mengatakan bahwa: Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2016 tentang program JHT, JKK dan JKM bagi peserta bukan penerima upah (tenaga kerja harian) sangat baik dalam melindungi tenaga kerja harian tetapi belum dapat diimplementasikan, rencananya akan diimplementasikan



tahun di tahun 2020. Tenaga kerja harian di kami belum didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan sehingga apabila ada kejadian kecelakaan kerja, hotel bertanggung jawab untuk membiayai resiko kecelakaan kerja bagi tenaga kerja harian disini. Ada kecelakaan kerja yang terjadi dalam kurun setahun ini. Ditangani dan ditanggung oleh *in house clinic*, belum terjadi kecelakaan yang berat (AE 2019).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Personalia Hotel D yang diwakili oleh SP mengatakan bahwa: Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2016 yang belum bisa diimplementasikan dikarenakan tidak adanya fleksibilitas sistem *online* BPJS Ketenagakerjaan yang mengatur tenaga kerja harian yang berkerja perhari 1-3 hari, yang ada dalam sistem *online* BPJS adalah pendaftaran untuk tenaga kerja harian regular perbulan. Kami mempekerjakan tenaga kerja harian yaitu tenaga kerja harian yang dipanggil pada saat ada *event* atau *wedding* (SP 2019).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Personalia Hotel E yang diwakili oleh PN mengatakan bahwa: Untuk saat ini kami belum mendaftarkan tenaga kerja harian kami, masih dalam proses untuk dapat didaftarkan ke program Jaminan Kecelakaan (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM). Kami mempekerjakan tenaga kerja harian, ada tenaga harian regular kontrak 3 bulan dan tenaga kerja harian yang sewaktu-waktu dipanggil untuk membantu dalam *event/wedding* tapi saat ini belum didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan, rencana akan di daftarkan tahun 2020. Seluruh resiko kecelakaan kerja ditanggung oleh Hotel bagi tenaga kerja harian yang mengalami kecelakaan kerja.

Bila terjadi kecelakaan, upaya yang pertama kali kami lakukan adalah dengan mengarahkan pekerja ke *in house clinic* yang sudah disediakan (apabila terjadi luka ringan) tetapi apabila terjadi luka berat maka perusahaan yang menanggung biayanya. Ada kecelakaan kerja yang terjadi dalam kurun setahun ini, hanya kecelakaan kecil yang dapat ditanggulangi oleh *in house clinic* belum terjadi kecelakaan berat selama ini. 30 orang tenaga kerja harian yang dikontrak selama 3 bulan (PN 2019).

Ketiga hotel di atas belum mendaftarkan tenaga kerja harian mereka, baik tenaga kerja harian kontrak maupun tenaga kerja harian yang dipekerjakan untuk membantu pada saat ada *event* ataupun *wedding* ke BPJS Ketenagakerjaan, sehingga apabila ada kecelakaan kerja yang dialami oleh tenaga kerja harian tersebut, seluruh biaya dibebankan kepada perusahaan, sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga kerja No. 1 Tahun 2016 Pasal 4 ayat (3). Kendala dari tiga hotel yang tidak mendaftarkan tenaga kerja harian menurut wawancara dari tiga narasumber yaitu: 1) Tidak tersedianya dana untuk mendaftarkan seluruh tenaga kerja harian mereka; 2) Kurangnya sosialisasi dari pihak BPJS Ketenagakerjaan; dan 3) Tidak mengetahui adanya program khusus dari BPJS Ketenagakerjaan bagi tenaga kerja harian dimana program ini hanya meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dengan premi Rp 14. 582 setiap bulan dan Jaminan Kematian (JKM) dengan premi Rp. 8.101 setiap bulan sehingga satu orang tenaga kerja harian dapat didaftarkan dengan premi sebesar Rp. 22.683,- setiap bulannya.

Teori *Law as tool of social engineering* hukum berfungsi sebagai alat untuk mengatur dan mengelola masyarakat (Michaels 2019). Mengatur dan mengelola masyarakat akan



membawa kepada pembaharuan- pembaharuan, perubahan-perubahan struktur masyarakat dan penentuan- penentuan pola berpikir menurut hukum yang menuju ke arah pembangunan. Teori *Low as tool as social engineering* dalam hal ini Peraturan Menteri Tenaga kerja No 1 tahun 2016 belum mampu mengelola masyarakat (pekerja industri) untuk menjalankan pembaharuan pada pekerja harian dalam mendapatkan haknya yaitu suatu jaminan bila terjadi kecelakaan kerja, meninggal dan hari tua. Hal ini akan berpengaruh pada ketenangan dan semangat mereka dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang optimum. Berdasarkan hasil penelitian, dari ke lima hotel yang diteliti hanya dua hotel yang telah mengimplementasikan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 216 dalam mendaftarkan tenaga kerja harian mereka.

2. Faktor-faktor yang Menjadi Penghambat Pemenuhan Kewajiban dalam Pemberian Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja Harian Hotel Bintang Lima di kabupaten Badung.

Berdasarkan teori efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto adalah bahwa efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor, yaitu (Suharto 2016): **Pertama**, Faktor hukumnya sendiri (undang-undang). Pada pertengahan Februari 2016, Menteri Tenaga Kerja menetapkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua bagi Peserta Bukan Penerima Upah. Untuk dapat melihat efektifitas Peraturan Menteri Tenaga Kerja ini, penulis melakukan wawancara ke pemberi kerja dan di bawah ini penjelasannya: Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Personalia Hotel A yang diwakili oleh HF mengatakan bahwa: Kami telah mendaftarkan khususnya Tenaga kerja harian regular dan Pemagangan. Tenaga kerja harian regular 3 bulan kontrak telah mengikuti 2 program yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 tahun 2016 efektif, sangat membantu mengurangi beban perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja. Jumlah tenaga kerja harian regular sebesar 120 tenaga kerja harian (HF 2019). Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Personalia Hotel B yang diwakili oleh PM mengatakan bahwa: Kami mempekerjakan pekerja harian (regular selama tidak lebih 3 bulan berturut-turut dan pada saat ada event tertentu) dan sudah mendaftarkan tenaga kerja harian ke BPJS Ketenagakerjaan agar mereka terlindungi dari resiko kecelakaan kerja. Jumlah tenaga kerja harian yang dikontrak selama 3 bulan di perusahaan ada 54 Pekerja (PM 2019).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Personalia Hotel C yang diwakili oleh AE mengatakan bahwa: Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2016 tentang program JHT, JKK dan JKM bagi peserta bukan penerima upah (tenaga kerja harian) sangat baik dalam melindungi tenaga kerja harian (AE 2019).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Personalia Hotel D yang diwakili oleh SP mengatakan bahwa: Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut tidak membebani perusahaan secara finansial, justru meringankan apalagi bila terjadi kecelakaan kerja, tidak menjadi beban perusahaan untuk biaya resiko yang timbul, semua dapat di *cover* oleh BPJS Ketenagakerjaan. Perusahaan yang menanggung apabila terjadi kecelakaan kerja (SP 2019).



Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Personalia Hotel E yang diwakili oleh PN mengatakan bahwa: Menurut saya, peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut tidak memberatkan karena yang dibayarkan tidak terlalu besar dan sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerja harian sehingga hak mereka dapat terpenuhi. Apabila terjadi kecelakaan kerja, biaya perbulan yang diberikan tidak sebesar apabila terjadi kecelakaan kerja yang menjadi tanggungan perusahaan. Kami memiliki 30 orang tenaga kerja harian yang dikontrak selama 3 bulan (PN 2019). Dari hasil wawancara terhadap kelima hotel di atas, menyatakan bahwa Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2016 sangat dibutuhkan dan berguna untuk perlindungan tenaga kerja harian dalam resiko dari kecelakaan kerja.

Kedua, faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum. Untuk mengetahui efektivitas dari faktor penegak hukum, penulis mewawancarai salah satu pegawai BPJS Ketenagakerjaan dengan jabatan koordinator untuk wilayah kabupaten Badung yang diwakili oleh Yohan mengatakan bahwa: Permenaker Nomor 1 Tahun 2016 dan Permenaker Nomor 50 tahun 1999 masih berlaku sampai saat ini. Manfaat yang diberikan adalah resiko yang tertanggung sesuai dengan program yang diikuti. Peraturan Menteri ini dibuat untuk meminimalis resiko apabila terjadi kecekaan kerja dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja khususnya bagi tenaga kerja harian yang mengalami kecelakaan kerja. Kurangnya pegawai BPJS Ketenagakerjaan dalam mengawasi seluruh pelaku usaha untuk mendaftarkan tenaga kerja harian mereka ke BPJS Ketenagakerjaan. Kurangnya sosialisasi ke seluruh pelaku usaha untuk mendaftarkan seluruh tenaga kerja hariannya ke BPJS Ketenagakerjaan agar seluruh resiko dapat ter *cover* dan tidak membebani individu ataupun perusahaan apabila resiko ini timbul (Yohan 2019).

Setelah mempelajari hasil wawancara dengan pegawai BPJS, penulis dapat menyatakan bahwa kurangnya pengawasan dari penegak hukum dalam hal ini oleh BPJS Ketenagakerjaan sehingga efektifitas peraturan menteri ini belum maksimal, terbukti dalam penelitian hanya 2 (40%) dari 5 hotel yang di teliti mengimplementasi permenaker ini, maka dapat diartikan bahwa masih banyak pelaku usaha terutama di bidang perhotelan yang belum mendaftarkan tenaga kerja harian mereka.

Ketiga, faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Personalia Hotel A yang diwakili oleh HF mengatakan bahwa: Kendala yang dihadapi dalam pendaftaran tenaga harian ke BPJS Ketenagakerjaan: a) Kelengkapan data yang tidak lengkap seperti EKTP, rata-rata mereka belum punya EKTP; b) Sistem online BPJS Ketenagakerjaan yang rumit untuk mendaftarkan tenaga kerja harian yang berkerja 1-3 hari saja, tidak dapat di keluarkan apabila sudah tidak bekerja karena sistem *online* dirancang untuk 1 bulan berkerja tidak dirancang untuk 1-3 hari berkerja. Agar Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 tahun 2016 bisa lebih efektif, *system online* lebih flexible dapat mengakomodasi tenaga kerja harian yang berkerja 1-3 hari yang selama ini *system online* dirancang perbulan. Tidak adanya tarif khusus bagi tenaga kerja harian yang dipekerjakan per hari karena tidak sama dengan tenaga kerja harian regular yang dikontrak selama 3 bulan (HF 2019).



Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Personalia Hotel B yang diwakili oleh PM mengatakan bahwa: Supaya peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 tahun 2016 ini dapat efektif dilaksanakan oleh perusahaan, adanya sosialisasi dari pihak BPJS Ketenagakerjaan ke hotel-hotel untuk menerangkan lebih dalam mengenai peserta dan memberikan solusi apabila terjadi kendala seperti saat ini bagi tenaga kerja harian yang khususnya tenaga kerja harian yang berkerja 1-3 hari (PM 2019).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Personalia Hotel C yang diwakili oleh AE mengatakan bahwa: Kendalanya cukup membebani administrasi karena pekerja harian dapat berganti setiap saat, *system online* tidak di *design* untuk *flexible* apabila ada pergantian tenaga kerja di bulan berjalan. Dengan adanya pendekatan, sosialisasi dan pengawasan dari pihak BPJS Ketenagakerjaan sehingga Peraturan Pemenaker ini dapat terlaksana dengan baik di industri khususnya perhotelan. Peraturan itu tidak membebani secara finansial, justru meringankan apalagi bila terjadi kecelakaan kerja, tidak menjadi beban perusahaan untuk biaya resiko yang timbul, semua dapat di *cover* oleh BPJS Ketenagakerjaan (AE 2019).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Personalia Hotel D yang diwakili oleh SP mengatakan bahwa: Kendala yang terjadi sehingga para pekerja harian belum didaftarkannya BPJS Ketenagakerjaan adalah sistem *online* tidak di desain *flexible* untuk tenaga kerja harian yang bekerja perhari, sistem *online* di desain untuk tenaga kerja yang bekerja perbulan. Rata-data dari tenaga kerja harian tidak memiliki EKTP karena mereka masih duduk dibangku perkuliahan semester 1-5 ataupun SMK kelas 11 yang belum memiliki EKTP (SP 2019).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Personalia Hotel E yang diwakili oleh PN mengatakan bahwa: Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2016 belum diimplementasikan dikarenakan tidak adanya fleksibilitas sistem *online* BPJS Ketenagakerjaan yang mengatur tenaga kerja harian yang berkerja perhari 1-3 hari, yang ada dalam sistem *online* BPJS adalah pendaftaran untuk tenaga kerja harian regular perbulan. Kami belum mendaftarkan seluruh tenaga kerja harian ke BPJS ketenagakerjaan sesuai dengan Permenaker. Setuju apabila adanya Permenkhusus yang mengatur tenaga kerja harian, Supaya ada *benefit* yang didapat oleh pihak pekerja harian, karena mengingat porsi pekerja harian sama dengan pekerja waktu tertentu (PKWT) (PN 2019).

Disamping wawancara dengan ke lima hotel di atas, penulis melakukan wawancara ke salah satu pegawai BPJS Ketenagakerjaan dengan jabatan koordinator untuk wilayah kabupaten Badung yang diwakili oleh Yohan mengatakan bahwa: Sebagian besar sudah mendaftarkan tenaga kerja harian mereka, ada juga yang belum mendaftarkan tenaga kerja hariannya. Kendala dari hotel-hotel yang belum mendaftarkan dikarenakan kurangnya sosialisasi dari peraturan Menteri ini dan kurangnya mengetahui sistem *online* yang khusus untuk tenaga kerja harian. Karena dasar perhitungan upah adalah bulanan, dari ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 55 Tahun 1999 Pasal 10 ayat (1), oleh karena itu sistem *online* mengikuti ketentuan tersebut dan apabila terjadi resiko maka manfaat yang diberikanpun dihitung dari upah sebulan tidak dihitung dari berapa hari tenaga kerja harian tersebut berkerja. Perhitungan perbulan sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja



Nomor 55 Tahun 1999 Pasal 10 ayat (1) dimana kepersertaan tenaga kerja harian mengikuti perhitungan upah sebulan tidak dihitung dengan upah perhari oleh karena itu tarif yang diberikan mengikuti perhitungan upah sebulan (Yohan 2019).

Setelah mempelajari hasil wawancara di atas, penulis dapat menyatakan bahwa efektifitas peraturan menteri ini belum maksimal, masih banyak sarana dan prasana yang belum mendukung untuk penerapan ini dapat terimplementasi hal ini disebabkan oleh (Febyana Pangkey, Grace Y. Malingkas 2014): a) tidak adanya sistem *online* yang mengatur peserta harian sehingga pelaku usaha tidak dapat mendaftarkan peserta harian di sistem *online*; dan b) Perhitungan tarif untuk peserta mengikuti perhitungan tenaga kerja pebulan. Belum diatur tarif tenaga kerja harian. Kedua hal diatas menyebabkan tidak efektifnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 tahun 2016 dimana dinyatakan seluruh tenaga kerja harian diwajibkan untuk didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan (Shadiqin 2019). Di samping itu *tools* nya tidak mendukung implementasi peraturan menteri tersebut.

Keempat, Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan. Menurut penulis faktor masyarakat dalam hal ini terbagi dua, yakni pelaku usaha dan tenaga kerja harian. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Personalia Hotel A yang diwakili oleh HF mengatakan bahwa: Kami mengetahui Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2016 tentang program JHT, JKK dan JKM bagi peserta bukan penerima upah. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 tahun 2016, sangat membantu mengurangi beban perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja (HF 2019).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Personalia Hotel B yang diwakili oleh PM mengatakan bahwa: Kami mengetahui Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2016 tentang program JHT, JKK dan JKM bagi peserta bukan penerima upah (tenaga kerja harian) Permen ini, sangat baik membantu tenaga kerja harian dari resiko kecelakaan kerja (PM 2019). Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Personalia Hotel C yang diwakili oleh AE mengatakan bahwa: Kami mengetahui Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2016 tentang program JHT, JKK dan JKM bagi peserta bukan penerima upah. Peraturan ini sangat baik dalam melindungi tenaga kerja harian (AE 2019).

Wawancara penulis dengan Personalia Hotel D yang diwakili oleh SP mengatakan bahwa: Kami Mengetahui Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2016 tentang program JHT, JKK dan JKM bagi peserta bukan penerima upah (tenaga kerja harian) Permenaker ini meringankan apalagi bila terjadi kecelakaan kerja, tidak menjadi beban perusahaan untuk biaya resiko yang timbul, semua dapat di *cover* oleh BPJS Ketenagakerjaan (SP 2019). Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Personalia Hotel E yang diwakili oleh PN mengatakan bahwa: Mengetahui Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2016 tentang program JHT, JKK dan JKM bagi peserta bukan penerima upah (tenaga kerja harian). Menurut saya, Permenaker tersebut tidak memberatkan karena yang dibayarkan tidak terlalu besar dan sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerja harian sehingga hak mereka dapat terpenuhi. Apabila terjadi kecelakaan kerja, biaya perbulan yang diberikan tidak sebesar apabila terjadi kecelakaan kerja yang menjadi tanggungan perusahaan (PN 2019).



Penulis melanjutkan wawancara dengan dua tenaga kerja harian yang berkerja di hotel yang penulis teliti, apakah ke dua tenaga kerja harian tersebut mengetahui Peraturan Menteri Tenaga kerja ini dan apakah mereka mengetahui manfaat dari Peraturan Menteri ini. Hasil wawancara dengan GD sebagai sebagai berikut: Saya tidak mengetahui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Bukan Penerima Upah. Saya tidak tahu bahwa apabila didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan, akan diberikan uang santuan pada saat dalam perawatan dan tidak berkerja (GD 2019). Hasil wawancara dengan RM sebagai pekerja harian, sebagai berikut: Saya tidak mengetahui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Bukan Penerima Upah. Karena saya didaftarkan pada BPJS Ketenagakerjaan oleh pihak hotel. Saya dijelaskan manfaat memiliki kartu BPJS Ketenagakerjaan ini. Apabila ada kecelakaan kerja segera melapor ke hotel agar pihak hotel dapat membantu untuk menggunakan kartu BPJS (RM 2019).

Dari kedua tenaga kerja harian jelas mengatakan bahwa mereka tidak mengetahui Peraturan Menteri Tenaga kerja ini dan tidak mengetahui peraturan ini adalah hak mereka untuk mendapat perlindungan dari resiko kecelakaan kerja. Hal ini disebabkan karena kurangnya sosialisasi dari pihak BPJS Ketenagakerjaan kepada masyarakat terutama bagi pekerja harian. Lain halnya dengan pelaku usaha, dalam hal ini hotel-hotel bintang lima sudah mengetahui Peraturan Menteri Tenaga Kerja ini tetapi mereka ada yang belum mendaftarkan pekerja harian mereka ke BPJS Ketenagakerjaan agar tidak terbebani dengan premi BPJS Ketenagakerjaan.

Kelima, faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup. Hasil penelitian di atas mengatakan bahwa Peraturan Menteri Tenaga kerja ini belum efektif dalam budaya masyarakat yang mengabaikan Permenaker ini dalam perlindungan tenaga kerja harian dari resiko kecelakaan kerja dimana sanksi yang diterapkan adalah sanksi admintrasi saja sehingga pelaku usaha tidak mendaftarkan tenaga kerja harian mereka ke BPJS Ketenagakerjaan. Dengan sanksi yang memberatkan pelaku usaha, mereka pasti mendaftarkan tenaga kerja mereka ke BPJS Ketenagakerjaan walaupun sistem/sarana yang dimiliki belum mendukung pelaporan tenaga kerja harian. Contoh budaya perilaku kebersihan, Lee Kuan Yew dengan kebijakan keras mampu merubah perilaku kebersihan penduduk Singapura, beliau mengerti dan paham budaya penduduknya yang kurang bersih (Trisnantoro 2009). Jadi apabila sebuah kebijakan tidak memperhatikan budaya, maka kebijakan tersebut mempunyai resiko tidak berjalan demikian juga Peraturan Menteri Tenaga Kerja ini, dengan sanksi yang berat maka budaya masyarakat yang sering mengabaikan peraturan dapat berubah untuk mengikuti peraturan tersebut.



D. Penutup

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 tahun 2016 belum diimplementasikan oleh semua hotel di Kabupaten Badung. Permenaker yang bertujuan keadilan sosial menyatakan bahwa semua tenaga kerja termasuk tenaga kerja harian lepas wajib mengikuti program JKK dan JKM. Meskipun demikian pada implementasinya belum semua tenaga kerja harian lepas terdaftar pada BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini terbukti dari hasil wawancara penulis pada 5 hotel di Kabupaten Badung, baru dua hotel yang melaksanakan implementasi untuk tenaga kerja harian lepas, sedang tiga hotel lainnya belum melaksanakannya. Ini disebabkan karena kurangnya sosialisasi dari peraturan serta tidak adanya sistem *online* untuk pendaftaran. Bila ditinjau ajaran Roscoe Pound ternyata dimensi 1 dan 2 telah dilaksanakan, sedang dimensi ketiga yaitu pengawasan belum dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Adapun kendalanya adalah kurang tenaga untuk sosialisasi, pengawasan serta tool yang berupa sistem *online* untuk pendaftaran. Permenaker juga telah mengikuti teori Mochtar Kusumaatmadja yang terlihat dari hasil wawancara dengan kelima hotel di atas. Faktor-faktor penghambat dari efektivitas Permenaker ini adalah faktor penegak hukum, sarana, lingkungan dan budaya. Teori efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto adalah efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor, yaitu: faktor hukum, faktor penegak hukum, faktor sarana, faktor masyarakat dan faktor budaya. Bila ditinjau dari faktor hukum ternyata hasil wawancara menyatakan bahwa peraturan ini sangat dibutuhkan oleh kelima hotel. Faktor penegak hukum dan sarana belum dilaksanakan secara maksimal karena BPJS Ketenagakerjaan belum melakukan sosialisasi, pengawasan dan belum adanya sarana pendaftaran secara *online*. Ditinjau dari faktor lingkungan terlihat bahwa para tenaga kerja harian lepas kurang mengetahui hak dan kewajibannya karena mereka tidak memahami perjanjian kerja serta pengusaha tidak membayar premi untuk pekerja harian lepas ini. Dari faktor budaya, terlihat bahwa hotel kurang peka terhadap hukum, sehingga sanksi seperti dicabut izin usaha harus dijalankan supaya Permenaker ini dapat berjalan dengan baik.

Daftar Pustaka

- AE, Wawancara dengan. 2019. “Sekalu Personalia Hotel C, Jimbaran, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung.”
- Badan Pusat Statistika Provinsi Bali. 2020. “Jumlah Hotel Bintang Di Bali Tahun 2000 – 2018.” <https://bali.bps.go.id/dynamictable/2017/06/05/174/banyaknya-hotel-berbintang-di-bali-menurut-lokasi-dan-kelas-hotel-2000-2010.html> (November 30, 2019).
- Febyana Pangkey, Grace Y. Malingkas, D.O.R. Walangitan. 2014. “Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pada Proyek Konstruksi Di Indonesia (Studi Kasus: Pembangunan Jembatan Dr. Ir. Soekarno-Manado.” *Jurnal Ilmiah Media Engginering* 2(2).
- GD, Wawancara dengan. 2019. “Selaku Pekerja Harian Di Hotel, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung.”
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.



- HF, Wawancara dengan. 2019. “Selaku Personalia Hotel A, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung.”
- Husni, Lalu. 2014. “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan.”
- Laurensius Arliman S. 2017. “Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia.” *Jurnal Selat* 1(2): 2–14.
- . 2018. “Peran Investasi Dalam Pembangunan Ekonomi Bidang Pariwisata Di Propinsi Sumatera Barat.” *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* 20(2): 273–94.
- M.C.J, Stoddart. 2007. “Ideology, Hegemony, Discourse: A Critical Review of Theories of Knowledge and Power.” *Social Thought & Research* 28.
- Michaels, Ralf. 2019. “Globalization and Law: Law Beyond the State.” www.scholarship.duke.edu (January 10, 2019).
- Miftahol Arifin, Made Sukana. 2019. “Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Wisata Arung Jeram Di Pinus Camp, Desa Sumberbulu, Kabupaten Banyuwangi Sebagai Daya Tarik Wisata.” *Jurnal Destinasi Pariwisata* 7(2).
- Muhammad Alif Adz Dzikri, Made Sukana. 2019. “Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Wisata Paralayang Di Gunung Banyak, Kota Batu, Provinsi Jawa Timur.” *Jurnal Destinasi Pariwisata* 7(2).
- PM, Hasil Wawancara dengan. 2019. “Personalia Hotel B, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung.”
- PN, Wawancara dengan. 2019. “Personalia Hotel E, Uluwatu, Kecamatan Badung Selatan, Kabupaten Badung.”
- RM, Wawancara dengan. 2019. “Selaku Pekerja Harian Di Hotel, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung.”
- Shadiqin, Moch Thariq. 2019. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Asas Kepastian Dan Keadilan.” *Administrative Law & Governance Journal*. 2(3): 558–70.
- SP, Wawancara dengan. 2019. “Selaku Personalia Hotel D, Uluwatu, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung.”
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Hukum*. Surabaya: Pustaka Abadi.
- . 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto. 2016. “Studi Tentang Keamanan Dan Keselamatan Pengunjung Hubungannya Dengan Citra Destinasi.” *Jurnal Media Wisata* 14(1): 287–304. <http://www.amptajurnal.ac.id/index.php/MWS/article/view/149>.
- Trisnantoro, Laksono. 2009. “Apakah Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional Dapat Terus Dilaksanakan? Sebuah Analisis Sejarah Dan Budaya.” *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan* 12(1).
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Yohan, Wawancara dengan. 2019. “Selaku Koordinator Wilayah Kabupaten Badung BPJS Ketenagakerjaan.”