

**TANGGUNG JAWAB PEMBERI KERJA DALAM PEMENUHAN HAK
JAMINAN SOSIAL PEKERJA HARIAN LEPAS
(Suatu Penelitian di CV Raja Tambang Kabupaten Aceh Besar)**

SKRIPSI

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



NAMA : M.IQBAL MAULANA
NPM : 1701110192
PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM
BAGIAN : HUKUM PERDATA

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH ACEH BANDA ACEH
2023**

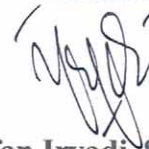
Telah disetujui

Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

Judul Skripsi

**TANGGUNG JAWAB PEMBERI KERJA DALAM PEMENUHAN HAK
JAMINAN SOSIAL PEKERJA HARIAN LEPAS
(Suatu Penelitian di CV Raja Tambang Kabupaten Aceh Besar)**

Banda Aceh, 11 Agustus 2023
Pembimbing



Dr. Irfan Iryadi, S.H., M.Kn

**TANGGUNG JAWAB PEMBERI KERJA DALAM PEMENUHAN HAK
JAMINAN SOSIAL PEKERJA HARIAN LEPAS
(Suatu Penelitian di CV Raja Tambang Kabupaten Aceh Besar)**

Oleh

Nama Mahasiswa : M.Iqbal Maulana
No.Mahasiswa : 1701110192
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata

Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji,
Pada Tanggal 26 Agustus 2023
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

DEWAN PENGUJI

- | | | |
|-----------------------------|--|---|
| 1. Ketua | : Prof. Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H. | () |
| 2. Sekretaris | : Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes. | () |
| 3. Pembimbing/
Penguji I | : Dr. Irfan Iryadi, S.H., M.Kn | () |
| 4. Penguji II | : Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes. | () |
| 5. Penguji III | : Syarifah Sharah Natasya, S.H, M.H. | () |

Banda Aceh, 02 September 2023
Universitas Muhammadiyah Aceh
Dekan Fakultas Hukum


Prof. Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H.



ABSTRAK

**M.IQBAL TANGGUNG JAWAB PEMBERI KERJA DALAM
MAULANA, PEMENUHAN HAK JAMINAN SOSIAL PEKERJA HARIAN
2023 LEPAS**

(Suatu Penelitian di CV Raja Tambang Kabupaten Aceh Besar)

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

(iv, 69)., pp., bibl., tabl., App.

Dr. IRFAN IRYADI, S.H., M.Kn

Pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan PKWT yang berbunyi “setiap pengusaha yang mempekerjakan tenaga harian lepas, borongan dan PKWT wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan penyelenggara”. Namun dalam kenyataannya tidak semua perusahaan melaksanakan tanggungjawabnya terhadap pekerja secara penuh, salah satunya adalah CV Raja Tambang.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan tanggung jawab pemberi kerja dalam pemenuhan hak jaminan sosial pekerja/buruh harian lepas di CV Raja Tambang Kabupaten Aceh Besar. Untuk menjelaskan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh harian lepas dalam pemenuhan hak jaminan sosial di CV Raja Tambang Kabupaten Aceh Besar. Untuk menjelaskan upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh harian lepas jika terdapat hak jaminan sosial yang tidak terpenuhi.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tanggung jawab pemberi kerja dalam pemenuhan hak jaminan sosial pekerja/buruh harian lepas di CV Raja Tambang Kabupaten Aceh Besar bahwa pemberi kerja wajib memberikan perlindungan jaminan sosial bagi pekerja harian lepas. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh harian lepas dalam pemenuhan hak jaminan sosial di Indonesia diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yaitu perlindungan upah, status pekerja dan jaminan sosial. Upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja/buruh harian lepas jika terdapat hak jaminan sosial yang tidak terpenuhi yaitu dapat melaporkan kepada pihak Disnaker. Serta upaya hukum yang dilakukan CV Raja Tambang adalah yaitu meliputi upaya preventif (pencegahan) dan represif perselisihan antara pekerja harian lepas dengan pemberi kerja dalam hal ini adalah CV Raja Tambang.

Diharapkan kepada Perusahaan untuk mendaftarkan pekerja/buruh ke BPJS untuk mendapatkan jaminan sosial, Diharapkan kepada Pemerintah atau Dinas Tenaga Kerja Aceh untuk melakukan sosialisasi kepada masyarakat sehingga pekerja dengan status harian dan satuan waktu per jam dapat mengetahui apa saja yang menjadi hak mereka begitu juga bagi pengusaha dapat mengetahui hal-hal yang menjadi kewajibannya.

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah kehadiran Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga Skripsi dengan judul “Tanggung Jawab Pemberi Kerja Dalam Pemenuhan Hak Jaminan Sosial Pekerja Harian Lepas (Suatu Penelitian di CV Raja Tambang Kabupaten Aceh Besar)” telah dapat diselesaikan.

Penulisan Skripsi ini dimaksudkan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh. Penyusunan Skripsi ini tidak mungkin berhasil diselesaikan tanpa kesempatan, bantuan, bimbingan, arahan, serta dorongan semangat dari berbagai pihak. Untuk itu ucapan terimakasih serta penghargaan disampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Irfan Iryadi, S.H., M.Kn selaku pembimbing yang telah memberikan petunjuk bimbingan serta nasihat yang sangat berguna dalam penulisan Skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H selaku dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan arahan kepada saya dalam rangka menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan baik.
3. Ibu Syarifah Sharah Natasya, S.H, M.H selaku Dosen Wali yang sudah membimbing sehingga dapat menyelesaikan studi ini.
4. Kepada seluruh dosen di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah mendidik dan memberikan ilmu dengan tulus dan ikhlas.
5. Kepada seluruh Tenaga Kependidikan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberi arahan bidang akademik selama perkuliahan.

6. Kepada semua teman-teman angkatan 2017 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh dan semua yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada Ayah tercinta Edi Sofyan (alm) dan Ibu tercinta Rahmah yang selalu mendukung dan mendoakan ananda dalam segala hal. Melalui pengorbanan beliau saya bisa menyelesaikan studi ini. Restu dan amanah beliau selalu menjadi doa terbaik yang ampuh. Kepada Kakak Siti Wulandari dan seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan doa dan kasih sayang serta selalu memotivasi untuk terus belajar dan menyelesaikan pendidikan ini.

Disadari bahwa penulisan skripsi ini masih ada kekurangan baik dari segi bahasa, maupun pembahasannya. Oleh sebab itu saya sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dan konstruktif.

Banda Aceh, 24 Juli 2023
Penulis,

M.IQBAL MAULANA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan	9
C. Metode Penelitian.....	10
D. Sistematika Pembahasan	14
BAB II TANGGUNG JAWAB PEMENUHAN HAK JAMINAN SOSIAL PEKERJA	
A. Pengertian Perjanjian Kerja.....	16
B. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pemberi Kerja	32
C. Tanggung Jawab Pemberi Kerja	37
D. Program Jaminan Kecelakaan Kerja	38
BAB III TANGGUNG JAWAB PEMBERI KERJA DALAM PEMENUHAN HAK JAMINAN SOSIAL PEKERJA HARIAN LEPAS DI CV RAJA TAMBANG KABUPATEN ACEH BESAR	
A. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Harian Lepas Dalam Pemenuhan Hak Jaminan Sosial di Indonesia	41
B. Tanggung Jawab Pemberi Kerja Dalam Pemenuhan Hak Jaminan Sosial Pekerja/Buruh Harian Lepas di CV Raja Tambang Kabupaten Aceh Besar	48
C. Upaya Hukum Yang Dilakukan Oleh Pekerja/Buruh Harian Lepas Jika Terdapat Hak Jaminan Sosial Yang Tidak Terpenuhi.....	58
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	66
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan negara yang luas, dengan keadaan wilayah yang luas dan memiliki hasil alam yang melimpah, banyak kegiatan usaha yang dapat dilakukan oleh setiap orang atau sekelompok orang untuk menghasilkan produk berupa barang dan/atau jasa. Sejauh ini tercatat hingga tahun 2020 terdapat 300.099 perusahaan telah berdiri di Indonesia, dan Aceh sendiri pada tahun 2020 terdapat 2.572 perusahaan yang telah berdiri.¹ Melihat fakta ini menunjukkan bahwa tidak sedikit tenaga kerja yang terpakai untuk bekerja di perusahaan yang telah didirikan oleh pelaku usaha. Hal ini diharapkan terus bertahan bahkan semakin berkembang demi untuk menunjang pertumbuhan ekonomi karena mampu meningkatkan pendapatan perkapita warga negara Indonesia, yang kemudian berpengaruh pada status negara, dari negara berkembang menjadi negara maju.

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja

¹ Badan Pusat Statistik, www.bps.go.id, diakses 9 Juni 2023

harian lepas adalah pekerja/buruh yang tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya dan diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan. Kelangsungan masa kerja pekerja harian lepas ditentukan oleh kebutuhan pengusaha. Pasal 10 ayat (1) dan (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/Vi/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia menyebutkan bahwa untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

Setiap perusahaan memiliki pemilik dan pekerja, yang antara keduanya terikat hubungan kerja berupa perjanjian kerja baik, secara tertulis maupun tidak tertulis. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban ke dua belah pihak. Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan selanjutnya menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Ketika terdapat perjanjian antara keduanya maka timbul hak dan kewajiban diantara keduanya sebagai pihak yang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian.

Pasal 56 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 12 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/Vi/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia menyebutkan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.

Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. kesepakatan kedua belah pihak
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Seperti halnya Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata), yaitu syarat sahnya perjanjian adalah antara lain sepakat, cakap, adanya objek perjanjian, dan sebab yang halal. Dalam hubungan kerja, perjanjian antara perusahaan dengan pekerja/buruh yaitu mengenai perjanjian pihak kesatu (buruh) bekerja dengan mendapat imbalan upah dan pihak kedua (majikan) wajib memberikan pekerjaan dengan membayarkan upah. Tujuan dasar pekerja untuk bekerja adalah memperoleh upah sebagai imbalan atas tenaga yang telah dikeluarkan. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-

Undang Ketenagakerjaan bahwa upah adalah hak yang diterima pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk untuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah ini merupakan faktor utama dari perjanjian kerja, karena sasaran yang paling penting bagi pekerja yaitu memperoleh upah, dimana upah sangat penting guna menunjang kesejahteraan hidupnya, menghidupi pekerja maupun keluarganya demi kelangsungan hidup.²

Kabupaten Aceh Besar juga memiliki peraturan khusus yang diatur dalam Qanun Kabupaten Aceh Besar Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Besar.

Adapun mengenai perbedaan pekerja harian lepas dengan pekerja tetap dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1
Perbedaan Pekerja Harian Lepas dengan Pekerja Tetap

No	Pekerja Harian Lepas	Pekerja Tetap
1	Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT)	Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PWKTT)
2	Aturan dapat berubah (waktu dan Volume Pekerjaan)	Aturan bersifat tetap
3	Upah dibayar berdasarkan kehadiran	Upah dibayarkan perperiode (bulanan)
4	Dipekerjakan kurang dari 21 hari dalam sebulan	Dipekerjakan lebih dari 21 hari

Sumber: <https://www.hukumonline.com/klinik/a/ini-bedanya-pekerja-harian-lepas-dengan-pekerja-bulanan-cl4436>.

² Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. II, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm 213.

Setiap pekerja harian lepas juga mempunyai hak seperti pekerja-pekerja lainnya, hak-hak dari pekerja harian lepas diantaranya adalah: Pertama, hak untuk mendapatkan upah dimana terdapat dua macam skema upah pada pekerja harian lepas yaitu upah berdasarkan waktu dan upah berdasarkan hasil sebagaimana yang diatur dalam Pasal 12 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan; Kedua, hak untuk mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) sebagaimana diatur di dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, dimana dalam peraturan tersebut diatur bahwa semua pekerja berhak atas Tunjangan Hari Raya; Ketiga, Hak untuk mendapatkan tunjangan sosial atau BPJS Ketenagakerjaan dimana setiap pengusaha yang mempunyai pekerja baik pekerja harian lepas diwajibkan untuk mengikutsertakan pekerjanya kedalam jaminan nasional bagi pengusaha yang mempunyai pekerja minimal sepuluh orang atau bagi perusahaan yang telah membayar upah minimal sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) dalam sebulan, pengaturan tersebut tercantum di dalam Pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan PKWT yang berbunyi “setiap pengusaha yang mempekerjakan tenaga harian lepas, borongan dan PKWT wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan penyelenggara”. Terdapat tambahan bagi pekerja harian lepas maupun pekerja PKWT dalam sektor industri konstruksi wajib didaftarkan sebagai Jaminan Kematian (JKM) atau Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK).

Pekerja harian lepas berhak untuk bergabung menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh, yang artinya bahwa pekerja harian lepas juga memiliki hak dan kebebasan untuk bergabung atau tidak dengan serikat pekerja/serikat buruh dan untuk terlibat atau tidak terlibat dalam penyusunan perjanjian kerja bersama, ketentuan tersebut diatur di dalam Pasal 104 Undang-undang Ketenagakerjaan.

Tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan meliputi kesehatan dan keselamatan kerja, pengupahan, dan Kesejahteraan. Tiga tanggung jawab perusahaan ini merupakan hak dasar bagi pekerja yang timbul akibat dari perjanjian kedua belah pihak yang termasuk dalam jaminan sosial. Akan tetapi, kenyataan yang terjadi di lapangan bahwa tidak semua perusahaan melaksanakan tanggungjawabnya terhadap pekerja secara penuh. Hal ini seperti yang terjadi pada CV Raja Tambang yaitu perusahaan yang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang industri tambang pupuk yang mempekerjakan pekerja harian lepas dengan ikatan perjanjian secara lisan. Pekerja/buruh harian lepas ini bekerja dengan ketentuan waktu tidak tertentu yang hanya memperoleh imbalan upah saja tanpa mendapatkan jaminan sosial, seperti jaminan kesehatan yang seharusnya pihak perusahaan mendaftarkan para pekerjanya kepada BPJS. Seperti Keputusan Menteri Tenaga Kerja NO. KEP150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 2 ayat (1) yang berbunyi “Setiap pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas, borongan dan PWKT wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan

Penyelenggara”, selain itu dalam Ketentuan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang menyebutkan bahwa Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.

Aceh Besar merupakan salah satu kabupaten di Aceh yang terdapat beberapa perusahaan yang bergerak pada bidang industri pertambangan pupuk. Setiap perusahaan tambang pupuk di Wilayah Aceh Besar memperkerjakan pekerja harian lepas. Adapaun data perusahaan pertambangan pupuk dan jumlah pekerja harian lepas dapat di lihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 2
Data Perusahaan Industri Pertambangan Pupuk Kabupaten Aceh Besar

No.	Perusahaan	Pekerja Harian Lepas Tidak Mendapatkan Jaminan Sosial	Pekerja Tetap
1	CV Raja Tambang	16	3
2	CV. Arisna Jaya	40	3
3	CV. Mitra Agro Makmur	30	3
4	CV. Lampoh Lada	17	2
5	PT. Acindo Wira Perkasa	12	3
6	CV. MTW Lam Blang	12	2
7	CV. Pusaka Alam	16	2
8	CV. Berkah Alam Gemilang	30	3
9	CV. Intan Jaya	12	2
10	CV. Rafif Agro Jaya	15	2
11	CV. Jabal Rezky	20	2
12	CV. Agro Petani Maju	24	2

Sumber: Penelitian Awal

Praktik yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa pekerja harian lepas tidak diikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja seperti yang terjadi pada perusahaan industri tambang pupuk, perusahaan tersebut di atas

mempekerjakan pekerja dengan ketentuan pekerja harian lepas yang hanya terikat perjanjian secara lisan dan sepakat hanya sebatas atas jumlah upah yang diterima saja. Seharusnya setiap pekerja termasuk pekerja harian lepas mendapatkan haknya untuk diikutsertakan ke dalam program jaminan sosial tenaga kerja, tidak hanya mendapatkan upah saja sesuai dengan yang telah disepakati sebelum pekerjaan mulai dilaksanakan. Hal ini diperlukan sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja harian lepas, atau sebagai bentuk tanggungjawab pemberi kerja jika terjadi kecelakaan kerja.

Salah satu kasus yang pernah terjadi yang menimpa pekerja harian lepas dari perusahaan CV Raja Tambang yang terkena arus listrik ketika melakukan proses pengayakan pupuk hingga mengakibatkan salah satu pekerja harian lepas harus dirawat di rumah sakit dan tidak bisa melanjutkan pekerjaannya. Pekerja harian lepas perusahaan CV Raja Tambang yang mengalami kecelakaan kerja tidak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja sebagai haknya dari pemberi kerja. Sama halnya yang terjadi CV. Arisna Jaya yang juga bergerak dalam bidang memproduksi pupuk yaitu terjadi kecelakaan pada saat mengangkut pupuk menggunakan truk dan harus dirawat di rumah sakit dan juga tidak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja sebagai haknya dari pemberi kerja.

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

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja/buruh harian lepas dalam pemenuhan hak jaminan sosial di Indonesia?

2. Bagaimana tanggung jawab pemberi kerja dalam pemenuhan hak jaminan sosial pekerja/buruh harian lepas di CV Raja Tambang Kabupaten Aceh Besar?
3. Apa saja upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh harian lepas jika terdapat hak jaminan sosial yang tidak terpenuhi?

B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian diperlukan untuk menghindari pembahasan yang meluas. Adapun yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu bidang hukum perdata khususnya dalam bidang hukum perdata yaitu dalam bidang “Tanggung Jawab Pemberi Kerja Dalam Pemenuhan Hak Jaminan Sosial Pekerja Harian Lepas (Suatu Penelitian di CV Raja Tambang Kabupaten Aceh Besar)”.

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi tujuan dari penulisan ini adalah:

1. Untuk menjelaskan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh harian lepas dalam pemenuhan hak jaminan sosial di Indonesia.
2. Untuk menjelaskan tanggung jawab pemberi kerja dalam pemenuhan hak jaminan sosial pekerja/buruh harian lepas di CV Raja Tambang Kabupaten Aceh Besar.
3. Untuk menjelaskan upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh harian lepas jika terdapat hak jaminan sosial yang tidak terpenuhi.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara untuk dapat memperoleh data agar dapat memenuhi atau mendekati kebenaran dengan jalan mempelajari, menganalisa dan memahami keadaan lingkungan di tempat yang melaksanakan suatu penelitian. Untuk menjelaskan masalah yang sedang diteliti digunakan metode penelitian yuridis empiris.

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

1. Defenisi Operasional Variabel

- a. Tanggung Jawab adalah dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia atau dikenal juga KBBI tanggung jawab adalah keadaan di mana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
- b. Pemberi Kerja Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badanbadan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

- c. Jaminan Sosial adalah merupakan suatu perlindungan kesejahteraan masyarakat yang diselenggarakan atau dibina oleh pemerintah untuk menjaga dan meningkatkan taraf hidup rakyat.
- d. Hak Pekerja Harian Lepas Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- e. CV Raja Tambang Kabupaten Aceh yaitu perusahaan yang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang industri tambang pupuk yang memperkerjakan pekerja harian lepas dengan ikatan perjanjian secara lisan.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan. Untuk itu sebagai tempat penelitian, peneliti mengambil pada CV Raja Tambang yang terletak di Krueng Lamkareung, Kecamatan Indrapuri, Kabupaten Aceh Besar, lokasi ini dipilih karena terdapat pekerja harian lepas yang tidak didaftarkan jaminan sosialnya.

3. Populasi Penelitian

Populasi adalah seluruh objek atau seluruh individu, gejala atau seluruh kejadian ataupun seluruh unit yang ingin diteliti.³ Populasi penelitian

³ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 119.

ini terdiri Manager Perusahaan CV Raja Tambang, Pekerja Harian Lepas Perusahaan Pupuk Wilayah Aceh Besar 4 (empat) orang, BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh, Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dan Ketua Perserikatan Buruh Wilayah Aceh.

4. Cara Pengambilan Sampel

Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *purpose sampling* yaitu seluruh populasi yang ada akan diambil beberapa responden dan informan yang diperkirakan dapat mewakili populasi. Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti. Dalam penelitian ini digunakan metode *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yaitu dari keseluruhan populasi akan diambil beberapa sampel yang dianggap mewakili untuk menjawab persoalan. Sampel penelitian ini terdiri dari responden dan informan yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Responden :

1. Manager Perusahaan CV Raja Tambang
2. Pekerja Harian Lepas Perusahaan Pupuk Wilayah Aceh Besar 4 (empat) orang
3. Disnaker Kota Banda Aceh sebanyak 1 Orang

b. Informan:

1. BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh
2. Ketua Perserikatan Buruh Wilayah Aceh

3. Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

5. Cara Pengumpulan Data

Data dan informasi dalam penulisan skripsi ini diperoleh melalui penelitian lapangan (*field research*) dan penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian lapangan yaitu melakukan pengamatan pada objek penelitian dan mewawancarai responden/informan untuk memperoleh data primer.⁴ Penelitian kepustakaan yaitu suatu cara untuk mendapatkan data sekunder berupa publikasi hukum yang meliputi peraturan perundang-undangan, buku-buku teks, kamus hukum, jurnal-jurnal hukum dan literatur lainnya sesuai dengan permasalahan penelitian.⁵

6. Jenis Data

1. Jenis Data

Untuk memperoleh data yang lebih konkrit, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a) Data sekunder :

Merupakan data yang diperoleh dengan mempelajari literatur yang berhubungan dengan objek kajian berupa buku-buku, dokumen-dokumen tertulis, aturan operasional, dan data yang lainnya.

b) Data Primer :

Merupakan data yang diperoleh dari hasil pengamatan langsung (observasi) dengan pihak-pihak terkait.

⁴ Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2007, hlm.72.

⁵ Peter Mahmud, *Penelitian Hukum, Edisi Revisi*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta, 2014, hlm.133.

7. Cara Menganalisis Data

Dari keseluruhan data yang diperoleh baik dari penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan menganalisa yang menghasilkan data deskriptif dan analisa dari apa yang ditanyakan kepada responden dan informan secara tertulis dan lisan dipelajari dan diteliti sebagai sesuatu yang utuh sehingga menghasilkan sebuah karya tulis berbentuk skripsi.

D. Sistematika Pembahasan

Agar penelitian ini terstruktur dan terarah, maka disusun sistematika penelitian sebagai berikut:

BAB I berisikan Latar Belakang Masalah, Ruang Lingkup Dan Tujuan Penulisan, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

BAB II merupakan bab tentang Tanggung Jawab Pemenuhan Hak Jaminan Sosial Pekerja yang berisi Pengertian Perjanjian Kerja, Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pemberi Kerja, Tanggung Jawab Pemberi Kerja dan Program Jaminan Kecelakaan Kerja.

BAB III merupakan hasil penelitian mengenai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Harian Lepas Dalam Pemenuhan Hak Jaminan Sosial Indonesia, Tanggung Jawab Pemberi Kerja Dalam Pemenuhan Hak Jaminan Sosial Pekerja/Buruh Harian Lepas Di CV Raja Tambang Kabupaten Aceh Besar, dan Upaya Hukum Yang Dilakukan Oleh Pekerja/Buruh Harian Lepas Jika Terdapat Hak Jaminan Sosial Yang Tidak Terpenuhi.

BAB IV merupakan bagian penutup dari penelitian ini yang berisi Kesimpulan dan Saran.

BAB II

TANGGUNG JAWAB PEMENUHAN HAK JAMINAN SOSIAL PEKERJA

A. Pengertian Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yakni antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Apabila salah satu dari para pihak tidak menyetujuinya maka pada ketentuannya tidak akan terjadi perjanjian kerja, karena pada aturannya pelaksanaan perjanjian kerja akan terjalin dengan baik apabila sepenuhnya kedua belah pihak setuju tanpa adanya paksaan. Perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Secara yuridis, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Jika ditinjau berdasarkan pengertian diatas antara perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi

antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh.¹³ Pengertian tersebut memiliki arti bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan adanya perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang memuat unsur pekerja, upah, dan perintah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, hanya perbedaannya perjanjian kerja secara tertulis sebagaimana dalam ayat (2) harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Unsur utama yang terkandung berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni :

- a. perjanjian;
- b. antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja;
- c. memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Selain unsur-unsur diatas, ada pula empat (4) unsur lain yang harus dipenuhi dalam melakukan perjanjian kerja yang menimbulkan terjadinya hubungan hukum antara pengusaha/pemberi kerja dan pekerja/buruh. Berdasarkan pengertian tersebut jelas dimaksud bahwa apabila berbicara mengenai hubungan kerja tentu tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja

karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja. Adapun unsur-unsur dari hubungan kerja adalah :

a. Adanya unsur pekerjaan atau *work*

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Pada dasarnya sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan langsung terhadap dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerjameninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut akan putus demi hukum.⁶

b. Adanya unsur perintah atau *command*

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya. Pada dasarnya unsur perintah memiliki peranan pokok, karena tanpa adanya perintah maka tidak adanya perjanjian kerja. Adanya unsur perintah ini mengakibatkan kedudukan kedua belah pihak menjadi tidak seimbang, apabila kedudukan para pihak tidak seimbang maka terdapatlah hubungan bersubordinasi maka disitu pula terdapat perjanjian kerja.⁷

⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi ke-12*, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, 2014, hlm.63.

⁷ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing Jakarta, 2006, hlm. 39.

c. Adanya upah atau *pay*

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.⁸

Pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan pada dasarnya sifatnya lebih umum. Dikatakan demikian lebih umum karena menunjuk pada hubungan kerja pekerja dan pengusaha yang telah memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Syarat sahnya perjanjian kerja, perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian, seperti diatur Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar, yakni :

a. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang akan diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. Dengan kata lain tidak adanya unsur terjadinya penipuan (*dwang*), paksaan (*dwaling*), dan kekhilafan (*bedrog*) dalam kesepakatan kedua belah pihak.

⁸ *Op.Cit*, hlm 64.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberi batasan umur minimal 18 Tahun bagi seseorang dianggap cakap membuat perjanjian kerja, sebagaimana diatur didalam ketentuan Pasal 1 ayat (26) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 69 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi pengecualian bagi anak yang berumur 13 Tahun sampai dengan umur 15 Tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Selain itu juga seseorang dikatakan akan cakap membuat suatu perjanjian kerja jika seseorang tersebut tidak dibawah pengampuan yaitu tidak terganggu jiwanya/sehat.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, artinya bahwa adanya hal tertentu yang diperjanjikan. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pada dasarnya obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yang artinya bahwa tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jika pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat kerja tersebut bersifat kumulatif yang artinya bahwa harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian lebih bersifat syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian. Syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Apabila syarat obyektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya bahwa dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi merupakan syarat subyektif, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, atau orang tua/wali atau pengampu bagi yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian kepada hakim. Dengan demikian, perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.⁹

Bentuk perjanjian kerja, pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan dilaksanakannya perjanjian kerja secara lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-

⁹ *Ibid*, hlm.70.

undangan yang berlaku, antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, antar kerja antar daerah, antar kerja antar negara dan perjanjian kerja laut.¹⁰

Mengenai bentuk perjanjian kerja pada ketentuannya diatur berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

- (1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan;
- (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara normatif perjanjian kerja bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Namun pada dasarnya tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis yang disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia (SDM) maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa:

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
 - a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan;

¹⁰ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan, Cetakan ke-4 Edisi Revisi*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm.53.

- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundangundangan yang berlaku. Ketentuan isi dari pasal tersebut memberikan arti bahwa yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dalam ayat ini apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan. Pelaksanaan perjanjian kerja dalam bentuk tertulis pada ketentuannya ada bagian klausula yang tidak boleh terlupakan, yakni :

- a. Tanggal dibuatnya perjanjian;
- b. Tanggal yang menunjukkan dimulainya perjanjian atau yang juga disebut sebagai saat perikatan lahir;
- c. Tanggal pelaksanaan perikatan yang lahir dari perjanjian tersebut;
- d. Tanggal berakhirnya perjanjian;

e. Tanggal selesainya perikatan yang dicantumkan dalam perjanjian tersebut.¹¹

Dengan demikian, apabila dilihat perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih memberikan adanya kepastian hukum bagi masing-masing para pihak.¹²

Para pihak dalam perjanjian kerja, para pihak dalam perjanjian kerja disebut sebagai subyek hukum, karena kepada para pihak dibebankan apa yang menjadi hak dan kewajiban. Pada ketentuannya, pihak yang melakukan perjanjian kerja adalah pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh. Namun sesuai dengan perkembangannya pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, yaitu tidak hanya pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh tetapi ada juga pihak-pihak lain yang terkait didalamnya. Luasnya kedudukan para pihak ini karena saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang dan/jasa. Uraian tentang masing-masing pihak dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut dijelaskan, sebagai berikut:

a. Pekerja atau Buruh

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pekerja atau buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan makna dari pengertian tenaga kerja sebagaimana kita ketahui berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan. Pengertian tenaga

¹¹ Gunawan Widjaja, Hal-Hal Prinsip Dalam Pembuatan Kontrak Kerja Yang Sering Terlupakan dan Akibat-Akibatnya, *Jurnal Ilmiah Hukum Bisnis Prinsip Dalam Hukum Kontrak dan Asas Proporsionalitas, Proporsionalitas*, Pengembang Hukum Bisnis, 2010, hlm.52

¹² Sendjun H.Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, 2001, hlm.69.

kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tersebut mengandung dua unsur yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pada dasarnya perbedaan tersebut terletak karena hubungan hukum dan peraturan yang mengaturnya juga berlainan. Bagi pekerja/buruh hubungan hukum dengan pemberi kerja merupakan bersifat keperdataan yaitu dibuat diantara para pihak yang mempunyai kedudukan perdata. Hubungan hukum antara kedua pihak selain diatur dalam perjanjian kerja yang ditanda tangani (hukum otonom) juga diatur didalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh instansi/lembaga yang berwenang untuk itu (hukum heteronom).

Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja (bisa perorangan, pengusaha, badan hukum, atau lembaga lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang berangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, tenaga kerja disebut sebagai pekerja/buruh bila telah melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja dan dibawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah pekerja/buruh secara yuridis sebenarnya sama, jadi tidak ada perbedaan diantara keduanya. Kedua makna tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi “pekerja/buruh” dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah “serikat pekerja/serikat buruh” yang terdapat didalam Undang-Undang No.21 Tahun 2000 yang telah diatur sebelumnya.¹³

b. Pemberi Kerja atau Pengusaha

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha merupakan :

- 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 Indonesia.

Berdasarkan pengertian pengusaha tersebut dapat diartikan adalah :

- a. Orang perseorangan adalah orang pribadi yang menjalankan atau mengawasi operasional perusahaan;
- b. Persekutuan adalah suatu bentuk usaha yang tidak berbadan hukum, baik yang bertujuan untuk mencari keuntungan maupun tidak;
- c. Badan Hukum (recht person) adalah suatu badan yang oleh hukum dianggap sebagai orang, dapat mempunyai harta kekayaan secara terpisah, mempunyai hak dan kewajiban hukum dan berhubungan hukum dengan pihak lain.

Pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan

¹³ Adrian Sutedi, *Hukum Dagang*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2008, hlm. 187.

baik milik sendiri maupun bukan milik sendiri. Secara umum istilah pengusaha merupakan orang yang melakukan suatu usaha (entrepreneur), yang artinya pemberi kerja/buruh merupakan majikan yang berarti orang atau badan yang memperkerjakan pekerja/buruh. Sebagai pemberi kerja pengusaha merupakan seorang majikan dalam hubungan dengan pekerja/buruh. Pada kedudukan lain pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya adalah seorang pekerja/buruh dalam hubungannya dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁴

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan : “Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”.

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 3 ayat (1) yang ditegaskan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-100/MEN/VI/2004 perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilakukan hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, sehingga berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut pada

¹⁴ *Ibid*, hlm.221.

ketentuannya tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan hanya pekerjaan yang jangka waktunya tertentu atau dengan kata lain sekali selesai dan sifatnya sementara.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur secara rinci hubungan kerja untuk waktu tertentu yaitu hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat didasarkan didalam ketentuan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi :

- a. Jangka waktu tertentu; atau
- b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berisi bahwa :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus 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.

Berdasarkan ketentuan isi pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dalam

penggunaan huruf latin dengan menggunakan bahasa Indonesia. Kewajiban menuangkan perjanjian kerja jenis ini ke dalam bentuk tertulis adalah untuk melindungi salah satu pihak apabila ada tuntutan dari pihak lain setelah selesainya perjanjian kerja. Pada dasarnya bukan tidak mungkin jika salah satu pihak misalnya pekerja/buruh tetap minta dipekerjakan setelah selesainya perjanjian kerja waktu tertentu yang telah diperjanjikan bersama. Apabila tidak ada perjanjian tertulis yang dibuat sebelumnya maka pihak pengusaha dapat dituntut untuk terus memperkerjakan pekerja/buruh sehingga hubungan kerja berubah menjadi hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yang biasa disebut pekerja/buruh tetap.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) yang tidak dibuat dalam bentuk tertulis dengan huruf latin dan tidak menggunakan bahasa Indonesia dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak terjadinya hubungan kerja. Apabila perjanjian kerja tersebut dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing (biasanya untuk pekerja asing), maka jika terjadi perbedaan penafsiran antara keduanya yang berlaku pada ketentuannya merupakan perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Hal ini wajar karena bahasa Indonesia digunakan dalam beracara pada sidang perselisihan hubungan industrial, sehingga semua dokumen pendukung dalam beracara penggunaanya juga dalam bahasa Indonesia. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) setelah ditandatangani oleh para pihak harus dicatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat paling lambat 7 (tujuh) hari sejak penandatanganan. Berdasarkan ketentuan dari Pasal

58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi bahwa :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja;
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Dengan demikian sesuai dari isi Pasal 58 tersebut, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilarang mensyaratkan adanya masa percobaan. Apabila syarat masa percobaan tersebut dicantumkan, maka syarat tersebut batal demi hukum. Perjanjian kerja jenis ini hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, jadi bukan pekerjaan yang bersifat tetap. Pekerja yang dikatakan bersifat tetap apabila pekerjaan tersebut sifatnya terusmenerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan bersifat musiman. Macam pekerjaan tertentu yang dapat diperjanjikan dalam perjanjian waktu tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak

terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;

- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produksi baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Sebagaimana diketahui bahwa dalam setiap hubungan kerja, hubungan perburuhan atau hubungan industrial di negara manapun atau penganut sistem hubungan industrial di negara manapun pasti akan menggunakan perjanjian. Di dalam KUH Perdata tidak dikenal istilah perjanjian namun yang ada adalah istilah perikatan atau verbinten (Pasal 1233) dan persetujuan atau overeenkomst (Pasal 1313). Menurut Kosiden di Indonesia, istilah verbinten diterjemahkan dalam tiga arti, yaitu perikatan, perhutangan, dan perjanjian. Sedangkan istilah overeenkomst diterjemahkan dalam dua arti, yaitu perjanjian dan persetujuan.¹⁵

Menurut Kosidin, pembagian perjanjian menurut Pasal 1601 KUH Perdata adalah :¹⁶

- (1) Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu, yaitu suatu perjanjian dimana satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah;
- (2) Perjanjian Kerja, yaitu perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian dimana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu

¹⁵ Burton Richard Simatupang, *Aspek Hukum Dalam Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003, hlm.16-23.

¹⁶ *Ibi*

yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (dienstverhoeding), dimana pihak majikan berhak memberikan perintahperintah yang harus ditaati oleh pihak lain; dan

- (3) Perjanjian Pemborongan Kerja, yaitu suatu perjanjian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, dimana pihak yang satu (yang memborongkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan.

B. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pemberi Kerja

Hak Pemberi Kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja.
- b. Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi.
- c. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pemberi kerja.

Kewajiban Pemberi Kerja :

- d. Memberikan ijin kepada pekerja untuk beristirahat, menjalankan kewajiban menurut agamanya.
- e. Dilarang memperkerjakan pekerja lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, kecuali ada ijin penyimpangan.
- f. Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah lakilaki/perempuan.
- g. Bagi perusahaan yang mempekerjakan 25 orang pekerja atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan.
- h. Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi .

- i. Wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih.
- j. Wajib mengikutsertakan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan sebagai jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja.

Hak Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan :

1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
2. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
3. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
4. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
5. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.
6. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.

7. Setiap tenaga kerja mempunyai Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.
8. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
9. Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.
10. Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
11. Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
12. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
13. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
14. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.
Kewajiban Tenaga Kerja Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :
 1. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya,

menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

2. Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
3. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
4. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
5. Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja Wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pekerja atau buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan makna dari pengertian tenaga kerja sebagaimana kita ketahui berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan.

Pengertian tenaga kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik

untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh.¹⁷

Tenaga kerja itu sendiri mencakup buruh, pegawai negeri baik sipil maupun swasta, karyawan. Semua istilah tersebut mempunyai maksud dan tujuan yang sama yaitu orang bekerja pada orang lain dan memperoleh upah sebagai imbalannya.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha merupakan:

- 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 Indonesia.

¹⁷ Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 1.

C. Tanggung Jawab Pemberi Kerja

Dalam sebuah perbuatan atau hubungan hukum yang dilakukan subjek hukum pasti akan menimbulkan tanggung jawab hukum, maka dengan adanya tanggung jawab hukum akan menimbulkan hak dan kewajiban bagi subyek hukum. Oleh karena tanggung jawab hukum merupakan suatu prinsip yang ditimbulkan adanya hubungan hukum yang harus dilaksanakan.

Berdasarkan prespektif hukum, dalam kehidupan sehari-hari dikenal istilah pergaulan hukum (*rechtsverkeer*), yang didalamnya mengisyaratkan adanya tindakan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtbetrekking*) antar subjek hukum. Pergaulan, tindakan, dan hubungan hukum adalah kondisi atau keadaan yang diatur oleh hukum dan/atau memiliki relevansi hukum. Dalam hal itu terjadi interaksi hak dan kewajiban antardua subjek hukum atau lebih, yang masing-masing diikat hak dan kewajiban (*rechten en plichten*). Hukum diciptakan untuk mengatur pergaulan hukum agar masing-masing subjek hukum menjalankan kewajibannya secara benar dan memperoleh haknya secara wajar. Di samping itu, hukum juga difungsikan sebagai instrumen perlindungan (*bescherming*) bagi subjek hukum. Dengan kata lain, hukum diciptakan agar keadilan terimplementasi dalam pergaulan hukum. Ketika ada subjek hukum yang melalaikan kewajiban hukum yang seharusnya dijalankan atau melanggar hak itu dibebani tanggung jawab dan dituntut memulihkan atau mengembalikan hak yang sudah dilanggar tersebut. Beban tanggung jawab dan tuntutan ganti rugi atau hak itu ditunjukkan kepada setiap subjek hukum yang

melanggar hukum, tidak peduli apakah subjek hukum itu seseorang, badan hukum, ataupun pemerintah.¹⁸

Konsep tanggung jawab hukum berkaitan erat dengan konsep hak dan kewajiban. Konsep hak merupakan suatu konsep yang menekankan pada pengertian hak yang berpasangan dengan pengertian kewajiban. Pendapat yang umum mengatakan bahwa hak pada seseorang senantiasa berkorelasi dengan kewajiban pada orang lain. Bahwa seseorang bertanggung jawab secara hukum atas perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum, artinya dia bertanggung jawab atas suatu sanksi bila perbuatannya bertentangan dengan peraturan yang berlaku. Menurut Hans Kelsen dalam teorinya tentang tanggung jawab hukum menyatakan bahwa seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum, subjek berarti bahwa dia bertanggung jawab atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan.¹⁹

Tanggung jawab menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah kewajiban menanggung segala sesuatunya bila terjadi apa-apa boleh di tuntutan, dipersalahkan, dan diperkarakan.

D. Program Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan sosial pada prinsipnya merupakan bentuk perlindungan sosial dalam menanggulangi resiko-resiko untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Drs. Harun Alrajid

¹⁸ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti: Bandung, 2000, Hlm. 55

¹⁹ Titik Triwulan dan Shinta Febrian, *Perlindungan Hukum*, Prestasi Pustaka: Jakarta, 2010, Hlm. 48.

mengemukakan bahwa jaminan sosial merupakan suatu perlindungan kesejahteraan masyarakat yang diselenggarakan atau dibina oleh pemerintah untuk menjaga dan meningkatkan taraf hidup rakyat. Jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan dapat pula diartikan secara sempit. Dalam pengertiannya yang luas jaminan sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan/atau pemerintah.²⁰

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badanbadan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Kemudian dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa pengusaha adalah:

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

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, jaminan kecelakaan kerja

²⁰ Harun Alrasjid, *Program Jaminan Sosial Sebagai Salah Satu Usaha Penanggulangan Masalah Kemiskinan di Indonesia*, 1978, hlm. 91

(JKK) adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

BAB III

TANGGUNG JAWAB PEMBERI KERJA DALAM PEMENUHAN HAK JAMINAN SOSIAL PEKERJA HARIAN LEPAS DI CV RAJA TAMBANG KABUPATEN ACEH BESAR

A. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Harian Lepas Dalam Pemenuhan Hak Jaminan Sosial di Indonesia

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

Menurut pendapat Philipus M. Hadjon yang merupakan pakar ilmu hukum yang mengungkapkan mengenai teori perlindungan hukum yang mengungkapkan bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Hadjon mengklasifikasikan dua bentuk perlindungan hukum bagi rakyat berdasarkan sarananya, yakni perlindungan preventif dan represif. Arti perlindungan preventif adalah rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif untuk mencegah terjadinya sengketa. Kemudian, perlindungan represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum adalah suatu jaminan yang

diberikan oleh negara kepada semua pihak untuk dapat melaksanakan hak dan kepentingan hukum yang dimilikinya dalam kapasitas sebagai subjek hukum.²¹

Perlindungan hukum dalam sistem Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa pekerja merupakan salah satu pihak yang berpotensi dilanggar haknya karena perubahan aturan hukum yang terjadi karena dibentuknya Undang-Undang tersebut dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-100/MEN/VI/2004 beserta aturan pelaksanaannya, sehingga perlu melakukan kajian terkait dengan pekerja, khususnya hak-hak pekerja/buruh harian lepas. Adapun hal ini juga didasarkan bahwa pemenuhan hak pekerja terutama dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu seringkali dilanggar oleh pihak perusahaan. Selain itu, pekerja sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum sehingga juga berhak untuk mendapatkan perlindungan yang layak pula. Perlindungan hukum dalam dunia ketenagakerjaan mempunyai subjek pengusaha dan pekerja.

Dapat disimpulkan bahwa dalam sistem Hukum Negara menyebutkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yaitu sebagai berikut :²²

a. Perlindungan Upah

²¹ Philipus M. Hadjon, *Hukum Administrasi Negara*, Gadjah Mada University. Press, Yogyakarta, 2005, hlm. 91.

²² Ferdi Armansyah, Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, *Wawancara* Pada Tanggal 26 Juli 2023.

Perlindungan mengenai upah pekerja/buruh harian lepas tidak diatur dengan jelas di Undang-undnag Nomor 13 tahun 2003 namun perhitungan upah bagi pekerja harian hanya disebutkan di dalam pasal 57 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa : “Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari”.

Berdasarkan penjelasan ketentuan Pasal tersebut bahwa upah pekerja harian dibayarkan dengan pembagian 30 hari dimana hal ini kuranglah tepat dikarenakan karyawan pada umumnya hanya bekerja sampai hari sabtu dimana dalam sebulan pekerja bekerja selama 25 hari, namun pembagian gajinya dibagi 30 hari. Hal ini tentunya menyebabkan gaji yang didapatkan oleh pekerja harian menjadi sedikit.

Oleh sebab itu maka pemerintah mengeluarkan aturan dalam Pasal 19 Permenaker Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja menyatakan bahwa Upah Pekerja/Buruh harian lepas ditetapkan secara bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari:

- a. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima);
- b. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu)”.

Maka berdasarkan Pasal tersebut pekerja harian mendapatkan perhitungan upah yang lebih baik. Kemudian Undang-Undang Nomor 11 tahun 2021 tentang Cipta Kerja melalui aturan turunannya memberikan penegasan mengenai upah pekerja harian harus tertulis. Hal ini tentunya melindungi pekerja harian dikarenakan upah yang diberikan menjadi jelas dan tidak akan berubah sewaktu-waktu tanpa sepengetahuan pekerja.

Pasal 11 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan bahwa :

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) membuat Perjanjian Kerja harian secara tertulis dengan Pekerja/ Buruh.
- (2) Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat secara kolektif dan paling sedikit memuat:
 - a. nama alamat Perusahaan atau pemberi kerja;
 - b. nama alamat Pekerja/Buruh;
 - c. jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
 - d. besarnya Upah.”

b. Perlindungan Status Pekerja

Perlindungan status pekerja harian memiliki perbedaan dari aturan yang sebelumnya dan aturan yang ditetapkan oleh Undang-undang cipta kerja dan aturan turunannya. Perlindungan status pekerja harian lepas sebelumnya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik

Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.²³

Berdasarkan Pasal 10 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dinyatakan bahwa :

- (1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas.
- (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.”

Di aturan yang baru dalam Pasal 10 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan bahwa :

- (1) PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang

²³ Ferdi Armansyah, Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, *Wawancara* Pada Tanggal 26 Juli 2023.

berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran.

- (2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian.
- (3) Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- (4) Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

Perbedaannya dapat dilihat bahwa dalam aturan yang baru dikatakan secara langsung bahwa Pekerja Harian Lepas adalah merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sedangkan dalam Kepmen 100 hanya tersirat tapi tidak dinyatakan bahwa terdapat perbedaan dalam hal status pekerja yang berubah jika pekerja/ buruh harian bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih dari 3 (tiga) bulan. Dalam aturan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dikatakan bahwa jika buruh harian bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih dari 3 (tiga) bulan maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT namun dalam peraturan ketenagakerjaan yang baru dalam pasal 10 ayat (4) Peraturan

Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dinyatakan bahwa perjanjian kerja harian demi hukum tidak berlaku dan status pekerja menjadi pekerja PKWTT. Hal ini memberikan penjelasan yang jelas kapan status pekerja berubah menjadi PKWTT. Di aturan sebelumnya dikatakan jika pekerja bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT. Perjanjian kerja harian lepas yang dimaksudkan ini tidak dijelaskan secara rinci karena bisa saja perusahaan mempekerjakan pekerja harian lepas sampai melebihi 3 (tiga) bulan lalu memperbaharunya sehingga kapan pekerja harian tersebut berubah menjadi PKWTT menjadi kabur. Sedangkan dalam aturan yang ada saat ini dinyatakan bahwa maka Perjanjian Kerja harian yang melanggar ketentuan menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT sehingga yang menjadi dasar kapan pekerja harian menjadi pekerja PKWTT adalah berdasarkan tanggal masuk pekerja harian lepas. Selain itu pengaturan mengenai perjanjian harian lepas dalam aturan yang baru dijelaskan dengan lebih terperinci dimana di dalam perjanjian kerja memiliki beberapa hal yang harus tertulis seperti nama perusahaan jenis pekerjaan dan besaran upah. Dalam aturan sebelumnya tidak dicantumkan apa saja hal-hal yang perlu ada di dalam perjanjian kerja harian sehingga sangat besar kemungkinan pengusaha dapat bertindak dengan bebas atas pekerjaan pekerja. Misalnya

jenis pekerjaan pekerja, jika tidak diatur perusahaan akan dengan bebas mengatur pekerja tanpa batas seperti mempekerjakan pekerja dibagian pekerjaan dimana karyawan tidak cakap atau memiliki beban kerja yang tinggi yang seharusnya tidak sesuai jika diberi upah sebagai pekerja harian. Adanya Undang-Undang Cipta kerja dengan aturan turunannya yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja maka pekerja harian mendapatkan perlindungan yang lebih baik.

Adapun dasar hukumnya terdapat dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan bahwa :

1. Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) membuat Perjanjian Kerja harian secara tertulis dengan Pekerja/ Buruh.
 2. Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat secara kolektif dan paling sedikit memuat:
 - a. nama alamat Perusahaan atau pemberi kerja;
 - b. nama alamat Pekerja/Buruh;
 - c. jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
 - d. besarnya Upah.
- c. Perlindungan Jaminan Sosial

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak diatur mengenai perlindungan jaminan sosial bagi pekerja harian. Adapun aturan mengenai pekerja diatur dalam Pasal 53 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian menyatakan bahwa : “Pemberi Kerja selain penyelenggara negara pada skala usaha besar, menengah, kecil dan mikro yang bergerak dibidang usaha jasa konstruksi yang mempekerjakan Pekerja harian lepas, borongan, dan perjanjian kerja waktu tertentu, wajib mendaftarkan Pekerjaanya dalam program JKK dan JKM sesuai penahapan kepesertaan”.

Undang-Undang tersebut pada umumnya lebih mengatur penyelenggaraan jaminan sosialnya, sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang fokusnya kepada hubungan kerja tidak mengaturnya. Namun di dalam aturan turunan Undang-undang Cipta Kerja yaitu Pasal 11 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian menyatakan bahwa : “Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh termasuk hak atas program jaminan sosial”.

Beberapa kasus yang terjadi diantara yaitu menimpa Wandi yang juga salah pekerja harian lepas Pada CV Raja Tambang mengatakan bahwa mereka terdiri dari 14 (empat belas) orang yang bekerja di CV Raja Tambang dan mereka semua tidak didaftarkan Jaminan Sosialnya karena mereka juga

tidak mengetahui terkait dengan Hak Jaminan Sosial tersebut. Mereka hanya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan dan mendapatkan upah yang tidak menentu perbulannya. Sebagian pekerja harian lepas ada yang mengambil gaji perhari ada juga yang mengambil perbulan, sesuai dengan kebutuhan masing-masing pekerja.²⁴

Selanjutnya, Ali yang merupakan salah satu pekerja harian lepas dari perusahaan CV Raja Tambang yang terkena arus listrik ketika melakukan proses pengayakan pupuk hingga mengakibatkan salah satu pekerja harian lepas harus dirawat di rumah sakit dan tidak bisa melanjutkan pekerjaannya. Berdasarkan wawancara dengan Ali bahwa pekerja harian lepas perusahaan CV Raja Tambang yang mengalami kecelakaan kerja tidak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja sebagai haknya dari pemberi kerja.²⁵

Sama halnya yang terjadi pada Habibi yang merupakan pekerja harian lepas pada CV. Arisna Jaya yang juga yang bergerak dalam bidang memproduksi pupuk yaitu terjadi kecelakaan pada saat mengangkut pupuk menggunakan truk dan harus dirawat di rumah sakit dan juga tidak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja sebagai haknya dari pemberi kerja.²⁶

²⁴ Wandu, Pekerja Harian Lepas CV Raja Tambang Aceh Besar, *Wawancara* Pada Tanggal 31 Juli 2023.

²⁵ Ali, Pekerja Harian Lepas CV Raja Tambang Aceh Besar, *Wawancara* Pada Tanggal 31 Juli 2023.

²⁶ Habibi, Pekerja Harian Lepas CV Arisna Jaya Aceh Besar, *Wawancara* Pada Tanggal 30 Juli 2023.

Menurut Rusli yang juga merupakan salah satu pekerja harian lepas pada CV Arisna Jaya juga menyatakan bahwa tidak tau mengenai hak Jaminan Sosial yang wajib mereka terima jika terjadi kecelakaan kerja, mereka hanya mengikuti prosedur sebagaimana intruksi kerja dari manager Perusahaan. Dan mendapatkan upah sesuai dengan kerja yang dilakukan per harinya.²⁷

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pemberi kerja wajib memberikan perlindungan jaminan sosial bagi pekerja harian lepas. Hal ini tentunya merupakan hal yang sangat penting sebab meskipun pekerja harian bekerja dalam jangka waktu yang tidak lama namun pekerja harian juga memiliki hal yang sama dengan pekerja PKWT maupun PKWTT karena tetap ada resiko kerja yang dihadapi oleh pekerja.

B. Tanggung Jawab Pemberi Kerja Dalam Pemenuhan Hak Jaminan Sosial Pekerja/Buruh Harian Lepas Di CV Raja Tambang Kabupaten Aceh Besar

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan merupakan badan penyelenggara Jaminan Sosial yang berbentuk badan hukum publik yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS yang bertanggung jawab langsung kepada presiden dan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional disingkat Undang-Undang SJSN bagi seluruh pekerja di Indonesia.

²⁷ Rusli, Pekerja Harian Lepas CV Arisna Jaya Aceh Besar, *Wawancara* Pada Tanggal 30 Juli 2023.

Perlindungan terhadap hak pekerja bersumber pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu jaminan perlindungan atas pekerjaan dituangkan pula dalam ketentuan Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945, yaitu Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Pasal 28 ayat (2) yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat penting dan dilindungi oleh UUD 1945.

Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 99 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

- (1) setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja
- (2) jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Program jaminan sosial ketenagakerjaan ditujukan dalam rangka memberikan kepastian keberlangsungan penghasilan pekerja sebagai pengganti sebagian atau keseluruhan penghasilan yang hilang yang di akibatkan terjadinya kecelakaan kerja. Pemenuhan hak-hak pekerja haruslah sesuai dengan peraturan yang berlaku dan pengusaha tidak dapat melakukan kesewenang-wenangan terhadap pekerjanya. Pemenuhan hak tersebut antara lain tentang upah yang

harus sesuai dengan upah minimum daerah setempat, tentang jaminan sosial ketenagakerjaan yang telah diatur di beberapa Peraturan Perundang-Undangan, tunjangan-tunjangan dan pemenuhan hak-hak pekerja lain yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan. Program jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan hak setiap tenaga kerja, baik dalam hubungan kerja maupun tenaga kerja luar hubungan kerja.²⁸

Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) menyebutkan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Istilah pekerja yang dimaksud adalah Pasal 1 angka 11 UU SJSN setiap orang yang bekerja menerima gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pemberi kerja yang dimaksud di sini adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lainnya sesuai Pasal 1 angka 12 UU SJSN.

Ketentuan Pasal 1 Angka 5 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan pengusaha adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

²⁸ Rafli Siddiq, BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh, *Wawancara* Pada Tanggal 27 Juli 2023.

- 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.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan selanjutnya disingkat BPJS Ketenagakerjaan merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai lembaga negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial, BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana Undang-Undang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Maka untuk memenuhi hak dari pekerja pemerintah melalui Program jaminan sosial ketenagakerjaan mewajibkan setiap perusahaan (pemberi kerja) sebagaimana di atur dalam Pasal 15 ayat 1 UU BPJS yang menyatakan bahwa : “Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti”. Perlindungan dan pemeliharaan serta peningkatan kesejahteraan yang berbentuk program jaminan sosial ketenagakerjaan dirancang oleh pemerintah dan wajib dilaksanakan oleh pengusaha, apabila dalam pelaksanaannya telah memenuhi persyaratan yang telah di tentukan yaitu mempunyai pekerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih dan juga mengeluarkan uang untuk menggaji pekerjanya sebesar 1.000.000 rupiah untuk setiap bulannya. Pada

dasarnya program jaminan sosial ketenagakerjaan ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.²⁹

Jaminan sosial ketenagakerjaan adalah hak bagi setiap pekerja di Indonesia. Hak-hak pekerja dalam memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan sudah didukung dengan adanya Undang-Undang yang mengatur terkait jaminan sosial ketenagakerjaan, salah satunya adalah Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang menyatakan bahwa : “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”. Kebijakan-kebijakan yang dijalankan oleh pemerintah terkait dengan ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja harian lepas dengan berbagai upaya diantaranya perbaikan upah, jaminan sosial, perbaikan kondisi kerja, dalam hal ini untuk meningkatkan kedudukan harkat dan martabat tenaga kerja.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara dalam memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat demi terciptanya kemanusiaan yang adil dan beradab serta keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Selain diamanatkan dalam

²⁹ Rafli Siddiq, BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh, Wawancara Pada Tanggal 27 Juli 2023.

pancasila, mengenai kewajiban Negara menyelenggarakan program jaminan sosial juga tersurat dalam Pasal 28 H dan Pasal 34 UUD 1945 yang menyatakan Negara wajib memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial terhadap seluruh rakyat Indonesia. Jaminan sosial merupakan bentuk pelayanan pemerintah kepada masyarakat sesuai dengan kemampuan negara demi memberikan keringanan bagi masyarakat dari segi ekonomi serta tepat guna melalui badan atau organisasi. Sejalan dengan hal ini, maka pemerintah memandang perlu adanya alat yang berbentuk organisasi atau badan khusus yang menangani jaminan sosial. Ketentuan mengenai kewajiban pemberi kerja mendaftarkan pekerjaannya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan pada tataran implementasi masih menghadapi hambatan khususnya dari sisi pemberi kerja atau perusahaan yang memiliki kewajiban untuk mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya pada program BPJS Ketenagakerjaan. Perusahaan yang tidak mengikut sertakan pekerjaannya dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan mengalami keterlambatan dalam membayarkan iuran dapat merugikan pekerja dimana pekerja tidak mempunyai kekuatan dalam menuntut hak-haknya. Seharusnya dengan telah dibuatnya peraturan hukum yang mengikat, pemberi kerja mampu melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya dalam memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.³⁰

Berdasarkan wawancara bersama Manager Perusahaan Raja Tambang menyatakan bahwa jadwal operasional kerja di PT Raja Tambang dimulai dari jam 08-00 – 10-00 WIB, istirahat lalu dilanjutkan 10.30-12.00 WIB, istirahat

³⁰ Rafli Siddiq, BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh, Wawancara Pada Tanggal 27 Juli 2023.

lalu dilanjutkan 13.20- 15.00 WIB, istirahat lalu dilanjutkan 15.30-17.00 WIB. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak pemberi kerja bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan perusahaan/pemberi kerja tidak mengikut sertakan diri dan pekerja dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan antara lain sebagai berikut :

1. Usaha Kecil/Usaha Masih Kecil Perusahaan yang ada di Kabupaten Aceh Besar tidak semuanya tergolong perusahaan lama atau besar. Ada juga sebagian perusahaan dalam hal ini (CV,PT,UD,PO) yang sifanya baru memulai menjalankan usaha, sehingga merasakan beratnya ketika harus membayar iuran bulanan BPJS Ketenagakerjaan bagi tenaga kerjanya dengan alasan keuangan perusahaan hanya mencukupi sebagai modal, biaya operasional dan gaji pokok pekerja saja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Basyir yang merupakan Manger Perusahaan CV Raja Tambang bahwa pekerja belum di asuransikan karena masih baru berdiri sehingga kas perusahaan belum memenuhi.³¹
2. Kurang Pemahaman Tentang BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan Perusahaan (Pemberi Kerja) memiliki persepsi yang berbeda dalam hal asuransi bagi buruh atau pekerja ,bagi perusahaan bahwa apabila pekerja sudah mendaftar di BPJS Kesehatan maka pekerja tersebut tidak perlu mendaftar lagi di BPJS Ketenagakerjaan hal ini juga karena perusahaan sudah mengasurnasikan pekerjaanya di asuransi swasta.

³¹ Basyir, Manager Perusahaan CV Raja Tambang, *Wawancara* Pada Tanggal 31 Juli 2023.

3. Pekerja Tidak Tetap/ Kontrak salah satu diantaranya yaitu pekerja harian lepas, yang hanya bekerja apabila dipanggil dan ada pekerjaannya saja dalam pelaksanaan kegiatan usaha dalam perusahaan tentu ada pekerja tetap, kontrak bahkan *outsourcing*. Adanya perjanjian sebagai pekerja tetap, kontrak maupun *outsourcing* memiliki konsekuensi dalam hal pemenuhan hak-hak pekerja. Perusahaan (CV, PT, UD, PO) yang memiliki pekerja terkadang hanya sebentar dan mengundurkan diri sebelum kontrak selesai sehingga tidak bisa di daftarkan ke program BPJS Ketenagakerjaan.

Menurut Basyir selaku Manager Perusahaan CV Raja Tambang menyebutkan bahwa pihaknya memberikan tanggungjawab penuh terhadap pekerja apabila terjadi kecelakaan kerja. Maka dari itu pihak perusahaan menilai bahwa tidak perlu mendaftarkan lagi ke Jaminan Sosial kepada pekerjanya.³²

Berdasarkan wawancara Bersama pihak BPJS Ketenagakerjaan bahwa pihaknya telah menegur CV Raja Tambang terkait dengan tidak didaftarkan pekerja dalam program jaminan sosial. Namun hal tersebut belum direspon oleh pihak CV Raja Tambang.³³

C. Upaya Hukum Yang Dilakukan Oleh Pekerja/Buruh Harian Lepas Jika Terdapat Hak Jaminan Sosial Yang Tidak Terpenuhi

Pekerja juga merupakan salah satu komponen penting dalam suatu perusahaan, seorang pekerja akan dapat bekerja dengan baik apabila pekerja tersebut merasa aman, nyaman, dan terlindungi pekerjaannya. Maka dari itu,

³² Basyir, Manager Perusahaan CV Raja Tambang, *Wawancara* Pada Tanggal 31 Juli 2023.

³³ Rafli Siddiq, BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh, *Wawancara* Pada Tanggal 27 Juli 2023.

pemerintah menyediakan program-program jaminan sosial ketenagakerjaan yang juga merupakan wujud kehadiran pemerintah dalam mensejahterakan rakyat. Untuk memaksimalkan fasilitas yang diberikan, pemerintah juga mengadakan sosialisasi kepada pekerja terkait program-program yang terdapat di jaminan sosial ketenagakerjaan yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan dalam hal ini yang mempunyai kewenangan adalah Dinas Perindustrian Dan Ketenagakerjaan.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan sebuah lembaga hukum nirlaba untuk perlindungan sosial dalam menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak sekaligus dibentuk untuk menjalankan program jaminan sosial di Indonesia. Tujuan dari BPJS Ketenagakerjaan adalah untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja, yang berarti suatu kewajiban bagi pengusaha atau perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja dalam program program BPJS, seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.³⁴

Perusahaan berkepentingan secara langsung dengan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, perusahaan wajib mensejahterakan pekerja dan keluarganya. Salah satu cara untuk meringankan beban pihak pengusaha dalam melaksanakan kewajiban untuk memberikan tunjangan kecelakaan, pemeliharaan kesehatan dan jaminan di hari tua bagi para pekerja

³⁴ Rafli Siddiq, BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh, Wawancara Pada Tanggal 27 Juli 2023.

adalah dengan kebijakan para pengusaha mengikutsertakan pekerja di perusahaan dalam program BPJS Ketenagakerjaan. UU BPJS, secara tegas menyatakan bahwa BPJS yang dibentuk dengan UU BPJS adalah badan hukum publik. BPJS yang dibentuk dengan UU BPJS adalah BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Kedua BPJS tersebut pada dasarnya mengemban misi negara untuk memenuhi hak konstitusional setiap orang atas jaminan sosial dengan menyelenggarakan program jaminan yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Penyelenggaraan jaminan sosial yang kuat dan berkelanjutan merupakan salah satu pilar negara kesejahteraan, disamping pilar lainnya, yaitu pendidikan bagi semua, lapangan pekerjaan yang terbuka luas dan pertumbuhan ekonomi yang stabil dan berkeadilan. Mengingat pentingnya peranan BPJS dalam menyelenggarakan program jaminan sosial dengan cakupan seluruh penduduk Indonesia, maka UU BPJS memberikan batasan fungsi, tugas dan wewenang yang jelas kepada BPJS. Dengan demikian dapat diketahui secara pasti batas-batas tanggung jawabnya dan sekaligus dapat dijadikan sarana untuk mengukur kinerja kedua BPJS tersebut secara transparan.³⁵

Pasal 86 (1) Setiap pekerja Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;

³⁵ Rafli Siddiq, BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh, Wawancara Pada Tanggal 27 Juli 2023.

- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan yang berbentuk program jaminan sosial ketenagakerjaan dicanangkan oleh pemerintah dan wajib dilaksanakan oleh pengusaha, apabila dalam pelaksanaannya telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan yaitu mempunyai pekerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih dan juga mengeluarkan uang untuk menggaji pekerjanya sebesar 1.000.000 rupiah untuk setiap bulannya.

Kewajiban pemberi kerja mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Setiap pekerja yang bekerja dan menerima upah wajib diikuti sertakan program BPJS oleh si pemberi kerja tanpa ada batasan mengenai jumlah pekerjanya. pekerja yang dimaksud adalah setiap orang yang bekerja menerima gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lain (pasal 1 angka 11 UU SJSN) dan pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya (pasal 1 angka 12 UU SJSN).

Adapun sanksi bagi perusahaan jika perusahaan selain penyelenggara negara tidak melaksanakan kewajiban mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS adalah berupa sanksi administrasi.³⁶

Pengenaan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu dilakukan oleh unit pelayanan publik pada instansi Pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota diatur dalam Pasal 9 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial yaitu pengenaan sanksi berupa teguran tertulis dan denda dilakukan oleh BPJS sebagaimana diatur dalam Pasal 17 ayat (3) UU BPJS. Selain itu, pemberi kerja juga mempunyai kewajiban untuk memungut iuran yang menjadi beban peserta dari pekerjanya dan menyetorkannya kepada BPJS dan wajib membayar serta menyetor iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS sebagaimana diatur dalam Pasal 19 ayat (1) dan (2) UU BPJS.

Pemberi kerja yang tidak mematuhi ketentuan dalam Pasal 19 ayat (1) dan (2) UU BPJS dapat dipidana dengan pidana penjara paling lama delapan tahun atau pidana denda paling banyak satu miliar rupiah. Pasal 18 UU SJSN. Terkait perusahaan diketahui belum mendaftarkan pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan, maka Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan di

³⁶ Ferdi Armansyah, Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, *Wawancara* Pada Tanggal 26 Juli 2023.

Kabupaten Aceh Besar dapat melapor ke kantor BPJS Ketenagakerjaan setempat, sehingga petugas dari kantor BPJS Ketenagakerjaan setempat dapat segera mengambil tindakan. Tindakan yang diambil oleh BPJS Ketenagakerjaan berupa teguran tertulis sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Program BPJS ketenagakerjaan menjadi solusi yang bijak dalam membantu perusahaan memenuhi kewajiban guna memberikan jaminan sosial bagi pekerja. Setiap perusahaan wajib memberikan jaminan sosial bagi pekerja dengan mengikutsertakannya program BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan. Itu sudah diatur dan telah disediakan sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakannya. Keuntungan pekerja ikut dalam program BPJS ketenagakerjaan para pekerja mendapat jaminan tunjangan di hari tua maupun kematian. Sedangkan perusahaan tidak lagi terbebani akan memberikan tunjangan pekerja ketika mengikutsertakan pekerja dalam program BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan wajib bagi perusahaan terutama Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) mengenai keikutsertaan karyawan dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya dan memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya kepada BPJS secara lengkap dan benar. Jika perusahaan tidak mengikutsertakan

karyawannya maka terancam dikenai sanksi kurungan dan denda hingga miliaran rupiah. BPJS memiliki petugas pengawas dan pemeriksa yang akan memeriksa perusahaan-perusahaan yang melanggar ketentuan Undang-Undang BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan dalam hal ini mempunyai kewenangan untuk melakukan tindakan tersebut. Apabila sampai dengan berakhirnya jangka waktu yang telah ditentukan perusahaan tidak juga melaksanakan kewajibannya, maka pengawas BPJS Ketenagakerjaan akan mengenakan sanksi teguran tertulis untuk kedua kalinya dalam waktu yang telah ditentukan. Jika teguran kali kedua ini masih diabaikan oleh perusahaan, maka Dinas Perindustrian Dan Ketenagakerjaan di Kabupaten Aceh Besar dapat melaporkan perusahaan yang belum mendaftarkan pekerjanya dalam BPJS Ketenagakerjaan ke Kantor Perizinan untuk menjatuhkan sanksi administratif berupa tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu salah satunya dengan pencabutan izin usaha atas permintaan BPJS Ketenagakerjaan setempat. Selain sanksi administrasi sanksi pidana juga dapat di jatuhkan kepada pemberi kerja/pengusaha. UU Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang berlaku 1 Januari 2014 mewajibkan peserta membayar iuran dalam jumlah tertentu. Bila tidak membayarkan iuran wajib itu, dapat dikenakan sanksi pidana. Pembayar iuran atau premi BPJS menurut Pasal 19 UU tersebut adalah pemberi kerja, peserta yang bukan pekerja dan bukan penerima bantuan iuran wajib, dan pemerintah. Yang dimaksud pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan

membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya. Berikut bunyi pasal pembayar iuran yang tercantum dalam Pasal 19 yang menyatakan :

- (1) Pemberi Kerja wajib memungut Iuran yang menjadi beban Peserta dari Pekerjaannya dan menyetorkannya kepada BPJS.
- (2) Pemberi Kerja wajib membayar dan menyetor Iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS.
- (3) Peserta yang bukan Pekerja dan bukan penerima Bantuan Iuran wajib membayar dan menyetor Iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS.
- (4) Pemerintah membayar dan menyetor Iuran untuk penerima Bantuan Iuran kepada BPJS
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai:
 - a. besaran dan tata cara pembayaran Iuran program jaminan kesehatan diatur dalam Peraturan Presiden; dan
 - b. besaran dan tata cara pembayaran Iuran selain program jaminan kesehatan diatur dalam Peraturan Pemerintah

Ketentuan sanksi dalam UU BPJS dikenakan hanya pada pemberi kerja saja jika lalai membayar iuran BPJS yakni pidana maksimal 8 tahun penjara atau denda maksimal Rp 1 miliar, sebagaimana tercantum dalam Pasal 55 yang menyatakan bahwa Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) atau ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis yuridis dispensasi perkawinan anak dibawah umur dapat disimpulkan bahwa :

1. Tanggung jawab pemberi kerja dalam pemenuhan hak jaminan sosial pekerja/buruh harian lepas di CV Raja Tambang Kabupaten Aceh Besar bahwa pemberi kerja wajib memberikan perlindungan jaminan sosial bagi pekerja harian lepas. Hal ini tentunya merupakan hal yang sangat penting sebab meskipun pekerja harian bekerja dalam jangka waktu yang tidak lama namun pekerja harian juga memiliki hal yang sama dengan pekerja PKWT maupun PKWTT karena tetap ada resiko kerja yang dihadapi oleh pekerja.
2. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh harian lepas dalam pemenuhan hak jaminan sosial di Indonesia diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yaitu perlindungan upah, perlindungan status pekerja dan perlindungan jaminan sosial.
3. Upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja/buruh harian lepas jika terdapat hak jaminan sosial yang tidak terpenuhi yaitu pekerja harian lepas dapat melaporkan kepada PKB (Perjanjian Kerja Bersama) baru setelahnya dapat melaporkan kepada pihak Disnaker. Istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan proses negosiasi antara perusahaan dan karyawan yang biasanya

diwakili oleh serikat pekerja dalam proses perundingan bersama. Hal yang dinegosiasikan selama perundingan bersama mencakup kondisi kerja, gaji dan kompensasi, jam kerja, dan tunjangan. Namun dalam hal ini pekerja/buruh tidak dapat melaporkan kepada PKB karena perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja harian lepas dengan CV Raja Tambang secara lisan dan tidak tertulis. Serta upaya hukum yang dilakukan pemberi kerja dalam hal ini adalah CV Raja Tambang adalah yaitu meliputi upaya preventif (pencegahan) dan represif perselisihan antara pekerja harian lepas dengan pemberi kerja dalam hal ini adalah CV Raja Tambang.

B. Saran

1. Diharapkan kepada Perusahaan untuk mendaftarkan pekerja/buruh ke BPJS untuk mendapatkan jaminan sosial, sehingga hak-hak buruh/pekerja dapat terpenuhi.
2. Diharapkan kepada pekerja/buruh harian lepas agar membuat perjanjian tidak secara lisan namun dalam hal tertulis agar memiliki kekuatan hukum yang jelas.
3. Diharapkan kepada Pemerintah atau Dinas Tenaga Kerja Aceh untuk melakukan sosialisasi kepada masyarakat sehingga pekerja dengan status harian dan satuan waktu per jam dapat mengetahui apa saja yang menjadi hak mereka begitu juga bagi pengusaha dapat mengetahui hal-hal yang menjadi kewajibannya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan, Cetakan ke-4 Edisi Revisi*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.

Adrian Sutedi, *Hukum Dagang*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2008.

Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.

Burton Richard Simatupang, *Aspek Hukum Dalam Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003.

Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. II, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

Gunawan Widjaja, Hal-Hal Prinsip Dalam Pembuatan Kontrak Kerja Yang Sering Terlupakan dan Akibat-Akibatnya, *Jurnal Ilmiah Hukum Bisnis Prinsip Dalam Hukum Kontrak dan Asas Proporsionalitas, Proporsionalitas*, Pengembang Hukum Bisnis, 2010.

Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Biang Sosial*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2007.

Harun Alrasjid, *Program Jaminan Sosial Sebagai Salah Satu Usaha Penanggulangan Masalah Kemiskinan di Indonesia*, 1978.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi ke-12*, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, 2014.

Peter Mahmud, *Penelitian Hukum, Edisi Revisi*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta, 2014.

Philipus M. Hadjon, *Hukum Administrasi Negara*, Gadjah Mada University, Press, Yogyakarta, 2005.

Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti: Bandung, 2000.

Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing Jakarta, 2006.

Sendjun H.Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, 2001.

Titik Triwulan dan Shinta Febrian, *Perlindungan Hukum*, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2010.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Keputusan Menteri Tenaga Kerja NO. KEP150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/Vi/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Undang-Undang Dasar Tahun 1945

C. Jurnal dan Sumber Lain

Bachtiar, *Kekuasaan & Pertanggungjawaban Presiden dalam Konstruksi Politik Hukum Konstitusi Negara Republik Indonesia*, Disertasi, Fakultas Hukum Universitas Trisakti, 2017.