Ranah Research
Journal of Multidisciplinary Research and Development
E-ISSN: 2655-0865
DINASTI RESEARCH
082170743613 ranahresearch@gmail.com https://jurnal.ranahresearch.com

DOI: https://doi.org/10.38035/rrj.v7i5
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak Jaminan Kesehatan Bagi Pegawai di PT. Anugrah Cipta Karyatama Prespektif Hifdun Nafs Dalam Maqasid Syariah

Yunita[1], Lutfi Fahrul Rizal[2], Muhammad Amin[3].
[1]UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Bandung, Indonesia, Yunitaaa843@gmail.com
[2]UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Bandung, Indonesia, lutfifahrulrizal@uinsgd.ac.id
[3]UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Bandung, Indonesia, muhammad.amin@uinsgd.ac.id

Corresponding Author: Yunitaaa843@gmail.com[1]

Abstract: *This study aims to analyze the legal protection and fulfillment of health insurance rights for employees at PT. Anugrah Cipta Karyatama, and to examine the obstacles in the implementation of the BPJS Ketenagakerjaan program. Employing an empirical juridical approach, data was collected through observation and interviews with management and employees. The results show inconsistencies in the implementation of health insurance policies, where not all employees are registered in the BPJS program, especially early contract employees. The obstacles encountered include the policy of delaying registration due to high turnover, company economic considerations, and employees' lack of understanding of social security rights. From the perspective of Maqasid Syariah, delaying the fulfillment of health insurance rights is contrary to the principle of Hifz al-Nafs (protection of life). This study concludes that there is a need for improvement in the implementation of health insurance to ensure fair legal protection and in accordance with the principles of Islamic ethics.*

Keyword: *BPJS Ketenagakerjaan , Health Insurance, Legal Protection, Maqasid Syariah.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum dan pemenuhan hak jaminan kesehatan bagi pegawai di PT. Anugrah Cipta Karyatama, serta mengkaji kendala implementasi program BPJS Ketenagakerjaan. Melalui pendekatan yuridis empiris, data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara dengan manajemen dan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya inkonsistensi dalam implementasi kebijakan jaminan kesehatan, di mana tidak semua karyawan terdaftar dalam program BPJS, terutama karyawan kontrak awal. Kendala yang dihadapi meliputi kebijakan penundaan pendaftaran karena tingginya turnover, pertimbangan ekonomi perusahaan, serta kurangnya pemahaman karyawan mengenai hak jaminan sosial. Dari perspektif Maqasid Syariah, penundaan pemenuhan hak jaminan kesehatan bertentangan dengan prinsip Hifz al-Nafs (perlindungan jiwa). Penelitian ini menyimpulkan perlunya perbaikan implementasi jaminan kesehatan untuk memastikan perlindungan hukum yang adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip etika Islam.

Kata Kunci: BPJS Ketenagakerjaan, Jaminan Kesehatan, *Maqasid Syariah*, Perlindungan Hukum.

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan salah satu hak asasi manusia yang fundamental dan memiliki tingkat kepentingan yang setara dengan hak untuk mendapatkan kehidupan yang layak, termasuk kebutuhan akan pangan, papan, dan sandang. Dalam konteks ini, setiap individu berhak untuk menerima layanan kesehatan yang memadai. Kesehatan tidak hanya menjadi elemen penting dari kesejahteraan individu, tetapi juga merupakan bagian dari cita-cita bangsa Indonesia yang diatur dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Salah satu tujuan nasional yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara luas, yang menunjukkan bahwa Indonesia berkomitmen untuk menjadi negara kesejahteraan *(welfare state)* (Wiasa, 2022).

Konsep *welfare state* mengharuskan negara untuk bertanggung jawab dalam menyediakan kesejahteraan bagi rakyat, termasuk pemenuhan kebutuhan dasar, pelayanan sosial, dan intervensi dalam sistem ekonomi pasar (Agus, 2011). Dalam hal ini, negara harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan esensial yang merupakan hak fundamental bagi seluruh warga negara. Jika pemerintah tidak mampu memenuhinya, warga negara berhak untuk menuntut hak tersebut sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku (Mishra, 1984). Dalam konteks perlindungan tenaga kerja, negara juga memiliki peran penting, yang dapat dilihat dari adanya lembaga jaminan tenaga kerja seperti BPJS, Jamsostek, dan ASTEK (Soeroso, 2006).

Perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia harus dipahami melalui beberapa tahapan. Perlindungan hukum lahir dari ketentuan hukum dan peraturan yang disepakati oleh masyarakat untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota masyarakat dan antara individu dengan pemerintah (Satjipto Rahardjo, 2009). Perlindungan hukum bertujuan untuk memberikan rasa aman dan keadilan kepada setiap warga negara dalam menjalankan hak dan kewajibannya. Dalam konteks hubungan industrial, perlindungan hukum menjadi wujud kehadiran negara untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja. Perlindungan ini mencakup pemberian jaminan sosial ketenagakerjaan, termasuk jaminan kesehatan, sebagai bagian dari hak dasar pekerja yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan (Lukman Hakim, 2011).

Namun, dalam praktiknya, perlindungan hukum bagi pekerja sering kali tidak berjalan dengan optimal. Banyak pekerja yang masih menghadapi hambatan dalam memperoleh pelayanan kesehatan yang memadai.baik karena prosedur administrasi yang rumit maupun kurangnya pemahaman dari pihak manajemen perusahaan tentang hak-hak pekerja. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kebijakan perusahaan dan pemenuhan hak pekerja dalam konteks jaminan kesehatan yang diatur oleh BPJS (Philipus,1987).

PT. Anugrah Cipta Karyatama, sebagai salah satu perusahaan yang beroperasi di Indonesia, memiliki kewajiban untuk memenuhi hak jaminan kesehatan bagi pegawainya sesuai dengan ketentuan BPJS Ketenagakerjaan. Namun, kenyataannya, masih terdapat banyak pekerja di perusahaan ini yang melaporkan ketidakpuasan terkait layanan kesehatan yang mereka terima. Beberapa di antaranya bahkan belum terdaftar dalam program jaminan sosial, yang seharusnya menjadi hak mereka. Data menunjukkan bahwa dari total 54 karyawan, hanya 39 yang tercatat sebagai peserta BPJS Kesehatan. Hal ini mencerminkan adanya masalah dalam implementasi kebijakan jaminan sosial di perusahaan.

Dalam konteks hukum Islam, pemenuhan hak jaminan kesehatan bagi pekerja juga dapat dilihat dari perspektif *Maqasid Syariah*, yang menekankan pentingnya perlindungan terhadap jiwa *(Hifz al-Nafs)* (Adnan, 2017). Dalam Islam, menjaga kesehatan dan keselamatan jiwa merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap individu dan negara. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap hak jaminan kesehatan tidak hanya dipandang sebagai

kewajiban hukum positif, tetapi juga sebagai kewajiban moral dan etis yang harus dipenuhi oleh setiap pemberi kerja (Sunyoto, 2017).

Dalam pandangan Islam, perjanjian yang sesuai dengan syariat, termasuk kontrak kerja antara pekerja dan perusahaan yang mengutamakan hak-hak pekerja, sangat dihormati. Islam mengajarkan kewajiban untuk memenuhi segala ketentuan hukum yang lahir dari perjanjian tersebut. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surah Al-Isra ayat 34:

﴿ وَلَا تَقْرَبُوْا مَالَ الْيَتِيْمِ اِلَّا بِالَّتِيْ هِيَ اَحْسَنُ حَتّٰى يَبْلُغَ اَشُدَّهٗۚ وَاَوْفُوْا بِالْعَهْدِۚ اِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْـُٔوْلًا ٣٤ ﴾

Artinya : Janganlah kamu mendekati harta anak yatim, kecuali dengan (cara) yang terbaik (dengan mengembangkan) sampai dia dewasa dan penuhilah janji (karena) sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggungjawabannya.

Selain itu, kewajiban menghormati kontrak kerja mencakup keharusan memenuhi hak-hak yang telah disepakati, termasuk memberikan upah sesuai perjanjian sebagai bentuk jaminan hak karyawan. Terkait pemenuhan hak pekerja berupa jaminan sosial kesehatan, Allah SWT dengan tegas memerintahkan hamba-Nya untuk menjaga kesehatan, seperti yang tercantum dalam Al-Qur'an Surah Al-Maidah Ayat 88.:

﴿ وَكُلُوْا مِمَّا رَزَقَكُمُ اللّٰهُ حَلٰلًا طَيِّبًاۖ وَّاتَّقُوا اللّٰهَ الَّذِيْٓ اَنْتُمْ بِهٖ مُؤْمِنُوْنَ ٨٨ ﴾

Artinya : Makanlah apa yang telah Allah anugerahkan kepadamu sebagai rezeki yang halal lagi baik, dan bertakwalah kepada Allah yang hanya kepada-Nya kamu beriman.

Ayat ini menegaskan bahwa menjaga kesehatan adalah kewajiban bagi setiap individu. Selain itu, sebuah hadis menunjukkan bahwa kesehatan dan keamanan dipandang sebagai kebutuhan mendasar, setara dengan kebutuhan akan makanan. Dengan demikian, kesehatan dan keamanan termasuk dalam kategori kebutuhan pokok yang harus terpenuhi untuk seluruh masyarakat. Dalam Islam, pemenuhan kebutuhan kesehatan seluruh rakyat adalah kewajiban yang harus dipenuhi oleh negara. Islam menetapkan bahwa jaminan kesehatan ini harus diberikan secara gratis, tanpa biaya apa pun jaminan kesehatan tidak hanya merupakan hak yang diatur oleh undang-undang, tetapi juga merupakan bagian dari tanggung jawab sosial yang lebih luas, yang dapat dilihat dari perspektif etika dan hukum Islam. Dalam *Maqasid Syariah* terdapat prinsip-prinsip yang mengatur tentang pemeliharaan hak dasar manusia, termasuk hak kesehatan. Salah satu kaidah utama dalam *Maqasid Syariah* adalah *Hifz nafs* (memelihara jiwa), yang mengharuskan perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan manusia (Adnan, A., 2017). Dalam konteks ini, perlindungan terhadap pekerja melalui jaminan kesehatan adalah suatu kewajiban moral dan hukum yang harus dipenuhi oleh setiap pemberi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami perlindungan hukum dan pemenuhan hak jaminan kesehatan bagi pegawai di PT Anugrah Cipta Karyatama, serta menganalisis kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian ini juga akan menilai kesesuaian perlindungan hukum dan pemenuhan hak jaminan kesehatan dengan prinsip-prinsip *Hifz al-Nafs* dalam *Maqasid Syariah* (Roslan, 2023).

Melalui pendekatan yuridis empiris, penelitian ini akan mengumpulkan data melalui observasi dan wawancara dengan pihak manajemen dan karyawan di PT. Anugrah Cipta Karyatama. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan pekerja dalam konteks jaminan kesehatan, serta membuka ruang untuk pengembangan kebijakan yang lebih inklusif dan adil berdasarkan prinsip *Maqasid Syariah.*

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami perlindungan hukum dan pemenuhan hak jaminan kesehatan bagi pekerja di Indonesia, serta mendorong perbaikan dalam implementasi kebijakan jaminan sosial di perusahaan swasta.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Yuridis Empiris, yaitu suatu pendekatan yang bertujuan untuk melihat hukum tidak hanya sebagai norma tertulis, tetapi juga sebagai perilaku nyata di tengah masyarakat. Pendekatan ini digunakan untuk mengamati bagaimana ketentuan hukum tentang perlindungan jaminan sosial tenaga kerja, khususnya yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS dan peraturan pelaksananya, diterapkan dalam lingkungan kerja PT. Anugrah Media Karyatama. Penelitian ini tidak hanya mengkaji aspek normatif dari peraturan perundang-undangan, tetapi juga menelusuri pelaksanaannya melalui interaksi langsung dengan pihak perusahaan dan para pekerja guna mengidentifikasi fakta dan realitas hukum yang terjadi di lapangan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif Analisis, yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan hubungan antara fenomena yang diteliti. Dalam konteks ini, penulis menggambarkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan terkait jaminan kesehatan tenaga kerja dan mengaitkannya dengan teori-teori hukum seperti teori perlindungan hukum, teori kepatuhan hukum, dan prinsip *Hifz al-Nafs* dalam *Maqasid Syariah*. Selanjutnya, data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara di PT. Anugrah Media Karyatama dianalisis untuk mengetahui sejauh mana hukum positif telah dijalankan dan apakah telah memberikan perlindungan hukum yang layak bagi para karyawannya.

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi langsung di PT. Anugrah Cipta Karyatama. Wawancara dilakukan dengan pihak manajemen dan karyawan untuk menggali informasi terkait pengalaman mereka dalam mengakses hak jaminan kesehatan, serta kendala yang dihadapi dalam implementasi program BPJS Ketenagakerjaan (Sulistiyani, 2024). Observasi dilakukan untuk menganalisis pelaksanaan kebijakan pemenuhan jaminan kesehatan, termasuk fasilitas kesehatan yang disediakan perusahaan dan prosedur pengelolaan jaminan kesehatan. Data sekunder diperoleh dari literatur, dokumen perusahaan, serta peraturan perundang-undangan yang relevan, seperti Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan Ketenagakerjaan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini teknik analisis data dari Miles dan Huberman, yaitu Triangulasi Data, yang bertujuan meningkatkan keabsahan dan keakuratan temuan melalui penggabungan berbagai sumber informasi. Teknik ini terdiri dari tiga tahap utama, pertama Reduksi Data, Merupakan proses menyaring dan menyederhanakan data dari hasil wawancara, observasi, serta dokumen perusahaan. Data yang tidak relevan dieliminasi, sedangkan informasi penting difokuskan untuk menemukan pola atau tema yang sesuai dengan rumusan masalah penelitian. Kedua Penyajian Data, Data yang telah direduksi disusun dalam bentuk narasi, tabel, dan dokumen visual agar mudah dipahami dan dianalisis. Tujuannya untuk melihat hubungan antar kategori dan menguatkan temuan secara sistematis. Ketiga Penarikan Kesimpulan, Kesimpulan disusun berdasarkan data yang telah dianalisis dan diverifikasi dengan membandingkan data lapangan, teori hukum, serta regulasi yang berlaku. Verifikasi dilakukan guna memastikan keabsahan hasil penelitian (Huberman, A. M. Miles, M. B, 1992).

Teknik triangulasi dipilih karena mampu mengurangi bias, meningkatkan keandalan, serta memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pelaksanaan perlindungan hukum jaminan kesehatan di PT. Anugrah Media Karyatama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak jaminan Kesehatan bagi pegawai di PT. Anugrah Cipta Karyatama.

Perlindungan hukum merupakan aspek fundamental dalam menjamin keadilan dan kesejahteraan bagi setiap warga negara, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Dalam

konteks hubungan industrial, perlindungan hukum hadir sebagai upaya negara dan pelaku usaha untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Salah satu bentuk nyata perlindungan hukum adalah melalui pemberian jaminan sosial ketenagakerjaan, termasuk jaminan kesehatan yang menjadi hak dasar setiap pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

Berdasarkan hasil wawancara, PT. Anugrah Cipta Karyatama telah mulai mengimplementasikan program BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan sejak akhir tahun 2022. Namun, implementasinya belum mencakup seluruh pekerja secara merata, khususnya mereka yang masih berada pada masa kontrak awal (kurang dari tiga bulan). Pihak manajemen menyatakan:

"Kami menunda pendaftaran BPJS sampai karyawan menyelesaikan kontrak pertama (3 bulan), karena turnover tinggi. Kalau langsung didaftarkan sejak awal, kadang mereka resign sebelum sempat pakai fasilitasnya."

(Wawancara dengan Manajemen PT. AMK)

Kebijakan tersebut tentu menimbulkan ketimpangan dalam perlindungan hukum karena sebagian pekerja berada dalam kondisi kerja tanpa jaminan sosial. Dalam Teori Perlindungan Hukum yang dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo, hukum tidak boleh hanya dilihat dari sisi normatif atau prosedural, tetapi juga harus menyentuh aspek keadilan substantif, yaitu keadilan yang benar-benar dirasakan oleh masyarakat secara nyata. Satjipto menyatakan:

"Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada masyarakat agar hak-haknya terlindungi dan agar mereka dapat menikmati hak-hak tersebut dengan penuh tanggung jawab."

Lebih lanjut, ia menegaskan:

"Hukum itu untuk manusia dan bukan manusia untuk hukum. Oleh karena itu, hukum harus mampu memberikan keadilan dan perlindungan kepada manusia dalam kehidupan bermasyarakat."

Dengan demikian, jika suatu aturan telah ditetapkan, namun implementasinya tidak menyentuh hak-hak dasar karyawan secara adil, maka perlindungan hukum tersebut belum sepenuhnya berjalan sebagaimana mestinya.

Dalam konteks Islam, kewajiban untuk melindungi dan memenuhi hak-hak dasar manusia, termasuk hak atas kesehatan, juga merupakan bagian dari tanggung jawab sosial dan moral. Rasulullah ﷺ bersabda:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

"Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya."
(HR. al-Bukhari, no. 893 dan Muslim, no. 1829)

Hadis ini menunjukkan bahwa pihak perusahaan, sebagai pemangku kekuasaan dalam struktur kerja, bertanggung jawab atas kesejahteraan karyawannya. Menunda jaminan kesehatan berarti menunda pemenuhan hak dasar dan membiarkan mereka dalam kondisi rentan terhadap risiko kesehatan dan ekonomi.

Selain itu, Islam juga menekankan pentingnya untuk tidak menimbulkan bahaya bagi orang lain. Rasulullah ﷺ bersabda:

لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ

"Tidak boleh membahayakan diri sendiri dan tidak boleh pula membahayakan orang lain." (HR. Ibnu Mājah, no. 2340)

Menunda akses terhadap jaminan kesehatan bisa dikategorikan sebagai bentuk mudharat, yang dalam hukum Islam wajib dihindari. Maka, kebijakan perusahaan yang belum memberikan perlindungan merata kepada seluruh pekerja sejatinya belum mencerminkan prinsip perlindungan hukum yang adil, baik dari sudut pandang hukum positif maupun syariat Islam.

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Anugrah Media Karyatama berdasarkan Status Kerja dan Kepesertaan BPJS

Status Kerja	Jumlah Karyawan	Sudah Terdaftar BPJS	Belum Terdaftar BPJS
Tetap	20	18	2
Kontrak	15	9	6
Percobaan	15	0	15
Total	50	27	23

Sumber: Data Karyawan PT. Anugrah Media Karyatama, 2025

Untuk menganalisis implementasi perlindungan hukum jaminan kesehatan di PT. Anugrah Cipta Karyatama, penelitian ini menggunakan metode sampling dengan pertimbangan, Meskipun jumlah populasi karyawan di PT. Anugrah Cipta Karyatama tidak terlalu besar, penggunaan teknik sampling dipandang efisien untuk memperoleh data yang representatif dan relevan dalam keterbatasan waktu, tenaga, dan akses terhadap seluruh karyawan. Selain itu, sampling memungkinkan pengumpulan data dari dua perspektif kunci, yaitu pihak manajemen sebagai pelaksana kebijakan dan pihak pekerja sebagai penerima hak. Dengan membandingkan kedua sudut pandang ini, penelitian dapat menganalisis kesesuaian antara regulasi dan praktik implementasinya di lapangan.

Teknik sampling yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Teknik ini dipilih berdasarkan kebutuhan untuk mendapatkan data yang informatif dan relevan dengan fokus penelitian, khususnya terkait pelaksanaan perlindungan hukum jaminan kesehatan. Kriteria yang ditetapkan dalam pemilihan sampel adalah:

a. Karyawan tetap dan kontrak yang telah bekerja minimal 3 bulan. Kriteria ini dipilih untuk mendapatkan perspektif pekerja yang telah memiliki pengalaman bekerja dan seharusnya telah terdaftar dalam program BPJS sesuai dengan kebijakan perusahaan yang disampaikan.
b. Pihak manajemen yang memahami kebijakan internal terkait pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan. Kriteria ini memastikan bahwa informasi yang diperoleh mengenai kebijakan dan implementasi berasal dari sumber yang kompeten.

Penggunaan purposive sampling memungkinkan peneliti untuk fokus pada informan yang paling mungkin memberikan wawasan mendalam terkait isu yang diteliti.

Responden dipilih berdasarkan kriteria seperti status kepegawaian (tetap, kontrak, atau percobaan), masa kerja minimal tiga bulan, dan keterlibatan langsung dalam sistem administrasi ketenagakerjaan di perusahaan. Teknik ini dianggap tepat karena memungkinkan peneliti memperoleh data yang mendalam dan sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menilai implementasi perlindungan hukum terhadap hak jaminan kesehatan karyawan berdasarkan pengalaman langsung mereka di lapangan.Temuan ini mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan pegawainya ke dalam program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, dan implementasi di lapangan. Data penelitian mencatat bahwa hanya sebagian kecil pegawai yang telah menerima manfaat dari program BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan secara rutin (Kirana, 2022).

Pembahasan mengenai perlindungan hukum bagi pekerja tidak dapat dipisahkan dari landasan hukum yang mengatur hak dan kewajiban para pihak, baik perusahaan maupun pekerja, beberapa dasar hukum utama yang termasuk dalam jaminan kesehatan pekerja:

a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945: Pasal 28H ayat (1) secara eksplisit menyatakan bahwa "Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan." Pasal ini menjadi landasan konstitusional bagi hak setiap warga negara, termasuk pekerja, untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang layak.
b. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS): Undang-undang ini secara khusus mengatur mengenai penyelenggaraan jaminan sosial, termasuk jaminan kesehatan. Pasal 14 dengan jelas menyatakan bahwa “Pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti dan memberikan data dirinya dan pekerjanya secara lengkap dan benar kepada BPJS.”
c. Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan: Peraturan ini lebih lanjut menjelaskan bahwa seluruh pekerja wajib didaftarkan dalam program jaminan kesehatan nasional tanpa terkecuali. Hal ini memperkuat kewajiban perusahaan untuk memastikan seluruh karyawannya terdaftar dalam BPJS Kesehatan.
d. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Pasal 99 ayat (1) menyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan, kesehatan, moral, dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.” Meskipun tidak secara spesifik menyebutkan BPJS, pasal ini menggarisbawahi hak pekerja atas perlindungan kesehatan sebagai bagian dari hak dasar dalam hubungan kerja.

Berdasarkan landasan hukum yang berlaku, perusahaan memiliki kewajiban hukum yang jelas terkait jaminan kesehatan pekerja, meliputi:

a. Pendaftaran seluruh karyawan ke dalam program BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan sejak hari pertama kerja,
b. Penyediaan informasi dan sosialisasi mengenai hak jaminan sosial,
c. Pembayaran iuran BPJS secara rutin dan tepat waktu (baik bagian perusahaan maupun potongan gaji karyawan),
d. Serta penyediaan lingkungan kerja yang aman dan kondusif bagi kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

Apabila perusahaan tidak memenuhi kewajibannya, khususnya dalam memberikan hak jaminan sosial kepada pekerja, maka hal tersebut dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hukum. Perusahaan yang lalai atau menolak menjalankan kewajiban tersebut dapat dikenai sanksi Kelalaian dalam pemenuhan kewajiban ini dapat berakibat pada sanksi administratif sebagaimana diatur dalam UU No. 24 Tahun 2011 Pasal 17.

Sanksi-sanksi ini bertujuan tidak hanya sebagai mekanisme represif untuk menindak pelanggaran, tetapi juga sebagai upaya preventif untuk mendorong kepatuhan perusahaan sejak awal.Merujuk pada teori perlindungan hukum Satjipto Rahardjo dan perspektif Islam, implementasi jaminan kesehatan yang belum merata di PT. Anugrah Cipta Karyatama mengindikasikan bahwa perlindungan hukum yang optimal dan keadilan substantif belum sepenuhnya terwujud, sehingga perlindungan hukum yang sesungguhnya harus menjangkau seluruh pekerja tanpa diskriminasi status atau masa kerja, menjadikan hukum sebagai instrumen pembebasan dan perlindungan yang nyata. Meskipun demikian, implementasi perlindungan hukum dan pemenuhan hak jaminan kesehatan di PT. Anugrah Cipta Karyatama menghadapi tantangan kompleks yang terungkap dari wawancara dengan karyawan dan HRD, menunjukkan inkonsistensi perusahaan dalam mendaftarkan seluruh pegawai tetap dan kontrak ke BPJS, yang diperparah oleh kendala administratif, kurangnya pemahaman regulasi, serta minimnya pengawasan dari pihak terkait

Hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum dan pemenuhan hak jaminan Kesehatan bagi karyawan di PT. Anugrah Cipta Karyatama.

Teori Kepatuhan Hukum (Legal Compliance Theory) pertama kali dikemukakan oleh Stanley Milgram pada tahun 1963. Teori ini membahas situasi di mana individu mematuhi perintah atau ketentuan yang telah diberlakukan. Dalam kajian sosiologi, kepatuhan terhadap hukum dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu pendekatan instrumental dan pendekatan normatif (Harper & Row, 1974). Sementara itu, kesadaran hukum mencerminkan nilai-nilai yang tertanam dalam diri seseorang mengenai hukum yang berlaku maupun yang idealnya ada. Fokus utama dari kesadaran hukum ini adalah pada nilai dan fungsi hukum itu sendiri, bukan sekadar penilaian terhadap peristiwa konkret dalam masyarakat, sebagaimana dijelaskan oleh Soerjono Soekanto (1982).

Teori ini menyatakan bahwa kepatuhan tidak hanya terbatas pada pemenuhan aspek hukum formal, tetapi juga mencakup kesadaran dan komitmen internal dari pihak yang berkewajiban untuk mematuhi regulasi. Dalam konteks ini, kepatuhan PT. Anugrah Cipta Karyatama terhadap regulasi BPJS tidak cukup hanya dengan melakukan pendaftaran awal, tetapi juga harus diwujudkan melalui pembayaran iuran secara berkala dan penyediaan informasi yang transparan kepada pekerja. Namun, observasi lapangan dan wawancara menunjukkan bahwa sejumlah karyawan bahkan tidak mengetahui status kepesertaan mereka dalam program BPJS, termasuk apakah iuran mereka telah dibayarkan secara rutin oleh perusahaan.

Meskipun PT. Anugrah Cipta Karyatama telah mulai mengimplementasikan program jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan sejak akhir tahun 2022, pelaksanaannya di lapangan belum sepenuhnya merata dan optimal. Hambatan-hambatan yang muncul tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencerminkan rendahnya tingkat kepatuhan terhadap hukum, baik dari sisi manajemen maupun pemahaman pekerja. Dalam hal ini, teori kepatuhan hukum dari Stanley Milgram dan pendekatan *compliance, identification,* dan *internalization* dari Soerjono Soekanto menjadi relevan untuk menganalisis seberapa dalam nilai hukum diinternalisasi dalam praktik hubungan kerja di perusahaan.

a. Penundaan Pendaftaran Jaminan Sosial karena Tingginya *Turnover,*

Salah satu hambatan utama adalah kebijakan internal perusahaan yang menunda pendaftaran BPJS hingga karyawan menyelesaikan masa kontrak pertama selama tiga bulan. Kebijakan ini dilakukan karena tingginya tingkat turnover, terutama dari kalangan Gen Z. Pihak manajemen menyatakan:

"Karyawan baru akan didaftarkan setelah melewati masa kontrak pertama yaitu tiga bulan masa kerja… Kalau langsung didaftarkan sejak awal, kadang mereka resign sebelum sempat pakai fasilitasnya."

(Wawancara dengan Division Manager PT. AMK)

Kebijakan ini menunjukkan bentuk kepatuhan instrumental dan compliance, yakni perusahaan baru patuh ketika merasa terancam oleh kerugian atau kewajiban hukum, bukan karena kesadaran intrinsik akan pentingnya perlindungan terhadap hak pekerja. Dalam konteks ini, perlindungan hukum hanya dijalankan sebatas formalitas administratif.

b. Pertimbangan Ekonomi sebagai Alasan Utama Kepatuhan

Pertimbangan efisiensi dan beban anggaran sering kali menjadi alasan perusahaan dalam menunda pendaftaran jaminan sosial bagi seluruh karyawan. Sebelum BPJS diimplementasikan secara menyeluruh, perusahaan menanggung sendiri klaim biaya pengobatan:

"Saat BPJS belum diterapkan, karyawan yang sakit melakukan reimburse langsung ke perusahaan. Bahkan ada yang klaim biaya pengobatan anggota keluarganya juga."

(Wawancara dengan HRD PT. AMK)

Kepatuhan yang hanya berorientasi pada beban ekonomi ini belum mencerminkan kualitas hukum yang baik dalam teori kepatuhan. Kepatuhan yang ideal adalah ketika kebijakan didasarkan pada kesadaran dan internalisasi terhadap fungsi hukum sebagai pelindung kepentingan masyarakat, bukan sekadar penghindaran risiko finansial.

Dalam konteks Islam, tindakan semacam ini juga tidak sesuai dengan prinsip perlindungan terhadap sesama, karena perusahaan secara sadar membiarkan pekerja berada dalam kondisi tanpa perlindungan hukum. Rasulullah ﷺ bersabda:

لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ

"Tidak boleh menimbulkan bahaya bagi diri sendiri dan tidak boleh (pula) menimbulkan bahaya bagi orang lain."
(HR. Ibnu Mājah, no. 2340)

Hadis ini sangat relevan dalam menggambarkan bahwa setiap bentuk kebijakan yang berpotensi menimbulkan kerugian atau bahaya bagi pihak lain, termasuk pekerja yang tidak segera dijamin kesehatannya, merupakan bentuk pelanggaran terhadap ajaran Islam tentang etika sosial.

c. Lemahnya Sosialisasi dan Kesadaran Hukum Pekerja

Selain hambatan dari pihak perusahaan, terdapat juga faktor dari sisi karyawan, yakni minimnya kesadaran hukum terhadap hak jaminan sosial. Banyak pekerja yang belum memahami bahwa mereka memiliki hak atas BPJS sejak hari pertama bekerja. Hal ini menunjukkan rendahnya tingkat internalization dalam kepatuhan hukum dari sisi pekerja.

Padahal, dalam Islam, menjaga diri dan menuntut perlindungan merupakan bagian dari tanggung jawab pribadi dan sosial. Rasulullah ﷺ bersabda:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْؤُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

"Setiap kamu adalah pemimpin, dan setiap kamu akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemipinannya."
(HR. Bukhari no. 893 dan Muslim no. 1829)

Hadis ini juga berlaku dalam konteks hubungan kerja, di mana perusahaan sebagai pemimpin institusi wajib bertanggung jawab terhadap kesejahteraan dan keselamatan bawahannya, termasuk melalui pemberian jaminan kesehatan yang adil dan merata.

Hal ini sesuai dengan konsep kepatuhan *syari'ah* yang Dinyatakan bahwa dalam perspektif Islam, keberhasilan suatu bisnis tidak semata-mata diukur dari akumulasi kekayaan materi, melainkan juga ditentukan oleh sejauh mana individu tersebut mampu merealisasikan tujuan-tujuan syariat Islam, yakni maqasid al-syari'ah. Dengan demikian, hambatan-hambatan yang dihadapi PT. Anugrah Cipta Karyatama dalam pelaksanaan jaminan kesehatan mencakup faktor struktural seperti kebijakan penundaan pendaftaran, alasan efisiensi ekonomi, serta lemahnya internalisasi nilai hukum di lingkungan perusahaan. Dalam tinjauan teori kepatuhan hukum, perusahaan masih menunjukkan kepatuhan pada tingkat *compliance* yang rendah efektivitasnya. Sedangkan dari perspektif Islam, kebijakan yang membahayakan atau menunda hak dasar pekerja seperti jaminan kesehatan jelas bertentangan dengan prinsip etika sosial dan perlindungan jiwa, sebagaimana diajarkan oleh Rasulullah ﷺ dalam hadis-hadisnya.

Tinjauan hifdun nafs dalam maqasid syariah terhadap perlindungan hukum dan pemenuhan hak jaminan Kesehatan bagi pegawai di PT. Anugrah Cipta Karyatama

Lebih jauh, penelitian ini juga meninjau pemenuhan hak jaminan kesehatan dari perspektif *Maqasid Syariah,* khususnya pada aspek *Hifz al-Nafs* (perlindungan jiwa). Dalam Islam, menjaga keberlangsungan hidup dan kesehatan merupakan bagian integral dari tujuan utama diturunkannya syaria (Mudzakir, 2003). Oleh karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab moral dan spiritual untuk menjamin kesehatan para pekerjanya. Perlindungan hukum terhadap hak jaminan kesehatan dalam hal ini tidak hanya dipandang sebagai kewajiban hukum

positif, tetapi juga sebagai kewajiban etis dan religius. Mengabaikan hak ini berarti menempatkan nyawa dan kesejahteraan pegawai dalam risiko, yang secara langsung bertentangan dengan prinsip *Hifz al-Nafs*.

Konsep *Hifz al-Nafs* (حفظ النفس) atau pemeliharaan jiwa merupakan salah satu prinsip pokok dalam *Maqasid Syariah*, yang menekankan pentingnya perlindungan terhadap kehidupan manusia. Dalam hukum Islam, jiwa manusia adalah amanah yang sangat berharga dari Allah SWT dan harus dijaga secara menyeluruh, baik dari aspek fisik, psikologis, sosial, maupun spiritual. Oleh karena itu, setiap kebijakan yang menyentuh aspek perlindungan jiwa, termasuk dalam bentuk jaminan kesehatan, menjadi bagian dari kewajiban moral dan hukum dalam Islam.

Dalam konteks hubungan industrial di PT. Anugrah Cipta Karyatama, implementasi perlindungan hukum melalui program jaminan sosial kesehatan (BPJS) merupakan salah satu bentuk konkret dalam mengamalkan prinsip *Hifz al-Nafs*. Namun, berdasarkan hasil wawancara dan observasi, pelaksanaan jaminan kesehatan di perusahaan ini masih menemui sejumlah kendala yang berpotensi mengabaikan prinsip perlindungan terhadap nyawa.

a. Hak atas Kesehatan sebagai Amanah Syariah

Islam mengajarkan bahwa menjaga kesehatan dan keselamatan jiwa adalah bentuk tanggung jawab kolektif. Dalam Surah Al-Māidah ayat 88, Allah SWT berfirman:

وَكُلُوا مِمَّا رَزَقَكُمُ ٱللَّهُ حَلَٰلًا طَيِّبًا ۚ وَٱتَّقُوا ٱللَّهَ ٱلَّذِىٓ أَنتُم بِهِۦ مُؤْمِنُونَ

"Makanlah apa yang telah Allah anugerahkan kepadamu sebagai rezeki yang halal lagi baik, dan bertakwalah kepada Allah yang kepada-Nya kamu beriman." (QS. Al-Māidah: 88)

Ayat ini menunjukkan bahwa menjaga kesehatan merupakan bagian dari menjaga keberlangsungan hidup manusia, yang menjadi substansi dari *Hifz al-Nafs*. Pemberian jaminan kesehatan kepada pekerja menjadi sarana untuk mewujudkan prinsip tersebut.

"Saat BPJS belum diterapkan secara merata, karyawan yang sakit biasanya meminta penggantian biaya pengobatan langsung ke perusahaan. Bahkan kadang untuk keluarganya juga. Ini tentu jadi beban besar dan tidak terprediksi."
(Wawancara dengan HRD PT. AMK)

b. Penundaan Jaminan Sosial dan Pelanggaran Prinsip Hifz al-Nafs

Kebijakan perusahaan untuk menunda pendaftaran BPJS hingga masa kerja tiga bulan menjadi salah satu bentuk pelanggaran prinsip *Hifz al-Nafs*, karena selama masa tersebut pekerja tidak memiliki perlindungan kesehatan yang sah dan terjamin.

"Kami menunda pendaftaran BPJS sampai karyawan menyelesaikan kontrak pertama (3 bulan) karena turnover tinggi. Kalau didaftarkan sejak awal, kadang mereka resign sebelum sempat pakai fasilitasnya."
(Wawancara dengan Manajemen PT. AMK)

Meskipun alasan efisiensi ekonomi dapat dipahami dari sisi manajemen, dalam pandangan Maqasid Syariah, menunda pemenuhan hak jaminan kesehatan berarti membiarkan pekerja dalam kondisi rawan terhadap bahaya yang dapat mengancam keselamatan jiwa. Hal ini tidak sesuai dengan sabda Rasulullah ﷺ:

لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ

"Tidak boleh membahayakan diri sendiri dan tidak boleh pula membahayakan orang lain." (HR. Ibnu Mājah, no. 2340; Malik, no. 1234)

Hadis ini menegaskan bahwa kebijakan atau tindakan yang menimbulkan tidak baik bagi pihak lain dalam hal ini pekerja yang tidak dilindungi jaminan kesehatan merupakan perbuatan yang tercela dalam Islam.

c. Kesadaran akan Nikmat Kesehatan sebagai Bentuk Kepatuhan *Syar'i*

Menjaga kesehatan merupakan bagian dari bentuk syukur atas nikmat yang sering diabaikan oleh manusia. Rasulullah ﷺ bersabda:

نِعْمَتَانِ مَغْبُونٌ فِيهِمَا كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ: الصِّحَّةُ وَالْفَرَاغُ

"Dua kenikmatan yang sering dilalaikan oleh kebanyakan manusia adalah kesehatan dan waktu luang."

(HR. Al-Bukhari, no. 6412)

Hadis ini menunjukkan bahwa kesehatan bukan sekadar hak, tetapi juga amanah dan nikmat besar dari Allah SWT yang harus dijaga. Maka dari itu, menyediakan jaminan kesehatan bagi pekerja merupakan bagian dari tanggung jawab moral dan spiritual.

d. Tanggung Jawab Perusahaan dalam Perspektif *Maqasid*

Islam mengajarkan bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab atas kesejahteraan orang-orang yang berada di bawah kepemimpinannya. Rasulullah ﷺ bersabda:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

"Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya."

(HR. Al-Bukhari no. 893 dan Muslim no. 1829)

Hadis ini memberikan penegasan bahwa perusahaan sebagai pemegang kendali dalam lingkungan kerja harus memastikan bahwa setiap karyawan mendapatkan perlindungan dan haknya, termasuk hak atas jaminan kesehatan sebagai bagian dari tanggung jawab terhadap jiwa mereka.

Untuk memperjuangkan hak-hak mereka, pekerja dapat menempuh upaya preventif dan represif. Upaya preventif meliputi pengajuan keberatan, mediasi, atau penyampaian aspirasi melalui serikat pekerja. Sementara itu, upaya represif dapat dilakukan melalui pengaduan kepada instansi berwenang, seperti Dinas Ketenagakerjaan atau Pengadilan Hubungan Industrial. Kedua mekanisme ini seharusnya difasilitasi oleh perusahaan dan pemerintah sebagai bagian dari sistem perlindungan hukum.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai perlindungan hukum dan pemenuhan hak jaminan kesehatan bagi pegawai di PT. Anugrah Cipta Karyatama, dapat disimpulkan bahwa implementasi program jaminan kesehatan di perusahaan ini belum berjalan secara optimal. Meskipun PT. Anugrah Cipta Karyatama telah berupaya untuk memenuhi kewajiban hukum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, masih terdapat banyak kendala yang menghambat pemenuhan hak-hak pekerja dan dibagi menjadi 3 poin utama:

1. **Bentuk perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak jaminan Kesehatan bagi pegawai di PT. Anugrah Cipta Karyatama.**

   Temuan penelitian mengindikasikan bahwa upaya perlindungan hukum terhadap hak jaminan kesehatan di PT. Anugrah Cipta Karyatama masih belum terlaksana secara maksimal. Implementasi program BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, yang seharusnya menjadi wujud nyata perlindungan hukum bagi pekerja, belum dilaksanakan secara merata di perusahaan tersebut. Secara khusus, terdapat temuan bahwa pekerja yang masih berada pada masa kontrak awal (kurang dari tiga bulan) belum sepenuhnya terjamin haknya untuk mendapatkan jaminan Kesehatan

   Kebijakan perusahaan yang menunda pendaftaran BPJS bagi pekerja dalam masa kontrak awal ini menimbulkan ketimpangan dalam perlindungan hukum. Hal ini disebabkan karena sebagian pekerja menjadi berada dalam kondisi kerja tanpa jaminan sosial, yang seharusnya menjadi hak dasar mereka. Temuan ini bertentangan dengan prinsip keadilan

substantif dalam teori perlindungan hukum, yang menekankan bahwa hukum harus benar-benar dirasakan manfaatnya oleh masyarakat.

Lebih lanjut, dari perspektif Islam, penundaan jaminan kesehatan juga dipandang sebagai tindakan yang kurang bertanggung jawab dan berpotensi menimbulkan *mudharat* (bahaya) bagi pekerja. Dalam Islam, melindungi dan memenuhi hak-hak dasar manusia, termasuk hak atas kesehatan, adalah bagian dari tanggung jawab sosial dan moral.

2. **Hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum dan pemenuhan hak jaminan kesehatan bagi pegawai di PT. Anugrah Cipta Karyatama.**

   Implementasi perlindungan hukum dan pemenuhan hak jaminan kesehatan di PT. Anugrah Cipta Karyatama menghadapi berbagai tantangan kompleks. Hasil wawancara dengan karyawan dan pihak HRD menunjukkan adanya inkonsistensi perusahaan dalam mendaftarkan seluruh pegawai tetap dan kontrak ke dalam program BPJS.

   Beberapa faktor yang menjadi penghambat optimalisasi perlindungan hukum di perusahaan ini antara lain adalah kendala administratif, kurangnya pemahaman tentang regulasi yang berlaku, serta minimnya pengawasan dari pihak terkait seperti Dinas Ketenagakerjaan atau BPJS setempat.

   Selain itu, kebijakan penundaan pendaftaran jaminan sosial dengan alasan tingginya *turnover* karyawan juga mencerminkan kepatuhan yang bersifat instrumental dan kurangnya internalisasi nilai-nilai hukum yang mendasar. Dalam hal ini, perusahaan terlihat patuh hanya ketika ada potensi kerugian atau kewajiban hukum yang mengancam, bukan karena kesadaran intrinsik akan pentingnya perlindungan terhadap hak pekerja.

3. **Tinjauan hifdun nafs dalam maqasid syariah terhadap perlindungan hukum dan pemenuhan hak jaminan kesehatan bagi pegawai di PT. Anugrah Cipta Karyatama**

   Pemenuhan hak jaminan kesehatan dalam konteks ini juga ditinjau dari perspektif *Maqasid Syariah*, khususnya prinsip *Hifz al-Nafs* (perlindungan jiwa). *Hifz al-Nafs* menekankan pentingnya menjaga keberlangsungan hidup dan kesehatan manusia, yang merupakan bagian integral dari tujuan utama diturunkannya syariah dalam Islam.

   Dalam perspektif ini, penundaan jaminan sosial dianggap sebagai pelanggaran terhadap prinsip *Hifz al-Nafs*, karena tindakan tersebut membiarkan pekerja berada dalam kondisi rawan terhadap bahaya yang dapat mengancam keselamatan jiwa mereka.

   Islam mengajarkan bahwa menjaga kesehatan adalah bagian dari tanggung jawab kolektif dan merupakan bentuk syukur atas nikmat Allah SWT. Oleh karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab moral dan spiritual untuk menjamin kesehatan pekerja sebagai bagian dari pemeliharaan jiwa (*Hifz al-Nafs*).

REFERENSI

Adnan, A. (2017). *Maqasid Syariah dalam Sistem Jaminan Sosial di Indonesia*. Jurnal Hukum dan Ekonomi Islam, 4(2), 56–73.

Agus Pramono. (2011). Qua Vadis Perpolisian Komunitas (Community Policing). *Jurnal Masalah-Masalah Hukum, 40*(4), 393. Fakultas Hukum Universitas Diponegoro.

Ahmadi Miru, & Sutarman Yodo. (2011). *Hukum Perlindungan Konsumen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Al-Khadimi, N. A. M. (2006). *Al-Munasabah Al-Syar'iyyah Wa Tatbiquha al-Mu'asiroh*. Beirut: Dar Ibn Hazm.

Al-Raisuni, A. (n.d.). *Nazhariyah Al-Maqashid 'inda Al-Imam Al-Syathibi*. Al-Dar Al-'Alamiyah li Al-Kitab Al-Islamiyah.

Al-Syathibi. (2000). *Al-Muwafaqat* (Vol. 2, Tahqiq: Abu Ubaidah). Beirut: Dar Ibn Hazm.

Asafri Bakri. (1996). *Konsep Maqashid Syariah Menurut Al-Syathibi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Asih Eka Putri. (2014). *Seri Buku Saku-2: Paham BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan)*. Friedrich-Ebert-Stiftung.

Atiqi Chollisni. (2016). Analisis Maqashid Syariah Dalam Keputusan Memilih Hunian Islami Pada Perumahan Ilhami Tangerang. *Jurnal Ekonomi Islam, 7*(1), 50.
Bambang Sunggono. (2003). *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
BPJS Kesehatan. (n.d.). Fungsi dan Tugas BPJS. https://bpjsketenagakerjaan.go.id
Dian Ayu Nurul, & Danar Ari Wibowo. (2020). Return to Work Sebagai Bentuk Jaminan Kecelakaan Kerja di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. *Jurnal Hukum, 1*.
Elviandri, et al. (2019). Quo Vadis Negara Kesejahteraan: Meneguhkan Ideologi Welfare State Negara Hukum Kesejahteraan Indonesia. *Mimbar Hukum, 31*.
Faiz, P. M. (2009). Teori Keadilan John Rawls. *Jurnal Konstitusi, 6*(1), 139.
Febriany, I. S. (2021). Islam dan Tuntunan Menjaga Diri (Hifdzu an-Nafs). *Republika.co.id*.
Ghofar Sidiq. (2009). Teori Maqashid Syariah Dalam Hukum Islam. *Sultan Agung, 44*(118), 118–119.
Hermein Hadiati Koeswadji. (1984). *Hukum dan Masalah Medik*. Surabaya: Airlangga University Press.
Jauhar, A. A. (2009). *Maqashid Syariah*. Jakarta: Amzah.
Khafi, A. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Jurispudentie, 3*, 64.
Khalaf, A. W. (2022). *Ilmu Ushul al-Fiqh* (Halimuddin, Penerj.). Jakarta: Asdi Mahasatya.
Kirana, Y. (2022). Tinjauan Yuridis Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan terhadap Pekerja. *Jurnal Hukum dan Keadilan, 9*, 78–79.
Kiswandari, M. (2014). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
Lukman Hakim. (2011). Rekonstruksi Peran Negara dalam Penyelenggaraan Negara secara Konstitusional. *Jurnal Masalah-Masalah Hukum, 40*(2), 247.
Mahastuti, D. (2017). Pengembangan Konsep Mashlahah Izzuddin bin Abdissalam. *Artikel Jurnal*.
Milgram, S. (1974). *Obedience to Authority: An Experimental View*. Harper & Row.
Moh. Nazir. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
Muchsin. (2003). *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Surakarta: Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
Mudzakir, Y., & Mujib, A. (2003). *Nuansa-Nuansa Psikologi Islam*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
Muhammad Fauzinudin Faiz. (2012). *Kamus Kontemporer Mahasantri 3 Bahasa*. Surabaya: Imtiyaz.
Munawwir, A. W. (1996). *Kamus Al-Munawwir Arab-Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Progresif.
Nasution, S. (2008). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS.
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara.
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Pasal 28H Ayat (1) UUD 1945.
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Pasal 3 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS.
Philipus M. Hadjon. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
Raharjo, S. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
Ramesh Mishra. (1984). *Welfare State in Crisis: Social Thought and Social Change*. London: Wheatsheaf Books Ltd.
Roslan, M. M., & Zainuri, A. O. (2023). Teori Hifz Al-Nafs dalam Maqasid Syariah: Analisis Pendalilan. *Muwafaqat, 6*(1), 13.
Satjipto Rahardjo. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
Satjipto Rahardjo. (2003). *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*. Jakarta: Kompas.
Satjipto Rahardjo. (2009). *Hukum dan Perubahan Sosial*. Yogyakarta: Genta Publishing.

Setiono. (2004). *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. Surakarta: Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.

Sidiq, G. (2009). Teori Maqashid al-Syari'ah dalam Hukum Islam. *Majalah Ilmiah Sultan Agung, 44*(118), 20.

Soekanto, S. (1982). *Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*. Jakarta: CV Rajawali.

Soekanto, S., & Salman, R. O. (1988). *Disiplin Hukum dan Disiplin Sosial: Bahan Bacaan Awal*. Jakarta: CV Rajawali.

Soeroso. (2006). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.

Sulistiyani, H. R. (2024). Wawancara dengan HR Generalist Manager PT. Anugrah Cipta Karyatama, Jakarta, 16 Oktober 2024.

Sunyoto, Y. (2017). *Kedudukan BPJS Ketenagakerjaan dalam Sistem Hukum di Indonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suryanto, H. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan. *Jurnal Yuridis, 3*(2).

Susanti Adi Nugroho. (2008). *Proses Penyelesaian Sengketa Konsumen Ditinjau dari Hukum Acara serta Kendala Implementasinya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Syafi'i, M. (1993). *Usul al-Fiqh*. Jakarta: Rajawali Press.

Ulfa Luthfiana. (2016). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Penerima Upah di Perusahaan yang Tidak Termasuk dalam Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum, 10*(1).

Wiasa, I. N. (2022). *Jaminan Kesehatan Nasional yang Berkeadilan Menuju Kesejahteraan Sosial*. CV Feniks Muda Sejahtera.

Zainal Asikin, dkk. (2000). *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan* (Cet. ke-4). Jakarta: RajaGrafindo Persada.