

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP JAMINAN SOSIAL
KETENAGAKERJAAN PEGAWAI KONTRAK
(Suatu penelitian di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh)**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum**



Oleh

**Nama : Lira Safira
NPM : 2001110011
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS HUKUM
BANDA ACEH
2024**

Telah disetujui

Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

Judul Skripsi

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP JAMINAN SOSIAL
KETENAGAKERJAAN PEGAWAI KONTRAK
(Suatu Penelitian di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh)**

Banda Aceh, 29 Mei 2024

Pembimbing



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

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP JAMINAN SOSIAL
KETENAGAKERJAAN PEGAWAI KONTRAK**
(Suatu Penelitian di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh)

Oleh

Nama Mahasiswa : LIRA SAFIRA
No. Mahasiswa : 2001110011
Program Studi : Ilmu Hukum Bagian
: Hukum Perdata

Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji,
Pada Tanggal 12 Agustus 2024
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

DEWAN PENGUJI

1. Ketua : Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes ()
2. Sekretaris : Trio Yusandy, S.H., M.Kn. ()
3. Pembimbing/
Penguji I : Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes ()
4. Penguji II : Hj. Syukriah, S.H., M.H ()
5. Penguji III : Trio Yusandy, S.H., M.Kn. ()

Banda Aceh, 14 Agustus 2024
Universitas Muhammadiyah Aceh
Dekan Fakultas Hukum




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

ABSTRAK

**Lira Safira,
2024**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP JAMINAN
SOSIAL KETENAGAKERJAAN PEGAWAI
KONTRAK (Suatu Penelitian di Kantor BPJS
Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh)
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh
(v.66) pp.,bibl.,app.**

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

Pasal 18 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial menyebutkan jenis program jaminan sosial meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan, jaminan kematian. Namun dalam kenyataannya perlindungan hukum terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan pegawai kontrak belum dilaksanakan sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tujuan penulisan ini untuk menjelaskan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan pegawai kontrak, untuk menjelaskan faktor hambatan dalam pelaksanaan perlindungan terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan pegawai kontrak, untuk menjelaskan akibat hukum terhadap instansi-instansi terkait yang tidak mengikut sertakan pegawai kontrak dalam jaminan sosial ketenagakerjaan.

Penelitian ini menggunakan metode *yuridis empiris*. Data dalam penelitian skripsi ini diperoleh melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan (*library research*) untuk memperoleh data sekunder dengan mengkaji peraturan perundang-undangan, buku-buku dan pendapat para ahli hukum yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Sedangkan penelitian lapangan (*field research*) dimaksudkan untuk memperoleh data primer dengan mewawancarai responden dan informan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan pegawai kontrak dalam bentuk penghasilan belum sesuai upah minimum (UM), jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan untuk berorganisasi, keamanan dan keselamatan kerja belum maksimal, faktor hambatan dalam pelaksanaan perlindungan terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan pegawai kontrak terjadi karena faktor hambatan internal dan faktor hambatan eksternal, akibat hukum terhadap instansi-instansi terkait yang tidak mengikut sertakan pegawai kontrak dalam jaminan sosial ketenagakerjaan yaitu berupa sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda dan tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu yang dilakukan oleh pemerintah atau pemerintah daerah atas permintaan BPJS sendiri.

Diharapkan kepada para pemberi kerja untuk melaksanakan perlindungan hukum terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan pegawai kontrak sesuai dengan aturan yang berlaku, untuk meminimalisir terjadinya faktor hambatan dalam pelaksanaan perlindungan terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan pegawai kontrak agar tidak terjadinya kerugian satu pihak, agar mendaftarkan para pegawai kontrak dalam jaminan sosial ketenagakerjaan agar terhindar dari sanksi administratif yang nantinya dapat merugikan perusahaan.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah dipanjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN PEGAWAI KONTRAK (Suatu penelitian di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh)** dapat diselesaikan. Shalawat serta salam tak lupa selalu tercurahkan kepada pangkuan alam Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Selama penulisan skripsi ini banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Sehingga penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak baik secara materil maupun non materil. Oleh karena itu dengan kerendahan hati diucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Dr. Mainita S.H.,M.H.Kes, selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan serta arahan tiada hentinya dari awal penulisan hingga selesai.
2. Dr. Mainita S.H.,M.H.Kes, selaku dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammdiyah Aceh. Dan dosen wali yang telah memberikan akademik dan nasehat-nasehat dalam menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

3. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammdiyah Aceh, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat
4. Tenaga Kependidikan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan layanan administrasi akademik dan non akademik selama perkuliahan.
5. Kepada sahabat angkatan 2020 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang tidak henti-henti mendorong dan memberika semangat.
6. Kepada pihak responden dan informan yang sudi kiranya memberikan waktu informasi beserta data dalam penelitian skripsi ini.

Yang tercinta Ayahanda Jailani Z dan Ibunda Linda Wahyuni yang telah membesarkan, serta mencurahkan kasih sayang, pengertian dan telah memberikan cinta yang begitu besar dan senantiasa memanjatkan do'a, membantu dan memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh. Terimakasih juga kepada pihak-pihak yang telah mendukung dan membantu dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. yang telah membantu dan memberikan motivasi sehingga dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Muhammaddiyah Aceh.

Terimakasih juga kepada pihak-pihak yang telah mendukung dan membantu dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. yang telah membantu dan memberikan motivasi sehingga dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi saya dan bagi yang membacanya. Disadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati diharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 23 Januari 2024

Penulis

Lira Safira
NPM: 2001110011

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan	6
C. Metode Penelitian.....	7
D. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM DAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN	
A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan.....	11
B. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Tenaga Kerja.....	37
C. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan	39
D. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja	42
BAB III PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN PEGAWAI KONTRAK	
A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pegawai Kontrak	51
B. Faktor Hambatan Dalam Pelaksanaan Perlindungan Terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pegawai Kontrak	53
C. Akibat Hukum Terhadap Instansi-Instansi Terkait Yang Tidak Mengikut Sertakan Pegawai Kontrak Dalam Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.....	56
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon adalah suatu kondisi subjektif yang menyatakan hadirnya keharusan pada diri sejumlah subjek hukum untuk segera memperoleh sejumlah sumber daya guna kelangsungan eksistensi subjek hukum yang dijamin dan dilindungi oleh hukum agar kekuatannya secara terorganisir dalam proses pengambilan keputusan politik maupun ekonomi khususnya pada distribusi sumber daya baik pada prangkat individu maupun struktural.¹

Perlindungan hukum haruslah tercermin dari berjalannya hukum, proses hukum dan akibat dilaksanakannya atau ditegakkannya hukum tersebut. Hal tersebut dapat dilihat dari keberagaman hubungan yang terjadi di masyarakat. Hubungan antar masyarakat melahirkan hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan dari masing-masing masyarakat. Dengan adanya keberagaman hubungan hukum tersebut membuat para anggota masyarakat memerlukan aturan-aturan yang dapat menjamin keseimbangan agar dalam hubungan-hubungan itu tidak terjadi kekacauan-kekacauan di dalam masyarakat.²

¹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm.2

² CST. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2009, hlm. 40

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan.”

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), menyebutkan bahwa terdapat 5 jenis jaminan sosial yaitu:

1. Jaminan Kesehatan
2. Jaminan Kecelakaan Kerja
3. Jaminan Hari Tua
4. Jaminan Pensiun dan
5. Jaminan Kematian

Jaminan sosial tersebut di atas diselenggarakan oleh sebuah badan yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disebut BPJS yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS). Penerapan Jaminan Sosial yang diselenggarakan oleh BPJS terdapat dua kelompok peserta BPJS yaitu, yang pertama adalah Peserta Tenaga Kerja Dalam Hubungan Kerja, sedangkan yang berikutnya Peserta Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja. Sesuai dengan jenisnya, BPJS dengan peserta tenaga kerja dalam hubungan kerja terdiri dari pekerja sektor formal dan yang non-mandiri (tergabung dalam perusahaan). Mereka yang masuk dalam peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

(BPJS) ini adalah yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (yang selanjutnya disebut PNS) dan Pegawai Kontrak, Tentara Nasional Indonesia/Kepolisian Republik Indonesia (yang selanjutnya disebut TNI/POLRI), Pensiunan (PNS/TNI/POLRI), Badan Usaha Milik Negara (yang selanjutnya disebut BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (selanjutnya disebut BUMD), Pegawai Swasta, Yayasan, Joint Venture, Veteran, hingga Perintis Kemerdekaan. Dalam hal ini pihak pemberi pekerja akan mendaftarkan diri beserta para pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan.³

Setelah Indonesia merdeka pemerintah telah mewujudkan berbagai produk hukum terkait permasalahan ketenagakerjaan, yang cakupan materinya meliputi segala aspek permasalahan ketenagakerjaan. Beberapa undang-undang yang khusus memuat permasalahan hak, kewajiban dan kedudukan para pihak terkait dalam ketenagakerjaan, misalnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Sengketa Perburuhan. Selanjutnya, Indonesia memasuki era globalisasi yang mengharuskan terjadinya perubahan-perubahan di segala bidang, tak terkecuali bidang ketegakerjaan. Implikasinya terlihat pada dua hal, yaitu pertama, adanya peluang kerja yang terbuka lebar bagi para pencari kerja, terutama untuk mengisi kesempatan kerja di luar negeri, kedua, semakin ketatnya persaingan

³ Sulastomo, *Mekanisme Pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011, hlm. 124

pada bursa kerja dalam negeri terhadap invasi tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia.

Jaminan sosial yang dijalankan oleh BPJS Ketenagakerjaan diberlakukan untuk seluruh tenaga kerja, baik itu pekerja swasta, borongan, magang, honorer, dan termasuk tenaga kontrak yang pembayaran iuran bagi peserta ditanggung sepenuhnya oleh pemberi kerja khususnya untuk program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian, dan penahapan pendaftaran menjadi peserta tersebut mulai beroperasi paling lambat bulan Juli 2015 sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kebersertaan Program Jaminan Sosial. Dalam hal program jaminan kecelakaan kerja (*employment accident*) ini, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan berhak memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi pekerja yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat bekerja sampai tiba kembali di rumah atau menderita penyakit yang disebabkan dan atau memiliki kaitan dengan pekerjaan, mereka ini semua berhak untuk mendapatkan manfaat pelayanan medis sampai sembuh dan kembali bekerja.⁴

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atausaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang

⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Edisi 1 Cetakan 2, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm.189

lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.⁵

Hubungan kerja melahirkan perjanjian kerja. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disingkat KUH Perdata) tidak mengenal istilah perjanjian kerja melainkan dikenal dengan istilah perikatan atau *verbinten* pada Pasal 1233 KUH Perdata dan persetujuan atau *overeenkoms* pada Pasal 1313 KUH Perdata. Definisi perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu yaitu, buruh mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya untuk pihak lain yaitu pada majikan dengan upah selama waktu tertentu. Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara tenaga kerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Hak pekerja atau buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pihak perusahaan atau pengusaha, dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja. Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Upah adalah hak dari seseorang dalam pekerja.

Peran serta pegawai kontrak dalam pembangunan nasional makin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang

⁵ Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm.1

dihadapinya. Oleh karena itu, kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pegawai kontrak?
2. Apa faktor hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan pegawai kontrak?
3. Bagaimana akibat hukum terhadap instansi-instansi terkait yang tidak mengikut sertakan pegawai kontrak dalam jaminan sosial ketenagakerjaan?

B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan

Sesuai dengan judul yaitu “Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pegawai Kontrak (Suatu Penelitian di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh)”, maka yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini adalah dalam bidang Hukum Perdata, yaitu khusus melakukan penelitian tentang Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pegawai Kontrak (Suatu Penelitian di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh). Adapun tujuan Penulisan yang ingin ditullis dalam skripsi ini adalah sebagai berikut yaitu :

1. Untuk menjelaskan pelaksanaan perlindungan hukum jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pegawai kontrak.

2. Untuk menjelaskan faktor hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan pegawai kontrak.
3. Untuk menjelaskan akibat hukum terhadap instansi-instansi terkait yang tidak mengikut sertakan pegawai kontrak dalam jaminan sosial ketenagakerjaan.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penulisan ini yaitu penelitian yuridis empiris yang pendekatan melalui penelitian lapangan (*field research*) dan kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan cara mempelajari buku-buku, literatur dan perundang-undangan dan penelitian lapangan dilakukan guna memperoleh data primer melalui wawancara dengan responden dan informan.

1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

- a. Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan hak-hak asasi manusia yang memiliki subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.
- b. Jaminan Ketenagakerjaan adalah bentuk perlindungan sosial dalam menanggulangi resiko-resiko untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak

- c. BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum public yang didirikan dengan tujuan memberikan perlindungan jaminan sosial kepada tenaga kerja Indonesia.
- d. Pegawai Kontrak adalah pekerja yang bekerja dengan perjanjian tertentu dan tidak mendapatkan kesempatan untuk mengikuti jenjang karir yang berlaku di perusahaan.

2. Lokasi dan Populasi Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, lokasi yang diambil adalah di Wilayah Hukum Banda Aceh. Alasannya, karena Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pegawai Kontrak (Suatu Penelitian di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh) terjadi di Kota Banda Aceh.

3. Cara Pengambilan Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *total sampling*, dimana semua data yang ada dalam populasi diambil sebagai sampel dalam penulisan skripsi ini, sebagai responden dan informan. yaitu sebagai berikut:

1. Responden :

- a. Pegawai Kontrak 3 orang
- b. Kepala Dinas Tenaga Kerja 1 orang
- c. Staff BPJS Ketenagakerjaan 1 orang

2. Informan :

- a. Akademisi 1 orang

4. Cara Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini dilakukan penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu dengan membaca dan mempelajari peraturan perundang-undangan, literatur-literatur, jurnal hukum serta pendapat para sarjana yang relevan dengan penulisan skripsi ini. Sedangkan untuk melengkapi juga dilakukan Penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan dengan cara mewawancarai responden dan informan.

5. Cara Analisis Data

Dari keseluruhan data yang diperoleh baik dari penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif sehingga menghasilkan sebuah karya tulis berbentuk skripsi.

D. Sistematika Pembahasan

Penulisan skripsi ini dibagi dalam 4 bab agar mempermudah pemahaman pembaca dalam memahami ruang lingkup skripsi ini. keempat tersebut adalah sebagai berikut.

Bab I, Merupakan Bab Pendahuluan yang terdiri dari 4 (empat) sub bab yang memuat Latar Belakang Masalah, Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab II, Merupakan Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang menguraikan tentang Perlindungan Hukum, BPJS Ketenagakerjaan, Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja.

Bab III, Merupakan Bab hasil penelitian yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pegawai Kontrak, yang menguraikan tentang Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pegawai Kontrak, Faktor Hambatan Dalam Pelaksanaan Perlindungan Terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pegawai Kontrak, Akibat Hukum Terhadap Instansi-Instansi Terkait Yang Tidak Mengikutsertakan Pegawai Kontrak Dalam Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Bab IV, Merupakan Bab Penutup yang memuat tentang Kesimpulan dan Saran yang menguraikan tentang solusi dalam Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pegawai Kontrak (Suatu Penelitian di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh).

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM DAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

A. Tinjauan Umum tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah menyangkut secara keseluruhan dari aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja secara umum, sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Pada Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan secara tegas mengatur tentang perlindungan pekerja. Pada Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh setiap tenaga kerja berhak dan 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 kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Selanjutnya dijelaskan pada Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban tenaga kerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, tidak hanya melibatkan buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha, tetapi juga pihak-pihak yang terkait dalam hubungan industrial yang saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang atau jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah :

1) Pekerja/Buruh

Pada masa Kolonial belanda sebelum masuk era kemerdekaan Indonesia atau munculnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 istilah buruh sudah dipergunakan, istilah buruh dipergunakan bagi mereka yang bekerja sebagai pekerja keras ataupun kasar seperti; mandor, kuli, dan lain-lain. Sayangnya pada era tersebut buruh selalu dianggap masyarakat kelas bawah serta dilihat sebelah mata. Setelah berkembangnya zaman dengan melewati berbagai perubahan perundang-undangan buruh mendapatkan hak dan kewajiban yang lain serta mendapat penyebutan sebagai pekerja. Pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (3) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Bahwasannya pekerja/buruh bekerja untuk mendapatkan upah berupa gaji ataupun imbalan atas suatu pekerjaan yang mereka selesaikan.

2) Pengusaha/Pemberi Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (5) dijelaskan bahwa pengusaha adalah:

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Dapat diartikan bahwasannya pengusaha merupakan seseorang yang memiliki kewenangan penuh atas suatu perusahaan yang ia naungi baik milik sendiri maupun menjalankan perusahaan yang bukan miliknya. Yang dimaksud dalam kewenangan penuh ialah ketika seseorang tersebut memimpin suatu perusahaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (5) perusahaan mengalami suatu masalah maka yang bertanggung jawab atas hal tersebut adalah pengusaha. Sedangkan Pemberi Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (4) adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dapat dikatakan orang perseorangan contohnya yaitu apabila seseorang mempekerjakan Asisten Rumah Tangga (ART), penjaga stand makanan, pegawai laundry dan masih banyak lagi.

3) Serikat Kerja/Serikat Buruh

Serikat Kerja/Serikat Buruh merupakan suatu organisasi yang menaungi pekerja/buruh dalam hal kesetaraan kedudukan, pemenuhan hak untuk penghidupan serta memperoleh pekerjaan. Dalam organisasi tersebut pekerja/buruh bersatu atau berkumpul untuk mendapatkan pembelaan, memperjuangkan dan melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh. Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh organisasi tersebut memiliki sifat yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab.

4) Organisasi Pengusaha

Organisasi pengusaha mempunyai peran penting dalam menyelenggarakan pembangunan nasional, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan karena pengusaha ikut bertanggung jawab atas terwujudnya tujuan pembangunan nasional menuju kesejahteraan social, spiritual, dan material. Oleh karena itu, sebaiknya perhatian pengusahaan tidak hanya memperjuangkan kepentingan sendiri tetapi juga kepentingan pekerja/buruh sebagai salah satu komponen produksi yang perlu mendapat perlindungan hukum.

5) Pemerintah/Penguasa.¹

Peran pemerintah dalam tenaga kerja sangatlah penting dikarenakan untuk mencapai keadilan dalam hal tenaga kerja baik bagi

¹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm.11

pekerja/buruh maupun perusahaan. Guna mendapat kepastian hak serta kewajiban dalam bentuk perundang-undangan.

Dalam pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Menurut Imam Sopomo, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.² Menurut Molenaar, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja. dari pengertian ketenagakerjaan di atas selanjutnya akan dijelaskan mengenai tenaga kerja.

Klasifikasi ketenagakerjaan, hubungan jumlah penduduk, tenaga Kerja, angkatan kerja, dan pengangguran, ada beberapa istilah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, yakni jumlah penduduk, tenaga kerja dan pengangguran. Istilah-istilah tersebut memiliki hubungan satu sama lain.

2. Pengertian Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (2) menyebutkan bahwa:

²Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 24

“Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa undang-undang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama. Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian.

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Dari pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur-unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh, yaitu sebagai berikut:

1. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja)
2. Menerima imbalan/upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.³

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.⁴ Sedangkan menurut DR Payaman tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praksis pengertian

³ Agus Midah, *Op.Cit*, hlm.7

⁴ Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol 17 No.6, hlm.8

tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.⁵

Pada dasarnya agar segala kebutuhan hidup terpenuhi dan menghasilkan suatu dana penduduk haruslah mencari pekerjaan. Pada dasarnya pekerjaan dapat menghasilkan baik barang ataupun jasa, dimana atas pekerjaan tersebut dapat dipergunakan untuk substen atau masyarakat. Penduduk sendiri dapat bekerja di suatu industri besar, industri menengah ataupun industri kecil sesuai dengan dimana mereka menaungi suatu perusahaan. Tanpa dipungkiri perusahaan ataupun industri pastinya juga membutuhkan pekerja/buruh untuk menjalankan usahanya.

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batas usia yang telah ditetapkan oleh undang-undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

Tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur di dalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut agar definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan

⁵ Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Citra, Jakarta, 1998, hlm.3

usia kerja antar negara menjadi tidak sama.⁶ Batas umur minimal untuk tenaga kerja di Indonesia yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal.

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 68 yang menyatakan “Pengusaha dilarang mempekerjakan anak” di mana yang dimaksud pengertian anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Kemudian ketentuan tersebut dapat dikecualikan berdasar Pasal 69 ayat (1) yaitu:

- (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

⁶ Dumairy, *Perekonomian Indonesia Cetakan ke 5*, Erlangga, Jakarta, 1996, hlm. 73

Tenaga kerja merupakan seseorang yang sanggup bekerja atas suatu perintah yang diemban oleh dirinya dan terjadi perikatan antara seseorang dengan perusahaan atau industri. Seseorang yang ingin bekerja maka haruslah sesuai dengan Standar Oprasional Prosedur (SOP) dari perusahaan ataupun industri yang dinaunginya. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (2) dijelaskan bahwa tenaga kerja ialah seseorang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tenaga kerja memiliki arti masyarakat yang telah siap untuk bekerja, atau yang sudah masuk ke dalam *working age population*. Secara umum, masyarakat yang telah berumur 15 hingga 65 tahun dan sedang bekerja ataupun mencari kerja disebut dengan angkatan kerja. Berikut kelompok masyarakat melalui umurnya yaitu:

- 1) Usia produktif disebut usia matang untuk bekerja mulai umur 15 sampai 65 tahun.
- 2) Usia nonproduktif dibawah usia kerja yaitu umur 14 tahun ke bawah.
- 3) Usia nonproduktif diatas usia kerja yaitu umur 65 taun ke atas.

Selanjutnya adapun jenis-jenis dari tenaga kerja yang terbagi menjadi 3 (tiga) bagian yaitu:

1. Tenaga kerja Terdidik, yaitu tenaga kerja yang memiliki kemampuan terhadap sebuah bidang dan memperolehnya dengan pendidikan formal.

2. Tenaga Berketerampilan, adalah tenaga kerja yang memiliki potensi pada suatu bidang yang didapat melalui pengalaman kerja maupun dengan training.
3. Tenaga kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terampil, yaitu tenaga kerja yang bekerja dengan mengunggulkan tenaga.

Dalam pelaksanaan pembangunan, tenaga kerja mempunyai peran dan arti yang penting sebagai suatu unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan nasional. Kita menyadari dalam perusahaan atau institusi, tenaga kerja merupakan motor penggerak dari perusahaan, partner kerja dari pengusaha, asset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja, sangatlah wajar apabila kepada mereka diberikan perlindungan karena tenaga kerja merupakan asset yang terpenting dalam upaya meningkatkan volume pembangunan. Tenaga kerja dibagi menjadi empat macam yaitu :

1. Tenaga Kerja Tetap (*Permanent Employee*)

Tenaga kerja tetap adalah pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (*permanent*). Tenaga kerja tetap, menurut Peraturan Menteri Keuangan Nomor 252/PMK.03/2008 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemotongan Pajak Atas Penghasilan Sehubungan Dengan Pekerjaan, Jasa, dan Kegiatan orang pribadi, ditambahkan menjadi pegawai tetap, pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan

anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

2. Tenaga Kerja Harian Lepas

Tenaga kerja harian lepas adalah pekerja harian lepas dipekerjakan untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah didasarkan pada kehadiran

3. Tenaga Kerja Borongan,

Tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja.

4. Tenaga Kerja Kontrak.

Tenaga kerja kontrak disebut pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Pelaksanaan PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu serta tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Suatu pekerjaan akan dapat berlangsung dengan baik apabila terdapat unsur-unsur yang memenuhinya. Salah satu unsur-unsur adanya suatu pekerjaan adalah pihak-pihak yang terkait dalam perusahaan tersebut, bukan hanya pekerja/buruh ataupun suatu perusahaan saja yang terlibat dalam tenaga kerja tetapi adapula badan-badan terkait, serikat kerja,

pemerintah, dan lain-lain yang ikut andil dalam tenaga kerja. Untuk hal tersebut maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja timbul jika seseorang atau banyak orang bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan). Iman Soepomo memberikan batasan mengenai hubungan kerja adalah “suatu hubungan antara seorang buruh dengan majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh.”⁷ Sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 15 menyebutkan, bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

4. Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Dasar hukum mengenai perikatan diatur dalam buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berjudul tentang perikatan. Perikatan-perikatan yang dilahirkan dari kontrak atau perjanjian, diatur dalam Bab II Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sebagaimana

⁷ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jambatan, Jakarta, 1994, hlm.1-2

yang dirumuskan dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi: “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.⁸

Sedangkan menurut R. Subekti perjanjian itu adalah “suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal”.⁹

Dalam membuat perjanjian tersebut maka didalamnya terkandung hak dan kewajiban dan hak serta kewajiban tersebut oleh para pihak telah diketahui dan mengenai hak serta kewajiban tersebut dalam pelaksanaannya harus dilakukan sebagaimana pelaksanaan peraturan perundang-undangan, hal ini sesuai bunyi Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata yang menyatakan “Suatu perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Untuk sahnya suatu perjanjian maka diperlukan empat syarat sahnya perjanjian sebagaimana ditentukan dalam ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata yang menyatakan “untuk sahnya suatu perjanjian maka diperlukan empat syarat yaitu:

Perjanjian kerja dalam bahasa belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*. Pasal 1601 a KUHPerdata memberikan pengertian perjanjian kerja adalah

⁸Subekti R, *Aneka Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1989, hlm.338.

⁹Subekti R, *Ibid*, hlm.2.

“suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.” Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 14 memberikan pengertian bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.”

Ketentuan perjanjian kerja yang ada hubungan kerja atau ketenagakerjaan bukan merupakan hukum pelengkap dalam hal ini ketentuan perjanjian kerja yang bersifat memaksa artinya ketentuan yang ada di perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib diikuti atau ditaati.

Menurut Suroto, tenaga kerja merupakan motor penggerak dalam pembangunan, yang berperan sebagai sumber daya untuk menjalankan proses produksi dan distribusi barang/jasa, serta sebagai sasaran untuk menghidupkan dan mengembangkan pasar. Dalam aspek ketenagakerjaan terdapat 2 aspek variabel yang menentukan daya saing global yaitu variabel efisiensi pasar tenaga kerja dan kompetensi tenaga kerja. Sebagai salah satu faktor produksi tenaga kerja dapat mempengaruhi pendapatan nasional. Sehingga diperlukan tenaga kerja yang produktif untuk menaikkan pendapatan perkapita.

Tenaga kerja tetap ini termasuk kedalam Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (yang selanjutnya disebut PKWTT) karena PKWTT merupakan

perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya dan bersifat tetap. Sesuai dengan Pasal 56 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tenaga kerja tetap akan dikenakan masa percobaan yaitu selama 3 bulan sebelum diangkat menjadi tenaga kerja tetap oleh suatu perusahaan. Menurut Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994, menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Harian Lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian.

Tenaga kerja yang bekerja sebagai tenaga kerja harian lepas pada sebuah pabrik mebel. Tenaga kerja tersebut diberi gaji berdasarkan kehadirannya setiap hari kerjanya maka ia tidak akan menerima upah. Maka tenaga kerja harian lepas menerima upah sesuai dengan kehadirannya di tempat kerjanya. Menurut Pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994, menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja.

Seorang pekerja bangunan yang bekerja di bawah pengawasan seorang mandor, para pekerja tersebut bekerja untuk menyelesaikan sebuah bangunan, pekerja tersebut menerima upah seminggu sekali dan hubungan kerja berakhir bila bangunan tersebut telah selesai dibangun. Menurut Pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994,

menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Kontrak adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan untuk hubungan kerja untuk waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu. Tenaga kerja kontrak termasuk kedalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu (yang selanjutnya disebut PKWT) karena PKWT merupakan perjanjian kerja yang terdapat jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ini sesuai dengan pasal 56 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PKWT harus dibuat secara tertulis dan harus menggunakan Bahasa Indonesia, tidak dipersyaratkan untuk masa percobaan apabila PKWT ditetapkan masa percobaan maka akan batal demi hukum, dan PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus atau tidak terputus-putus.

Perjanjian ini akan berakhir apabila pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, dan adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja, hal ini terdapat dalam Pasal 60 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Seseorang yang dikontrak sebagai karyawan tidak tetap di PT. Apparel pada jangka waktu tertentu. Tenaga kerja tersebut bekerja dan menerima upah untuk jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, apabila masa kontrak

tenaga kerja tersebut habis dan dari pihak perusahaan tidak memperpanjang kontrak maka sejak kontrak tersebut habis tenaga kerja dan perusahaan tersebut tidak lagi memiliki hubungan kerja.

Selain pengertian tersebut diatas, beberapa pengertian perjanjian kerja yang diungkapkan oleh para sarjana antara lain:

1. Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian kerja dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.”
2. Subekti mendefinisikan perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.¹⁰

Dengan demikian secara ringkas dalam perjanjian kerja ada keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja dibawah perintah dengan menerima upah.

Adapun yang dimaksud dengan pekerja atau buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003). Imbalan yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas

¹⁰ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra AsityaBakti, Bandung, 2014, hlm.49

dasar kesepakatan pengusaha dengan pekerja buruh. Unsur-unsur yang ada dalam pengertian pekerja/buruh adalah:

- 1) Bekerja pada orang lain.
- 2) Dibawah perintah orang lain
- 3) Mendapat upah

Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Adapun unsur-unsur dalam perjanjian kerja adalah pekerjaan, perintah dan upah.¹¹

b. Unsur Dalam Perjanjian Kerja

Bahwa suatu perjanjian kerja baru ada, apabila dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi unsur perjanjian kerja yang mengikat pihak pengusaha dan pekerja. Menurut M,G,Rood, unsur dri Perjanjian kerja ada 4 adalah :

1. Adanya unsur pekerjaan
2. Adanya unsur perintah
3. Adanya unsur waktu tertentu
4. Adanya upah.¹²

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja,

¹¹ Zaeni Asyhdie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hlm.3

¹² Djumadi, *Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, 2004, hlm.36-40

hanya dengan seizin pengusaha dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam pasal 1603 a KUHPerdara yang bunyinya adalah sebagai berikut “Karyawan wajib melakukan sendiri pekerjaannya” hanya dengan seizin pengusaha ia dapat menyuruh orang ke tiga menggantikannya”. Manifestasi pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

c. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian dimana perjanjian tersebut mengangkat para pihak yang melakukan perjanjian.

Ketentuan mengenai syahnya perjanjian kerja tertuang dalam pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a) Kesepakatan kedua belah pihak
- b) atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d) yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Didalam pasal 1320 KUHPerdara ditentukan syarat syahnya perjanjian, syarat tersebut adalah :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi pihak yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju, sepakat seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain maksudnya pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (pasal 1 angka 26 UU. No. 13 tahun 2003), selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHPdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melakukan hak dan kewajiban para pihak. Obyek perjanjian haruslah halal yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.¹³

¹³ Lalu Husni, *Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Djambatan Ilmu, Jakarta, 2003, hlm. 57-58

d. Bentuk dan Jangka Waktu Dalam Perjanjian Kerja

Dalam UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , ada dua jenis perjanjian kerja yaitu :

a) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tidak ada menguraikan pengertian perjanjian kerja, tetapi ada diuraikan dalam pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/1986. Kesepakatan kerja teretentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputusputus dan tidak dibebani waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau kondisi tertentu.

Mengenai hal yang diuraikan diatas sebagaimana pasal 56 ayat 1, perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaanya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman atau

- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

b) Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut perjanjian kerja tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah suatu jenis perjanjian yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya.

Dengan demikian, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus sampai :

1. Pihak pekerja memasuki usia pensiun (55 tahun)
2. Pihak pekerja diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan
3. Pekerja meninggal dunia
4. Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.

Selanjutnya dalam Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- 3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia,

e. Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Hak dan kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian kerja dapat dirumuskan sebagai berikut:¹⁴

a. Hak-Hak Pekerja

1) Upah

Upah merupakan peranan penting dan memberikan ciri khas suatu hubungan yang disebut hubungan hukum, bahkan upah dapat dikatakan merupakan tujuan utama dari pekerja melakukan suatu pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Agar tenaga kerja dapat hidup dengan layak maka diatur diatur perlindungan hukum mengenai upah sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yaitu: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Dijelaskan lagi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (1) “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil

¹⁴ Djumadi, *Op.cit*, hlm.1

pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Pengupahan diuraikan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, antara lain:

- 1) Menetapkan kebijakan pengupahan dalam pasal 88 ayat (2) dan (3), yang meliputi: upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dalam berhalangan, upah tidak masuk karena melakukan kegiatan diluar pekerjaannya, upah karena menjalankan haktu istirahat bekerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan, perhitungan pajak penghasilan.
- 2) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten kota dan berdasarkan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota. (Pasal 89 ayat (1)).
- 3) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum (pasal 90 ayat (1)).
- 4) Upah tidak dibayar bila pekerja tidak melakukan pekerjaan (pasal 93 ayat (1)). Ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja/buruh, kecuali bila bersangkutan tidak melakukan kerja bukan karena kesalahannya.

Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha diwajibkan membayar upah apabila:

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan surat keterangan dokter.
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- c. Pekerja/buruh tidak masuk kerja karena menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptis anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami, istri, anak, menantu, mertua atau orang tua dan anggota keluarganya dalam satu rumah meninggal dunia.
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- e. Pekerja/buruh tidak dapat menjalankan pekerjaannya sedang melakukan kewajiban terhadap negara.
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari dari pengusaha.
- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat.
- h. Pekerja/buruh tugas serikat pekerja/ serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dan perusahaan.
- j. Tenaga kerja yang mengalami sakit sehingga tidak dapat melaksanakan tugasnya tetap memiliki hak atas upah, seperti yang diatur dalam pasal 93 ayat (3), sebagai berikut:

1. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratur persen) dari upah.
 2. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah.
 3. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 50% (lima puluh persen) dari upah; dan
 4. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- 5) Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan besarnya upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah pokok dan tunjangan tetap. Diatur dalam pasal 94.

b. Kewajiban-kewajiban dari Pihak Pekerja

Didalam Peraturan Perundang-undangan, perihal kewajiban pekerja/buruh, ketentuannya bisa dilihat dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, 1603c, 1603d KUH Perdata.

- 1) Pasal 1603 KUH Perdata: “Si buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya sebaik-baiknya. Sekadar tentang sifat serta luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.”

- 2) Pasal 1603a KUH Perdata: “Si buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, tak boleh ia, selain dengan izin simajikan dalam melakukan pekerjaannya itu digantikan orang ketiga.”
- 3) Pasal 1603b KUH Perdata: “Si buruh diwajibkan mentaati aturan-aturan tentang hal melakukan pekerjaan serta aturan-aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan si majikan, yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan di dalam batas-batas aturan-aturan undang-undang atau perjanjian maupun reglemen, atau jika itu tidak ada, menurut kebiasaan.”
- 4) Pasal 1603c KUH Perdata: “Si buruh yang beringgal pada si majikan, harus beringkah laku tertibnya rumah.”
- 5) Pasal 1603d KUH Perdata: “Si buruh pada umumnya diwajibkan melakukan, maupun tidak berbuat segala apa yang di dalam keadaan yang sama, patut dilakukan atau tidak diperbuat oleh seorang buruh yang baik.”

B. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang memiliki subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiannya, baik secara individual maupun sebagai pekerja yang

merupakan konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia. Perlindungan hukum terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari pengusaha dan perlindungan dari Tindakan pemerintah.¹⁵

Philipus M. Hadjon dalam *greta satya yudhana* mengemukakan bahwa perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap perintah (yang memerintah), dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).

Menurut Abdul Hakim dalam Yusuf Subkhi, perlindungan tenaga kerja dimaksud untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.¹⁶ Artinya perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja.

2. Jenis-Jenis Perlindungan Tenaga Kerja

Terdapat 3 jenis perlindungan tenaga kerja, antara lain:

¹⁵Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1983, hlm.30

¹⁶ Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*, Malang: UIN Maliki Malang, 2012, hlm.36

a. Perlindungan Ekonomis

Perlindungan yang berkaitan dengan usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari bagi dirinya (tenaga kerja) beserta keluarganya, termasuk jika ia tidak mampu lagi bekerja karena sesuatu hal di luar kehendaknya.

b. Perlindungan Teknis

Perlindungan untuk menjaga kaum buruh dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang digunakan oleh perusahaan.¹⁷

c. Perlindungan Sosial

Perlindungan agar tenaga kerja dapat melakukan kegiatan kemasyarakatan. Tujuan dari perlindungan ini adalah untuk memungkinkan dirinya dapat mengembangkan kehidupan sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan keluarga pada khususnya.

C. Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya Negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social

¹⁷ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003, hlm. 20

security, yaitu jaminan sosial yang di danai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Sejarah terbentuknya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang pada awalnya bernama PT. Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No. 33 tahun 1947, PMP No. 2 tahun 1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No. 48 tahun 1952 tentang pengaturan bantuan usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No. 15 tahun 1957 tentang pembentukan yayasan sosial buruh, PMP No. 5 tahun 1964 tentang pembentukan yayasan dana jaminan sosial, dan diberlakukannya UU No. 14 tahun 1969 tentang pokok-pokok tenaga kerja.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No. 34 tahun 1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum AsteK.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No. 36 tahun 1995 ditetapkannya PT. Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan

perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang berbunyi : “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Perusahaan PT. Jamsostek yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang terdiri dari :

- 1) Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- 2) Program Jaminan Kematian (JKM)
- 3) Program Jaminan Hari Tua (JHT)
- 4) Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

Tahun 2011, ditetapkan Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT. Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT. Jamsostek yang bertransformasi menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.

D. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Permasalahan mengenai pemberhentian pekerja merupakan hal yang kerap terjadi di dunia pekerjaan. Pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang paling dihindari dan tidak diharapkan karena pekerjaan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kehidupan pegawai, dengan berakhirnya pekerjaan seseorang kehilangan pendapatan dan mata pencaharian. Tentunya dengan pemutusan hubungan pekerja berarti kehilangan pekerja yang akan berdampak kepada masalah operasional perusahaan tersebut. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha. Manullang berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pemutusan hubungan antara pekerja dan pengusaha karena alasan tertentu, yang mengakibatkan pemutusan hak dan kewajiban.

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang – undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak. Pasal 1 angka 25 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang

mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya dapat dilakukan oleh perusahaan apabila pekerja melakukan kesalahan berupa pelanggaran peraturan dan perjanjian kerja. Pasal 61 UU No 13 Tahun 2003 jo UU No 11 Tahun 2021 .Sebelum diambil keputusan untuk memutus hubungan kerja pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja dianggap sebagai langkah terakhir apabila tetap tidak menemukan solusi dalam permasalahan yang terjadi. Apabila pada akhirnya tetap terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha dan pekerja harus melakukannya dengan sebaik dan sesuai mungkin dengan regulasi sehingga tidak menimbulkan masalah yang menyebabkan kurang baiknya hubungan antara pekerja dan pengusaha.

2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 1 ayat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan implikasi pemutusan hubungan kerja, yaitu pemutusan hubungan kerja karena suatu hal tertentu, pemutusan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. . Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa berakhirnya hubungan kerja (PHK) adalah berakhirnya suatu hubungan yang berfungsi karena alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan komitmen antara buruh/pekerja dengan pengusaha.

Pada tahun 2020 pemerintah secara resmi memberlakukan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang merupakan kristalisasi undang – undang. Dengan kata lain, Undang – Undang Cipta Kerja merupakan gabungan dari beberapa aturan undang – undang yang berada dalam satu substansi yang sama. Pemberlakuan Undang – Undang Cipta Kerja diharapkan dapat menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya serta merata sehingga dapat meningkatkan perekonomian Indonesia. Kemudian sebagai langkah lanjutan dari dibentuknya Undang – Undang Cipta Kerja, perlu ditetapkan peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan pemutusan Hubungan Kerja untuk melaksanakan ketentuan yang ada pada Undang – Undang Cipta Kerja. Maka pada tanggal 02 Februari 2021 ditetapkan bahwa telah berlaku PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sehingga Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan menjadi dasar hukum pemutusan hubungan kerja di Indonesia namun bukan berarti Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tidak berlaku. Selama pasal-pasal yang terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak dihapus maupun dirubah maka pasal-pasal tersebut masih berlaku.

Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja merubah beberapa pengaturan tentang pemutusan hubungan kerja mulai dari

uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian uang.

Beberapa regulasi yang berubah adalah :

- a) Dalam ketentuan di pasal 152 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa apabila pekerja menolak pemutusan hubungan kerja setelah pengusaha menjelaskan maksud pemutusan hubungan kerja maka pengusaha dapat memecat pekerja. Di Undang -Undang Cipta Kerja pada Pasal 81 regulasi tersebut diubah, apabila pekerja menolak pemutusan hubungan kerja akan dilakukan perundingan bipartit oleh pengusaha dan pekerja. Apabila perundingan bipartit tidak mendapat kesepakatan maka akan dilanjutkan sesuai dengan mekanisme perselisihan industrial.
- b) Perubahan pada pasal 153 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 yang menyatakan pengusaha tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pada Undang -Undang Cipta Kerja kalimat “ kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dihapus.
- c) Di dalam Pasal 81 No. 42 Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terdapat ketentuan penambahan 154 A di Undang – Undang No 13 Tahun 2003 mengenai alasan – alasan pemutusan hubungan kerja.
- d) Perubahan pasal 156 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 mengenai uang penghargaan masa kerja.

- e) Perubahan pada pasal 156 ayat 4 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 mengenai uang penggantian hak.
- f) Dalam Pasal 81 No 46 Undang – Undang Cipta Kerja terjadi penambahan pasal baru yaitu pasal 157 A Undang – Undang No 13 Tahun 2003 mengenai selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial pengusaha harus tetap melaksanakan kewajiban masing – masing. Selain itu pengusaha dapat melakukan skorsing kepada pekerja dengan tetap membayar upah serta hak pekerja yang biasa diterima. Hal ini berlaku sampai selesainya proses perselisihan hubungan industrial
- g) Penghapusan pasal 154,155,158,159 pada Undang – Undang No 13 Tahun 2003.

3. Bentuk-Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja

1) Pemutusan Kerja Demi Hukum

Hubunga kerja putusa demi hukum berarti putus dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya tindakan salah satu pihak, buruh atau majikan, yang ditujukan untuk itu.¹⁸

PHK demi hukum terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila buruh meninggal dunia. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Perjanjian Kerja berakhir apabila:

- a) Pekerja meninggal dunia
- b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja

¹⁸ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 2016, hlm 143

- c) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

2) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh buruh dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta di PHK. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh atas permintaan pengunduran diri ialah pemutusan hubungan kerja yang timbul karena kehendak buruh secara murni tanpa adanya rekayasa, intimidasi, atau pemaksaan dari pihak lain khususnya pihak pengusaha.¹⁹

Berdasarkan ketentuan Pasal 151 Ayat (3) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, atas kemauan sendiri tanpa indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali. Pengunduran diri buruh dapat dianggap terjadi apabila buruh mangkir paling sedikit dalam waktu 5 hari kerja berturut-turut dan

¹⁹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Edisi Revisi*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm. 189

telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara tertulis, tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah.²⁰

3) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan. Lamanya masa percobaan maksimal adalah tiga bulan, dengan syarat adanya masa percobaan dinyatakan dengan tegas oleh majikan pada saat hubungan kerja dimulai, apabila tidak maka dianggap tidak ada masa percobaan. Ketentuan lainnya apabila majikan menerapkan adanya training maka masa percobaan tidak boleh dilakukan.²¹

4) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran/Kesalahan Berat

Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan membatasi pelanggaran atau kesalahan berat yang dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja. Namun ketentuan pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan ini telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi RI Perkara Nomor 012/PUU-I-2003 Tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembatalan ini membawa dampak besar terhadap proses pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat. Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena kesalahan/pelanggaran

²⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm.163

²¹ Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hlm. 162

berat harus melalui putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.²²

5) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja Mangkir

Pekerja/buruh yang mangkir 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Kepada pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.²³

6) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Putusan Pengadilan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengadilan adalah pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (majikan/buruh) berdasarkan alasan penting. Alasan penting adalah disamping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon perubahan keadaan dimana pekerjaan yang dilakukan sedemikian

²² Yamitema T.J Laoly, Tesis : *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja*, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta, 2008, hlm.34

²³ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 184

rupa sifanya, sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja.²⁴

²⁴ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm.188

BAB III

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN PEGAWAI KONTRAK

A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pegawai Kontrak

Perlindungan hukum diartikan sebagai suatu bentuk tindakan atau perbuatan hukum pemerintah yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya yang dilaksanakan berdasarkan hukum positif di Indonesia. Perlindungan hukum timbul karena adanya suatu hubungan hukum. Hubungan hukum adalah interaksi antara subjek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat hukum.

Berdasarkan wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja, secara umum perlindungan terhadap pekerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja yang melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak. Keresahan dari masyarakat ini timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem kontrak jika dibandingkan dengan pekerja tetap.⁴¹

Pada kenyataan sekarang ini tengah adanya keresahan dari masyarakat tersebut, justru banyak perusahaan, kantor dinas maupun kantor pemerintah mempunyai kecendrungan memakai pekerja dengan sistem kontrak, dan

⁴¹ Syahrudin, *Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja*, Wawancara Tanggal 22 Januari 2024, Jam 09.00 WIB

pada umumnya dilakukan melalui pihak ketiga. Banyak perusahaan, kantor dinas dan kantor pemerintahan yang berminat untuk memakai pekerja melalui pihak ketiga, karena cara tersebut lebih efisien, dimana perusahaan, kantor dinas dan kantor pemerintahan yang menggunakan jasa pihak ketiga tidak perlu memberikan tunjangan dan jaminan-jaminan lain, misalnya tunjangan pendidikan, tunjangan hari kerja, jaminan kesehatan dan sebagainya. Karena dengan memakai jasa dari pihak ketiga, perusahaan, kantor dinas, dan kantor pemerintahan hanya perlu membayar upah pekerja sesuai dengan kontrak saja.⁴²

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan pegawai kontrak dilakukan dengan cara perlindungan dalam bentuk penghasilan yang cukup termasuk apabila pekerja tersebut tidak mampu bekerja diluar kehendaknya, perlindungan dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan untuk berorganisasi, dan perlindungan dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁴³

Berdasarkan wawancara dengan Staff BPJS Ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin keberlangsungannya hubungan kerja yang harmoni antara pekerja dengan pemberi kerja disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Di dalam undang-undang tersebut telah diatur peraturan

⁴² Syahrudin, *Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja*, Wawancara Tanggal 22 Januari 2024, Jam 09.00 WIB

⁴³ Syahrudin, *Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja*, Wawancara Tanggal 22 Januari 2024, Jam 09.00 WIB

pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja. Perlindungan yang diberikan berupa perlindungan terhadap pekerjaan yang bersifat permanen dan perlindungan terhadap upah.⁴⁴

Berdasarkan wawancara dengan Pegawai Kontrak 1 dan Pegawai Kontrak 2, perlindungan hukum yang diberikan terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan pegawai kontrak berupa perlindungan dalam bentuk penghasilan. Perlindungan dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan perlindungan dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁴⁵

Berdasarkan wawancara dengan Pegawai Kontrak 3, pelaksanaan perlindungan yang diberikan berupa perlindungan terhadap pekerjaan yang bersifat permanen yang hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu dan perlindungan terhadap upah.⁴⁶

B. Faktor Hambatan Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pegawai Kontrak

Dalam pelaksanaan pemberian perlindungan terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan pegawai kontrak tidak selalu bisa berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan untuk terjadi oleh para pembuat undang-undang. Pada pelaksanaannya terdapat beberapa kendala yang menghambat tercapainya keinginan dari pembuat undang-undang. Hal yang sama juga terjadi terhadap pemberian perlindungan bagi para pekerja yang bekerja dengan sistem kontrak.

⁴⁴ Anjiri Ahmad Junaidi Harahap, *Staff BPJS Ketenagakerjaan*, Wawancara Tanggal 22 Januari 2024, Jam 11.00 WIB

⁴⁵ Asnawati dan Nurmala, *Pegawai Kontrak 1 dan 2*, Wawancara 6 Februari 2024, Jam 12.00 WIB

⁴⁶ Ilza, *Pegawai Kontrak 3*, Wawancara 12 Februari 2024, Jam 14.30 WIB

Berdasarkan wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja, faktor hambatan dalam pelaksanaan perlindungan terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan pegawai kontrak terjadi karena beberapa faktor. Faktor tersebut meliputi hambatan dari internal dan hambatan dari eksternal. Faktor hambatan internal dan eksternal itu meliputi:

1. Hambatan internal

Adapun beberapa hambatan dari internal yaitu:

- a) Tidak adanya anggaran dana untuk membayar seluruh iuran BPJS Ketenagakerjaan pegawai kontrak
- b) Tidak adanya isi perjanjian kontrak kerja secara tertulis yang menyangkut BPJS Ketenagakerjaan antara pemberi kerja dengan pegawai kontrak.
- c) Tidak adanya serikat pekerja pada perusahaan pegawai kontrak.

2. Hambatan eksternal

Adapun beberapa hambatan eksternal yaitu:

- a) Tidak adanya perjanjian kerja sama antara perusahaan dengan BPJS Ketenagakerjaan
- b) Kurangnya pengawasan dari pihak Dinas Tenaga Kerja, transmigrasi dan Perindustrian.
- c) Pihak Dinas Tenaga Kerja hanya menunggu laporan dari pekerja jika ada masalah antara para pekerja dengan pihak pemberi kerja.⁴⁷

⁴⁷ Syahrudin, *Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja*, Wawancara Tanggal 22 Januari 2024, Jam 09.00 WIB

Disamping itu, terdapat juga kendala lainnya yang dihadapi antara lain yaitu kurangnya pengetahuan tenaga kontrak tentang jaminan sosial. Hal ini di akibatkan karena kurangnya sosialisasi tentang pengetahuan jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk para pegawai kontrak. Sikap dari ketidakpedulian para pemangku jabatan akhirnya juga sampai pada kendala lainnya yaitu tidak dialokasikannya program anggaran tahunan dalam anggaran pendapatan dan belanja (APBA) dalam memenuhi hak perlindungan sosial tersebut.⁴⁸

Akibat tidak adanya anggaran tersebut program ini secara otomatis sulit dipenuhi perlindungan terhadap hak-hak pekerja tersebut untuk mendapatkan jaminan kecelakaan kerja dan kematian. Hal lainnya yang paling mendasar adalah tidak adanya sanksi tegas secara hukum bagi pejabat yang lalai terhadap pemenuhan hak-hak tenaga kontrak. Tidak adanya payung hukum untuk mengayomi tenaga kontrak hal ini berarti secara bersamaan juga tidak adanya landasan hukum yang mengatur sanksi tegas bagi penelantaran hak-hak pegawai kontrak.⁴⁹

Berdasarkan wawancara dengan Staff BPJS Ketenagakerjaan, faktor hambatan dalam pelaksanaan perlindungan terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan pegawai kontrak terdiri dari :

a) Faktor hambatan yang berkaitan dengan peraturan

⁴⁸ Syahrudin, *Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja*, Wawancara Tanggal 22 Januari 2024, Jam 09.00 WIB

⁴⁹ Syahrudin, *Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja*, Wawancara Tanggal 22 Januari 2024, Jam 09.00 WIB

- b) Faktor hambatan yang berkaitan dengan perjanjian kerja
- c) Faktor hambatan yang berkaitan dengan pengawasan

Berdasarkan faktor hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan pegawai kontrak yaitu faktor hambatan yang berkaitan dengan peraturan yang ada terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja pegawai kontrak.⁵⁰

C. Akibat Hukum Terhadap Instansi-Instansi Terkait Yang Tidak Mengikutsertakan Pegawai Kontrak Dalam Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Demikian yang disebut dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Dengan undang-undang ini dibentuk 2 (dua) BPJS, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Setiap pemberi kerja wajib mendaftarkan para pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial berupa BPJS Ketenagakerjaan untuk menjamin semua yang berhubungan dengan hak-hak para pekerja.

Berdasarkan wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja dan Staff BPJS Ketenagakerjaan, akibat hukum terhadap instansi terkait yang tidak mengikutsertakan pegawai kontrak dalam jaminan sosial ketenagakerjaan yaitu dengan memberikan sanksi administratif kepada pemberi kerja. Sanksi administratif itu berupa:

- 1) Teguran tertulis yang dilakukan oleh BPJS

⁵⁰ Anjiri Ahmad Junaidi Harahap, *Staff BPJS Ketenagakerjaan*, Wawancara Tanggal 22 Januari 2024, Jam 11.00 WIB

- 2) Denda yang dilakukan oleh BPJS
- 3) Tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu yang dilakukan oleh pemerintah atau pemerintah daerah atas permintaan BPJS sendiri.

Sanksi tidak mendapatkan pelayanan public tertentu yang dikenai kepada pemberi kerja selain penyelenggara negara meliputi:

- a) Perizinan terkait usaha
- b) Izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek
- c) Izin mempekerjakan tenaga kerja asing
- d) Izin perusahaan penyedia jasa pekerja
- e) Izin mendirikan bangunan (IMB)

Aturan tentang kewajiban para pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan ini sudah disosialisasikan sejak lama.⁵¹

Mengenai kepesertaan karyawan dalam BPJS Ketenagakerjaan, Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang BPJS telah mengatur Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.

Pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib:

- a) Mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya
- b) Memberikan data dirinya dan pekerjaannya berikut anggota keluarganya kepada BPJS secara lengkap dan benar.

⁵¹ Syahrudin dan Anjiri Ahmad Junaidi Harahap, *Staff BPJS Ketenagakerjaan*, Wawancara Tanggal 22 Januari 2024, Jam 11.00 WIB

Di dalam hubungan industrial terdiri dari tiga pihak yaitu perusahaan, pekerja dan peran serta negara atau pemerintah. Manajemen selaku perwakilan dari sebuah perusahaan memiliki peran penting untuk menggerakkan dan mengawasi jalannya operasional perusahaan. Peran-peran tersebut sangat penting dalam memelihara hubungan industrial karena termasuk dalam kategori peran manajer dalam mengambil keputusan berupa aksi tindakan nyata yang dampaknya akan langsung dirasakan oleh semua pihak dalam perusahaan.

Pengawasan pemerintah terhadap peraturan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Departemen Ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan didasarkan pada kesejahteraan rakyat, pelayanan masyarakat, kebebasan dari pengaruh dan tekanan serta objektivitas.⁵²

Pasal 176 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan dilakukan pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan.⁵³

Pengenaan sanksi pidana disebut juga sebagai penjatuhan pidana atau pemberian pidana atau ppidanaan kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau pegawai kontrak sebagai peserta jaminan sosial. Pengenaan sanksi pidana kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan

⁵² Syahrudin, *Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja*, Wawancara Tanggal 22 Januari 2024, Jam 09.00 WIB

⁵³ Syahrudin, *Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja*, Wawancara Tanggal 22 Januari 2024, Jam 09.00 WIB

pekerja atau pegawai kontrak sebagai peserta jaminan sosial merupakan pemidanaan dalam tahap pemberian sanksi dalam hukum pidana.⁵⁴

Sesuai dengan Pasal 193 KUHAP tersebut jelas bahwa yang berwenang mengenakan sanksi pidana kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial adalah pengadilan yang dilaksanakan oleh hakim perkara pidana.

Sanksi pidana dikenakan oleh pengadilan apabila proses persidangan berakhir dan terdakwa (perusahaan) terbukti bersalah melakukan tindak pidana yang didakwakan, yaitu tidak mendaftarkan pekerja atau pegawai kontrak sebagai peserta jaminan sosial.⁵⁵

Sanksi pidana ini sangat penting dalam memberikan efek jera agar perusahaan dapat menjalankan hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja di perusahaan tersebut tentang jaminan sosial ketenagakerjaan itu dan tentunya bukan hanya untuk pekerja saja melainkan juga untuk keluarganya.

Jadi, sebenarnya tanggung jawab pemberi kerja pada jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan amanah yang harus di laksanakan pemberi kerja untuk melindungi dari kecelakaan disaat jam kerja maupun sakit akibat kerja. Dalam hal ini tidak terkecuali tenaga kerja kontrak, borongan, harian dan kerja paruh waktu, semuanya wajib di lindungi oleh pemberi kerja terkait jaminan sosialnya. Mengingat musibah bisa saja terjadi kapan saja

⁵⁴ Anjiri Ahmad Junaidi Harahap, *Staff BPJS Ketenagakerjaan*, Wawancara Tanggal 22 Januari 2024, Jam 11.00 WIB

⁵⁵ Anjiri Ahmad Junaidi Harahap, *Staff BPJS Ketenagakerjaan*, Wawancara Tanggal 22 Januari 2024, Jam 11.00 WIB

dan dimana saja, akan sangat membantu mengurangi resiko-resiko sosial yang di alami oleh pekerja apabila terjadi hal tersebut.⁵⁶

⁵⁶ Syahrudin, *Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja*, Wawancara Tanggal 22 Januari 2024, Jam 09.00 WIB

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada uraian diatas, sebagai rangkaian akhir penutup dari skripsi ini, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut;

1. Pihak pemberi kerja melakukan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan pegawai kontrak dengan cara:
 - a) Perlindungan dalam bentuk penghasilan yang cukup
 - b) Perlindungan dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan untuk berorganisasi
 - c) Perlindungan dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.
2. Faktor hambatan dalam pelaksanaan perlindungan terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan pegawai kontrak terjadi karena beberapa faktor.

Faktor tersebut meliputi :

1. Hambatan internal

Adapun beberapa hambatan dari internal yaitu:

- a) Tidak adanya anggaran dana untuk membayar seluruh iuran BPJS Ketenagakerjaan pegawai kontrak
- b) Tidak adanya isi perjanjian kontrak kerja secara tertulis yang menyangkut BPJS Ketenagakerjaan antara pemberi kerja dengan pegawai kontrak.
- c) Tidak adanya serikat pekerja pada perusahaan pegawai kontrak.

2. Hambatan eksternal

Adapun beberapa hambatan eksternal yaitu:

- a) Tidak adanya perjanjian kerja sama antara perusahaan dengan BPJS Ketenagakerjaan
 - b) Kurangnya pengawasan dari pihak Dinas Tenaga Kerja.
 - c) Pihak Dinas Tenaga Kerja hanya menunggu laporan dari pekerja jika ada masalah antara para pekerja dengan pihak pemberi kerja.
3. Akibat hukum terhadap instansi-instansi terkait yang tidak mengikutsertakan pegawai kontrak dalam jaminan sosial ketenagakerjaan yaitu berupa sanksi administratif berupa:
- 1) Teguran tertulis yang dilakukan oleh BPJS
 - 2) Denda yang dilakukan oleh BPJS
 - 3) Tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu yang dilakukan oleh pemerintah atau pemerintah daerah atas permintaan BPJS sendiri.

B. Saran

Mengacu pada kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada para pemberi kerja untuk melaksanakan perlindungan hukum terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan pegawai kontrak sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Diharapkan kepada para pemberi kerja untuk meminimalisir terjadinya faktor hambatan dalam pelaksanaan perlindungan terhadap jaminan

sosial ketenagakerjaan pegawai kontrak agar tidak terjadinya kerugian satu pihak.

3. Diharapkan kepada para pemberi kerja agar mendaftarkan para pegawai kontrak dalam jaminan sosial ketenagakerjaan agar terhindar dari sanksi administratif yang nantinya dapat merugikan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Edisi Revisi*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007
- , *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra AsityaBakti, 2014
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Edisi 1 Cetakan 2, Sinar Grafika, Jakarta, 2011
- Agusmindah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Dinamika & Kajian Teori, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013
- Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012.
- Darza Z.A, *Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan*, Delima Baru, Jakarta, 2000
- Djumadi, *Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, 2004
- Dumairy, *Perekonomian Indonesia Cetakan ke 5*, Erlangga, Jakarta, 1996
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Pres, Yogyakarta, 2017
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2000
- , *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 2016
- Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2009
- , *Modul Asas Hukum Perdata*, Pradya paramita, Jakarta, 2000

- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007
- , *Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Djambatan Ilmu, Jakarta, 2003
- Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007
- Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1983
- Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Antasari Press, Banjarmasin, 2011
- Sulastomo, *Mekanisme Pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011
- Subekti R, *Aneka Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1989
- Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Citra, Jakarta, 1998
- Yamitema T.J Laoly, Tesis : *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja*, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta, 2008
- Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*, Malang: UIN Maliki Malang, 2012
- Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004
- Zaeni Asyhdie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

C. Jurnal

Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol 17 No.6, hlm.8

D. Website

www.legalakses.com “orang yang tidak cakap Melakukan Perbuatan Hukum”
diakses tgl 11 Februari 2024, pukul 20.26 WIB.

LAMPIRAN



Foto bersama Asnawati dan Nurmala, *Pegawai Kontrak 1 dan 2*, Wawancara 6 Februari 2024, Jam 12.00 WIB



Foto bersama Syahrudin, *Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja*, Wawancara
Tanggal 22 Januari 2024, Jam 09.00 WIB



Foto bersama Anjiri Ahmad Junaidi Harahap, *Staff BPJS Ketenagakerjaan*,
Wawancara Tanggal 22 Januari 2024, Jam 11.00 WIB



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH
DINAS TENAGA KERJA

Jalan Sukarno – Hatta KM 2 No. 4 Mibo Kecamatan Banda Raya
Banda Aceh Telp. (0651) 44391
email: disnakerbandaaceh@gmail.com, website: disnaker.bandaaacehkota.go.id

SURAT KETERANGAN
Nomor : 560/43/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : **Lira Safira**
Alamat : Gp. Batee Linteung Kec. Simpang Tiga Kab. Aceh Besar
Pekerjaan : Mahasiswi

Telah selesai melakukan pengambilan data- data yang berkaitan dengan judul penelitian
“Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pegawai Kontrak (Suatu
Penelitian di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh)”.

Demikian Surat Ketarangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan
sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 22 Januari 2024

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KOTA BANDA ACEH

MAIRUL HAZAMI, SE, M. Si
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19640506 198603 1 003

Nomor : B/159/012024

31 Januari 2024

Yth.

Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh
di
Tempat

Perihal : Permohonan Data dan Wawancara

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh nomor : 018/UM.M5.FH/F-2024 perihal Mohon Bantuan Data, Wawancara Dan Informasi Seperlunya tanggal 6 Januari 2024 bersama ini kami sampaikan sebagai berikut:

1. Bahwa pada prinsipnya permohonan data dalam rangka penulisan karya ilmiah dapat kami setujui dan dapat dilaksanakan mulai Hari Senin tanggal 22 Januari 2024.
2. Adapun data - data dan informasi yang dapat kami berikan terbatas pada data yang tidak bersifat rahasia merujuk pada ketentuan yang berlaku.
3. Untuk koordinasi lebih lanjut, mahasiswa yang bersangkutan a.n. Lira Safira (NIM 2001110011) dapat berkoordinasi langsung dengan petugas BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Banda Aceh

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



Syarifah Wan Fatimah
Kepala Kantor Cabang Banda Aceh

MA/AP/RP 01.00