

**PELAKSANAAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA PADA PT. MITRA  
SUMBER SARANA DITINJAU MENURUT UNDANG-UNDANG  
NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BADAN  
PENYELENGGARAAN SOSIAL**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum (S.H.)*



**OLEH :**

**SYASYA NURI ZALIKHA  
NPM : 151010579**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2020**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **SYASYA NURI ZALIKHA**  
NPM : 151010579  
Tempat/Tanggal Lahir : TG. Balai Karimun / 29 Agustus 1996  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Alamat : Jl. Kaharudin NST Pekanbaru  
Judul Skripsi : Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Pada PT. Mitra Sumber Sarana Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan penyelenggaraan sosial

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti Skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/ karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 10 Februari 2020

Yang menyatakan,



**SYASYA NURI ZALIKHA**

No. Reg. 236/I/UPM FH UIR 2019

Paper ID. I209438230 / 28%

# Sertifikat

## ORIGINALITAS PENELITIAN Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

**Syasya Nuri Zalikha**

**151010579**

Dengan Judul :

Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Pada PT. Mitra Sumber Sarana Ditinjau Menurut Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Sosial

*Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%*

Pekanbaru, 14 November 2019

Wakil Dekan Bidang Akademik  
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau  
Dr. Surtzki Febrianto, S.H., M.H., C.L.A.





**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : Syasya Nuri Zalikha  
NPM : 151010579  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Pembimbing : Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.Hum  
Judul Skripsi : Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Pada PT. Mitra Sumber Sarana Ditinjau Menurut Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial

No	Tanggal	Berita Acara Bimbingan	Paraf Pembimbing
1	12-09-2019	- Perbaiki abstrak - Pembahasan BAB I di tambah dan di perbaiki	
2	21-09-2019	- Perbaiki kata pengantar - Rapikan daftar pustaka	
3	30-09-2019	- Tambahkan analisa pada BAB II - Perbaiki Daftar Isi	
4	05-10-2019	- Perbaiki penulisan - Perbaiki tinjauan umum	
5	13-10-2019	- Koreksi Tanda Baca - Perbaiki spasi dan tata letak penulisan	
6	19-10-2019	- Perbaiki BAB III - Pembahasan BAB III ditambah	

7	25-10-2019	- Perbaiki kesimpulan dan saran - Perbaiki daftar pustaka	f
8	4-10-2019	Acc pembimbing dan dapat dilanjutkan untuk sidang konfrehensif	f

Pekanbaru, 01 April 2019

Mengetahui

Wakil Dekan

**Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., C.L.A**

Wakil Dekan I Bidang Akademik





**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS HUKUM**



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
Website : [law.uir.ac.id](http://law.uir.ac.id) - e-mail : [law@uir.ac.id](mailto:law@uir.ac.id)

**AKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

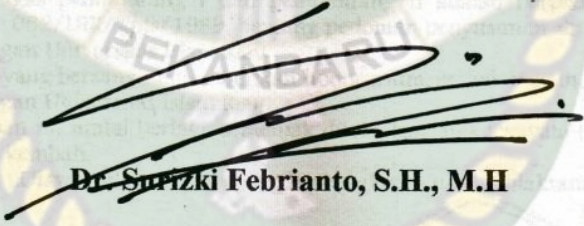
**PELAKSANAAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA PADA PT. MITRA  
SUMBER SARANA DITINJAU MENURUT UNDANG-  
UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG  
BADAN PENYELENGGARAAN SOSIAL**

**SYASYA NURI ZALIKHA**

**NPM : 151010579**

Telah Di Periksa Dan Di Setujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing

  
**Dr. Suprizki Febrianto, S.H., M.H**

Mengetahui

Dekan,

  
**Dr. Admiral, S.H., M.H**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor : 0226/Kpts/FH/2019**  
**TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA**

**DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang**
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
  - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.

- Mengingat**
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
  - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
  - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
  - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
  - 7 SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
  - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
  - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan**
- 1 Menunjuk  
Nama : Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H.  
NIP/NPK : 16 07 02 546  
Pangkat/Jabatan : Penata /III/c  
Jabatan Fungsional : Lektor  
Sebagai : Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa  
  
Nama : SYASYA NURI ZALIKHA  
NPM : 15 101 0579  
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata  
Judul skripsi : PELAKSANAAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA PADA PT. MITRA SUMBER SARANA DITINJAU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BADAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL.
  - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
  - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
  - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada tanggal : 8 Agustus 2019

Dekan



Dr. Admiral, S.H., M.H.

*Tembusan : Disampaikan kepada :*

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

**NOMOR : 003/KPTS/FH-UIR/2020**  
**TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang :**
1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
  2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.

- Mengingat :**
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
  2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
  3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
  4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
    - a. Nomor : 232/U/2000
    - b. Nomor : 234/U/2000
    - c. Nomor : 176/U/2001
    - d. Nomor : 045/U/2002
  5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
  6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
  7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2009
  8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
    - a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
    - b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989
    - c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan :**
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :

N a m a	:	Syasya Nuri Zalikha
N.P.M.	:	151010579
Program Studi	:	Ilmu Hukum
Judul Skripsi	:	Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Pada PT. Mitra Sumber Sarana Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H	:	Ketua merangkap penguji materi skripsi
Rahdiansyah, S.H., M.H	:	Anggota merangkap penguji sistematika
Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H	:	Anggota merangkap penguji methodologi
Teguh Rama Prasja, S.H., M.H	:	Notulis
  2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
  3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- Kutipan :** Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal 10 Februari 2020

Dekan,



**Dr. Admiral. S.H., M.H**  
NIK 080102332

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Pertinggal





# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

**BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

### BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, **Nomor : 003/KPTS/FH-UIR/2019 Tanggal 10 Februari 2020**, pada hari ini **Kamis tanggal 13 Februari 2020** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Syasya Nuri Zalikha  
N P M : 151010579  
Program Study : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Pada PT. Mitra Sumber Sarana Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial  
Tanggal Ujian : 13 Februari 2020  
Waktu Ujian : 09.00 - 10.00 WIB  
Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR  
IPK :  
Predikat Kelulusan :

#### Dosen Penguji

#### Tanda Tangan

1. Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H
2. Rahdiansyah, S.H., M.H
3. Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H

1.

2.

3.

#### Notulen

4. Teguh Rama Prasja, S.H., M.H

4.

Pekanbaru, 13 Februari 2020  
Dekan Fakultas Hukum UIR



Dr. Admiral, S.H., M.H  
NIK. 080102332

## ABSTRAK

Salah satu hak yang dimiliki pekerja adalah hak atas keselamatan kerja, yang merupakan hak utama yang dimiliki sebagai seorang manusia. Pengusaha selaku yang memiliki perusahaan hanya dapat menjamin saja tidak cukup, sebab pekerja perlu bukti nyata. Sementara sudah menjadi pengetahuan umum, bahwa keselamatan kerja seorang manusia sangat di pengaruhi oleh kondisi lingkungannya. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan tenaga kerja timbul karena adanya perjanjian yang disepakati oleh pihak pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga menimbulkan apa yang disebut hubungan kerja.

Dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah pokok sebagai berikut : bagaimanakah pelaksanaan Jaminan Keselamatan Kerja pekerja/buruh PT. Mitra Sumber Sarana di Kabupaten Karimun berdasarkan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial? Apa yang menjadi kendala terlaksana dalam menerapkan Jaminan Keselamatan Kerja pada PT. Mitra Sumber Sarana berdasarkan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial?

Dari sudut metode yang digunakan dalam penelitian ini, maka jenis penelitian ini adalah *Observational Research* dengan cara survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi menggunakan wawancara dan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok, Teknik sampling yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah "*Purposive sampling*", yaitu menetapkan jumlah sampel yang mewakili jumlah populasi yang ada, yang kategori sampelnya itu telah ditetapkan sendiri oleh peneliti.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pelaksanaan Jaminan Keselamatan Kerja Karyawan PT. Mitra Sumber Sarana di Kabupaten Karimun, diketahui bahwa masih ada yang tidak menggunakan BPJS ketenagakerjaan khususnya Jaminan Keselamatan Kerja kepada karyawan yang telah ditetapkan. Yang menjadi kendala adalah karena status pekerja tersebut yang mengatakan bahwa pekerja tersebut tidak bekerja dalam kurun waktu yang lama. Dimana dalam Undang-undang telah di jelaskan setiap pekerja yang bekerja lebih dari enam bulan wajib menjadi pesertaprogram Jaminan Sosial.

*Kata Kunci: Perjanjian Kerja, Jaminan Kecelakaan Kerja, PT. Mitra Sumber Sarana*

## ABSTRACT

One own rights workers is a right for occupational safety, which is owned by prior right as a human being. A businessman as having a firm can only guarantee is not enough, because workers need concrete evidence. While have become public knowledge, that occupational safety a man was very influenced by the condition of its environment. To protect the safety of workers labor / to make labor productivity levels held an effort to safety and health. workProtection had been conducted in accordance with rules that apply. perundang-undanganThe protection of labor arising due to the agreement which was agreed by employers with workers /, laborers giving rise to what is called a working relationship.

In this study the authors formulated the main problem as follows: how is the implementation of Work Safety Assurance for workers / laborers of PT. Mitra Sumber Sarana in Karimun Regency based on Law Number 24 of 2011 concerning the Social Security Organizing Agency? What are the obstacles carried out in implementing Work Safety Assurance at PT. Mitra Sumber Sarana based on Law Number 24 of 2011 concerning the Social Security Organizing Body?

From the point of view of the method used in this study, this type of research is Observational Research by means of surveys, namely research that takes samples from one population using interviews and questionnaires as a primary data collection tool. The sampling technique that the authors use in this study is "Purposive sampling ", which determines the number of samples that represent the number of existing population, the sample category has been determined by the researcher himself.

Based on the results of research on the Implementation of Employee Safety Assurance PT. Mitra Sumber Sarana in Karimun Regency, it is known that there are still those who do not use BPJS employment, especially Work Safety Assurance to determined employees. The problem is because of the status of the worker who says that the worker has not worked for a long time. Where in the Act it has been explained that every worker who works more than six months must be a participant in the Social Security program.

*Keywords: Work Agreement, Accident Insurance, PT. Mitra Sumber Sarana*

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atasrahmat dan hidayahnya serta kasih sayang kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Sholawat beriring salam selalu terlimpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW. Penulis persembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat penulis kasihi dan sayangi :

1. Teruntuk kedua orangtua penulis Ayahanda Indrawarman dan Ibunda Nurhayati atas do'a dan ridhonya yang selalu mengiringi penulis di setiap langkah penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis persembahkan karya kecil ini untuk Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan dukungan serta cinta dan kasih sayang yang tidak mungkin terbalas dengan selebar kata cinta dan persembahan ini.
2. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Adik penulis Muhammad dabri Fadhil dan Reskita Qorina Indrianti yang selalu membantu dan memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Tiada yang paling menyenangkan saat kumpul akur bersama, walaupun sering berdebat, tapi hal itu selalu memberikan warna yang tidak akan bisa digantikan dengan apapun.

## KATA PENGANTAR

*Assalam' Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Tiada kata yang paling mulia yang pantas penulis ucapkan selain syukur alhamdulillah yang tiada henti-hentinya kepada *Allah SWT*, karena hanya atas rahmat, berkah dan hidayah-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan dan keteguhan hati serta kemauan untuk dapat menyelesaikan tulisan ini dalam bentuk skripsi yang berjudul **Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Pada PT. Mitra Sumber Sarana Ditinjau Menurut Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Sosial** . Shalawat beriring salam tak lupa pula penulis sampaikan kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari zaman Zahiliyah kepada zaman yang penuh dengan Ilmu Pengetahuan seperti pada sekarang ini.

Adapun maksud dan tujuan penulis melakukan penyusunan skripsi ini, agar dapat menambah ilmu pengetahuan penulis, dan sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi STRATA 1 (S1) Jurusan Hukum Perdata Program Studi Ilmu Hukum di Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik dalam bentuk moril maupun dalam bentuk materiil. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya dan ucapan terimakasih yang tidak terhingga atas segala bentuk dukungan yang telah diberikan kepada penulis. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L., selaku Rektor Universitas Islam Riau, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Admiral, SH., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan pengarahan dan masukan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Dr. Surizki Febrianto, SH., M.H., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, yang telah memberikan pengarahan dan masukan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Dan juga selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu serta memberikan bimbingan, masukan, dan arahan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, SH., MH., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi dan Keuangan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan pengarahan dan masukan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak S. Parman, SH., MH., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan pengarahan dan masukan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Desi Apriani, S.H., M.H., selaku Ketua Departemen Hukum Perdata yang telah memberikan kesempatan dan banyak memberikan bimbingan, masukan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak serta Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah mendidik penulis sehingga dapat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas ini.

Bapak serta ibu Tata Usaha serta seluruh Karyawan dan Karyawati Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan pelayanan yang ramah dan baik kepada penulis selama mengikuti pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

8. Bapak serta Ibu, dan seluruh jajaran staff di BAIT, BAAK, Rektorat serta Perpustakaan Fakultas Hukum dan Perpustakaan Universitas Islam Riau, yang telah memberikan kemudahan dan pelayanan Administrasi yang tulus selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau
9. Teruntuk yang selalu ada min yoongi, kim namjoon, kimseokjin, jung hoseok, park jimin, kim taehyung, dan juga Jeon jungkook, yang selalu menemani setiap waktunya penulis, terkhusus amex black card mereka.
10. Teruntuk semua saudara sepupu penulis, padil, nina, kak opi, kak melda, kak aan, kak ika, abng dian, bng aman, bng idas, bng ijal, dan ponaan tersayang, kori, paris, patur, zaed, luqman, ibam yang selalu mendukung penulis dimanapun
11. Teruntuk sahabat sahabat penulis, amel, piki, yeni, neni, nurul, dela, septi, amel kepo, eka, nia, nada yang selalu mendukung dan memberikan wejangan indah kepenulis.
12. Teruntuk teman dekat penulis, dika faqih, rizky firdaus, kak mentari, chika, sella, dan ayi yang selalu menemani dan mendukung penulis dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya, dengan keterbatasan pengetahuan dan waktu yang penulis miliki, sehingga penulis

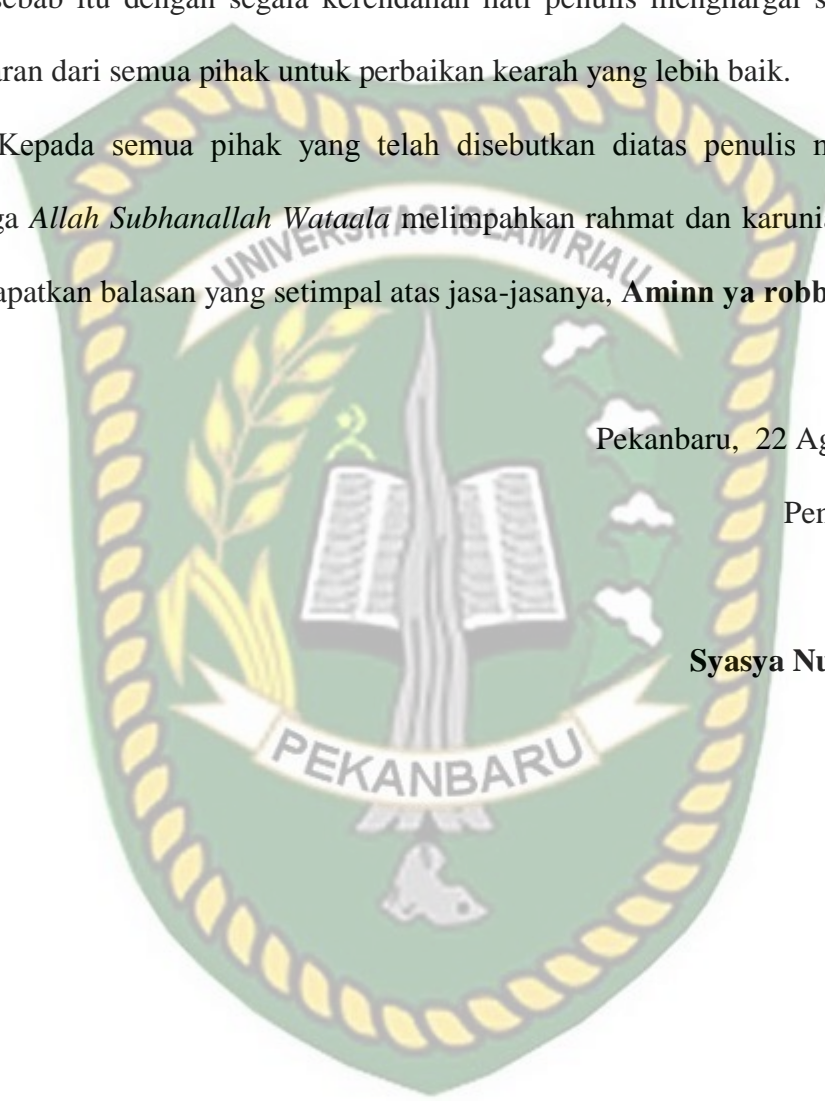
menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan serta masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi penulisan maupun dari segi materi dan pembahasannya, oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati penulis menghargai semua kritik dan saran dari semua pihak untuk perbaikan kearah yang lebih baik.

Kepada semua pihak yang telah disebutkan diatas penulis mendo'akan, semoga *Allah Subhanallah Wataala* melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, serta mendapatkan balasan yang setimpal atas jasa-jasanya, **Aminn ya robbal'amin.**

Pekanbaru, 22 Agustus 2019

Penulis,

**Syasya Nuri Zalikha**





## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT</b> .....	ii
<b>SERTIFIKAT ORIGINAL PENELITIAN</b> .....	iii
<b>BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	v
<b>SK PENUNJUKAN PEMBIMBING I</b> .....	vi
<b>SK PENETAPAN DOSEN PENGUJI UJIAN SKRIPSI</b> .....	vii
<b>BERITA ACARA MEJA HIJAU</b> .....	viii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	xi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>A. Latar belakang</b> .....	1
<b>B. Rumusan Masalah</b> .....	8
<b>C. Tujuan dan manfaat penelitian</b> .....	9
<b>D. Tinjauan Pustaka</b> .....	10
<b>E. Konsep Operasional</b> .....	23
<b>F. Metode Penelitian</b> .....	24

<b>BAB II TINJAUAN UMUM .....</b>	<b>27</b>
A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan.....	27
B. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial .....	53
C. Tinjauan Umum tentang PT. Mitra Sumber Sarana .....	64
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>67</b>
A. Hambatan Permasalahan Dalam Menggunakan BPJS Ketenagakerjaan Sebagai Hak Pekerja Berdasarkan Undang- undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.....	67
B. Cara Mengatasi Hambatan Dalam Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan Pada PT. Mitra Sumber Sarana Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. ....	73
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>77</b>
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **D. Latar belakang**

Indonesia sebagai Negara yang berkembang yang sedang mengisi kegiatan-kegiatan pembangunan di segala bidang kehidupan masyarakat baik yang meliputi pembangunan fisik maupun non fisik. Pembangunan tersebut dilakukan untuk mengejar cita-cita bangsa dan Negara Republik Indonesia, yaitu mencapai kesejahteraan rakyat sesuai dengan tujuan pembangunan Nasional tersebut. Pemerintah Indonesia melihat perlu adanya disiplin dan tata tertib dalam rangka penyelenggaraan yaitu dengan membuat peraturan dan kebijaksanaan sesuai dengan perkembangan nasional tersebut maka dirasakan perlu adanya kerja sama antara pihak pemerintah dengan pihak swasta

Salah satu bidang pembangunan nasional adalah pembangunan bidang ketenagakerjaan. Dimana Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Tujuan pembangunan nasional dalam bidang pembangunan ketenagakerjaan adalah menciptakan lapangan pekerjaan dan dengan adanya pekerjaan itu warga Negara dapat hidup bersama keluarganya dalam keadaan yang layak.

Dalam kehidupan saat ini manusia mempunyai kebutuhan yang beranekaragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara sendiri maupun bekerja pada orang lain. Dimana peran tenaga kerja sebagai modal usaha didalam

melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja. Setiap tenaga kerja diberikan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian serta diberikan penghasilan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan dirinya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.

Salah satu hak yang dimiliki pekerja adalah hak atas keselamatan kerja, yang merupakan hak utama yang dimiliki sebagai seorang manusia. Pengusaha selaku yang memiliki perusahaan hanya dapat menjamin saja tidak cukup, sebab pekerja perlu bukti nyata. Sementara sudah menjadi pengetahuan umum, bahwa keselamatan kerja seorang manusia sangat di pengaruhi oleh kondisi lingkungannya. Kebijakan Nasional menjadi tanggung jawab Menteri Tenaga Kerja sebagai terjamin pelaksanaannya secara seragam dan serasi bagi seluruh Indonesia.

Oleh karenanya, bentuk nyata dari jaminan hak keselamatan kerja oleh pengusaha adalah penciptaan lingkungan kerja yang tidak mengurangi keselamatan dan kesehatan pekerja yang bekerja didalamnya. Kewenangan yang dimiliki pengusaha atas lingkungan perusahaannya menimbulkan tanggung jawab untuk menciptakan keselamatan didalamnya. Lingkungan kerja perusahaan tidak boleh mengakibatkan keselamatan menjadi terancam dan kesehatan menjadi bekurang. Dengan demikian pekerja memiliki hak penuh untuk memperoleh lingkungan kerja yang bersih, sehat, dan aman.

Berdasarkan Ketentuan Pasal 4 Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menepatkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan

1. Memperdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
2. Memberi perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
3. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.

Kemajuan pembangunan telah meningkatkan kapasitas produksi yang berarti memperluas lapangan kerja atau memberikan tingkat penghasilan, sehingga taraf hidup pekerja dapat bertambah. Namun keadaan tidak berlangsung secara permanen, karena penghasilan dapat berhenti sementara atau selamanya sehingga menimbulkan kerugian bagi individu yang bersangkutan. Terhentinya penghasilan biasanya ditimbulkan karena terjadinya peristiwa-peristiwa kehidupan yang menyebabkan ketidakmampuan seseorang untuk mencari nafkah dan pekerjaan, contohnya karena kecelakaan kerja ataupun hari tua, maka penanggulangannya harus dilakukan secara sistematis, terencana dan teratur. Adanya perlindungan tenaga kerja adalah untuk memberikan perlindungan keselamatan bagi pekerja/buruh pada saat bekerja, sehingga apabila di kemudian hari terjadi kecelakaan kerja pekerja/buruh tidak perlu khawatir karena sudah ada peraturan yang mengatur keselamatan bekerja dan tata cara penggantian ganti rugi dari kecelakaan kerja tersebut.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun

untuk masyarakat, khususnya perekonomian nasional dalam peningkatan produktivitas dalam kesejahteraan. Tenaga kerja yang melimpah sebagai pergerakan tata kehidupan ekonomi serta merupakan sumber daya yang jumlahnya melimpah (Dr. Lalu Husni, 2014, hal. 26). Oleh sebab itu dibutuhkan lapangan pekerjaan yang dapat menampung seluruh tenaga kerja, dimana tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kemampuan, sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Tenaga kerja yang terampil banyak dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan, menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Dimana untuk menjamin kesehatan dan keselamatan tenaga kerja maka perlu dibentuk perlindungan tenaga kerja, karena banyak resiko yang dapat dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Apabila sewaktu ketika tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja akibat pekerjaannya, sudah ada penggantian yang sesuai atas apa yang telah dikerjakannya (H. Zainal Asikin, 2010, hal. 95).

Dalam pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja;
2. Moral dan kesusilaan; dan
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

4. Untuk melindungi keselamatan pekerja atauburuh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Dr. Lalu Husni, 2014, hal. 137). Perlindungan tenaga kerja timbul karena adanya perjanjian yang disepakati oleh pihak pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga menimbulkan apa yang disebut hubungan kerja. Dalam lapangan kerja, kebijakan-kebijakan yang dijalankan oleh pemerintah sesuai dengan kebijakan ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja/buruh dengan berbagai upaya diantaranya perbaikan upah, jaminan sosial, perbaikan kondisi kerja, dalam hal ini untuk meningkatkan kedudukan harkat dan mertabat kerja.

Perlindungan tersebut dilakukan dengan saran agar pekerja dalam melaksanakan aktivitasnya dapat berjalan dengan lancar dan terlindung dalam melaksanakan aktivitasnya dapat berjalan dengan lancar dan terlindungi dari hal-hal yang dapat merugikan mereka. Pekerja dalam melaksanakan kegiatannya tersebut tidak lepas dari penggunaan alat-alat teknologi yang berguna untuk membantu mereka dalam bekerja, misalnya dalam proses produksi dimana dengan menggunakan alat-alat tersebut perusahaan dapat membuat proses menjadi efektif dan efisien. Namun dalam penggunaannya tidak selalu membawa dampak positif tetapi juga menimbulkan dampak negatif, baik bagi pekerja maupun bagi

perusahaan sehingga dalam hubungan kerja sering terjadi kecelakaan kerja terhadap pekerjaannya.

Upaya menangani keselamatan kerja sesuai peraturan Perundang-undangan harus di terapkan dan dilaksanakan di setiap teempat kerja atau perusahaan, tempat kerja adalah setiap tempat yang didalamnya terdapat tiga unsur(Manulang S. H., Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan , 2001 , hal. 82).

1. Adanya usaha baik itu bersifat ekonomis maupun sosial
2. Adanya sumber bahaya
3. Adanya tenaga kerja yang berada di dalamnya baik secara terus menerus atau hanya sewaktu-waktu

Dengan adanya perusahaan memberikan hak terhadap keselamatan pekerja oleh pengusaha, akan dicapai keamanan yang baik, yang merupakan suatu faktor yang sangat diutamakan dalam memberikan rasa tentram dan meningkatkan semangat bekerja pada tenaga kerja yang bersangkutan, kondisi yang demikian dapat meningkatkan mutu kerja dan meningkatkan produktivitas kerja (Sjahputra, 2007, hal. 210). Dengan maksud tujuan tersebut, maka perlu dimulai dengan memperhatikan sumber daya manusia sebagai pekerja, yang merupakan penggerak untuk jalannya suatu perusahaan.

Menurut UU Ketenagakerjaan pada pasal 99 ayat (1) dikatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Kemudian, pasal 15 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (yang disebut UU BPJS), menyebutkan “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan



pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (yang selanjutnya disebut BPJS) merupakan badan huku yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. BPJS merupakan transformasi dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang berdiri pada tahun 1992. BPJS sebagaimana dimaksud yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan suatu program jaminan sosial bagi tenaga kerja bersigat wajib yang menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKM)(Yustisia, 2014, hal. 8). Jaminan sosial dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua maupun meninggal dunia, dengan demikian diharapkan ketenangan bagi pekerja akan terwujud, sehingga produktivitas akan semakin meningkat. Dalam kenyataanya meski program jaminan sosial telah dibentuk pada tahun 2005, ternyata masih ada pekerja/buruh yang belum terdaftar sebagai peserta program ini sesuai ketentuan yang berlaku yang salah satunya terdapat pada PT. Mitra Sumber Sarana.

Dalam meningkatkan produktifitasnya, PT. Mitra Sumber Sarana memiliki beberapa tenaga kerja yang berkualitas dalam berbagai bidangnya. Jenis-jenis tenaga kerja yang ada pada PT. Mitra Sumber Sarana antara lain pekerja tetap,

pekerja harian lepas dan pekerja waktu tertentu (kontrak). Dimana pada saat itu para pekerja kontrak PT. Mitra Sumber Sarana melihat bahwa di dalam surat perjanjian kerja tidak di cantumkannya jaminan sosial atau BPJS yang seharusnya hak bagi setiap tenaga kerja yang dimana di berikan oleh majikan/pengusaha. Dimula ketahuannya pada tahun 2018, salah seorang pekerja waktu tertentu (kontrak) yang bernama Gusnaidy berumur 35 tahun yang bekerja sebagai supir muatan material batu mengalami kecelakaan kerja, pada saat jam makan siang dada nya tiba tiba sakit dan gusnaidy di larikan kerumah sakit untuk di periksa, saat di periksa rupanya Guanaidy terkena serangan jantung, saat itu Gusnaidy belum terdaftar dalam program BPJS dikarenakan ada hambatan dalam mendaftarkan pekerja waktu tertentu (kontrak) yang dihadapi pihak PT. Mitra Sumber Sarana sehingga tidak mendapatkan jaminan sosial. Atas dasar latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengusulkan penelitian guna menyusun skripsi dengan judul **“Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Pada PT. Mitra Sumber Sarana Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial”**

#### **E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, rumusan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, adalah:

1. Apa yang menjadi hambatan perusahaan dalam menggunakan BPJS ketenagakerjaan sebagai hak pekerja berdasarkan uu no 24 tahun 2011 tentang badan penyelenggara jaminan sosial ?

2. Bagaimana cara mengatasi hambatan dalam pelaksanaan BPJS ketenagakerjaan pada PT. Mitra Sumber Sarana berdasarkan uu no 24 tahun 2011 tentang badan penyelenggara jaminan sosial ?

## **F. Tujuan dan manfaat penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan memahami bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja tanpa adanya jaminan kecelakaan kerja.
2. Untuk mengetahui dan memahami faktor-faktor yang menghambat perusahaan tidak mendaftarkan program BPJS berdasarkan ketentuan Pasal 15 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

### **2. Manfaat Penelitian**

1. Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan penulis dan pengetahuan tentang Hukum ketenagakerjaan.
2. Sebagai bahan referensi bagi pemerintah Kabupaten Karimun terkhusus Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Karimun dan BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Karimun.

3. Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai perbandingan dan bahan masukan bagi mahasiswa yang ingin mendalami hal ini lebih lanjut

#### **D. Tinjauan Pustaka**

##### **a. Pengertian ketenagakerjaan**

Ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas dan sederhana. Kenyataan dalam praktek sangat kompleks dan multidimensi. Oleh sebab itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu perlindungan pihak ketiga, yaitu penguasa (pemerintah) jika ada pihak-pihak yang dirugikan. (shalihah, 2016, hal. 71)

Tenaga kerja ialah salah satu langkah pembangunan ekonomi, yang mempunyai peran dalam segala kegiatan nasional. Dalam pelaksanaan pembangunannya, tenaga kerja mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peran dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan (koesparmono irsan dan armansyah, 2016, hal. 2).

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja atau ketenagakerjaan, dimana setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat. Hukum ketenagakerjaan awalnya dikenal dengan istilah hukum

perburuhan, dimana menurut Imam Soepomo Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Di Indonesia pengaturan tentang ketenagakerjaan diatur dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Di sebutkan dalam Undang-undang bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Kedudukan hukum ketenagakerjaan pada tata hukum Indonesia terletak di berbagai bidang hukum, seperti hukum administrasi, hukum tata negara, hukum perdata, dan hukum pidana. Dimana kedudukan ini menyebabkan timbulnya akibat hukum, sehingga ketentuan peraturan-peraturan hukum ketenagakerjaan haruslah mendasar pada teori hukum yang berkaitan dengan isi peraturan hukum ketenagakerjaan (ASRI WIJAYATI, 2014, hal. 13-15).

#### **b. Pihak-pihak dalam Hubungan Kerja**

##### **1. Pengusaha**

Didalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 5 menjelaskan mengenai pengusaha, yaitu :

- a. Dalam Undang-Undang Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

## **2. Pekerja atau buruh**

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

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

Pengertian diatas dianggap sangat umum karena bisa meliputi semua orang yang bekerja pada siapa saja, baik perorangan, persekutuan, badan hukum dan/atau instansi lainnya (husni, 2007, hal. 35).

### **c. Hubungan Kerja**

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan, yaitu antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Dalam ketentuan Pasal 1 ayat 15 undang-undang No.13 tahun 2003 hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

#### **a. Perjanjian Kerja**

Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak dimana pekerjaan itu bebas atau sesuai dengan kesepakatan antara buruh

dan majikan, asalakan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan ketertiban umum (ASRI WIJAYATI, 2014, hal. 36).

Pada KUH Perdata pengertian perjanjian kerja diatur pada pasal 1313 yang menyebutkan “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”. Suatu perjanjian akan mempunyai arti dan pengertian lebih luas dan lebih tegas jika pengertian mengenai perjanjian tersebut di artikan sebagai suatu persetujuan di mana dua orang atau lebih saling mengikat diri untuk melakukan apa yang mereka janjikan atau setujui bersama.

Dapat di simpulkan bahwa Perjanjian Kerja memiliki beberapa unsur, yakni :

1. Adanya unsur pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan izin dan perintah atasan yang dimana dapat menyuruh orang lain. Hal ini dapat di lihat di dalam KUH Perdata Pasal 1603a yang berbunyi

“ siburuh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaan tak bolehlah ia, selain dengan izin simajikan dalam melakukan pekerjaannya itu digantikan oleh orang ketiga”.

2. Adanya unsur perintah

Didalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan kewajiban perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaan sesuai

dengan yang diperjanjikan oleh majikan/pengusaha yang telah disepakati didalam perjanjian kerja.

### 3. Adanya upah

Upah merupakan peranan penting didalam hubungan kerja atau perjanjian kerja, dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah, sehingga bilamana tidak adanya unsur upah maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

Didalam pasal 1 ayat 30 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di sebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Untuk mempunyai kekuatan hukum yang dapat di patuhi oleh para pihak, maka perjanjian kerja harus bersifat *legally binding* yaitu sesuai dengan syarat-syarat yang berdasarkan Undang-undang, dimana syarat sahnya suatu perjanjian kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 52 ayat (1), yaitu :

“Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum



- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Didalam perjanjian kerja, keempat syarat tersebut haruslah terpenuhi agar perjanjian tersebut sah. Apabila perjanjian kerja tersebut tidak memiliki kesepakatan kedua belah pihak dan kecakapan maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Sedangkan bila tidak ada pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan tersebut bertentangan dengan peraturan yang ada maka perjanjian tersebut dapat batal demi hukum.

Kemampuan atau kecakapan haruslah terpenuhi oleh kedua belah pihak yang ingin melakukan perjanjian kerja. Seseorang dipandang cakap ketika membuat perjanjian berdasarkan KUH Perdata pasal 330 yang menyebutkan “Belum dewasa adalah mereka yang belum mencapai umur genap dua puluh satu tahun, dan tidak lebih dahulu telah kawin”. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, apabila tertulis harus sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini sesuai dengan pasal 51 pada Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang tertulis dapat menjadi salah satu bukti apabila nanti terjadi perselisihan diantara pekerja/buruh dengan pengusaha.

#### **b. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja**

Didalam perjanjian kerjaterdapat hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh para pihak yang melakukan perjanjian. Dimana untuk mendapatkan hak tersebut, manusia melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja. Hak tidak tercipta

sendiri bilamana pekerja tersebut tidak melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja. Dimana ada hak maka ada juga kewajiban yang harus ditunaikan.

### 1. Hak-hak Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Hak merupakan suatu hal yang mutlak untuk menjadi milik seseorang, dimana hak setiap orang telah ada sejak lahir bahkan telah ada sebelum lahir. Di dalam kamus pengertian hak adalah kekuasaan yang benar untuk menuntut sesuatu atau kekuasaan yang benar atas sesuatu atau kepunyaan, sesuatu yang benar (sudarsono, 1999, hal. 154).

Adapun hak-hak bagi pekerja yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja atau pengusaha ialah:

- a. Hak untuk memperoleh pekerjaan
- b. Hak atas upah yang sesuai dengan yang ada dalam perjanjian
- c. Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan kerja
- d. Hak atas jaminan sosial, terutama sekali menyangkut bahaya bahaya yang dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaan (Iubis, 2000, hal. 154).

### 2. Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

#### a. Majikan/pemberi kerja

Majikan/pemberi kerja memiliki kewajiban yang lumayan banyak di bandingkan oleh kewajiban buruh/pekerja. Dimana majikan/pemberi kerja mempunyai kewajiban yang paling utama dalam membayar upah kepada buruh/pekerja dan juga majikan/pemberi kerja wajib memberikan setiap

buruh/pekerjanya jaminan sosial tenaga kerja. Berikut kewajiban yang harus dipenuhi oleh majikan/pemberi kerja :

1. Kewajiban majikan/pemberi kerja dalam memberikan surat keterangan

Memberikan surat keterangan maksudnya disini ialah majikan/pemberi kerja wajib memberikan surat keterangan yang diberikan tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dimana didalam surat itu dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang akan dilakukan, lamanya hubungan kerja. Surat keterangan ini sangat penting artinya bahwa surat tersebut menerangkan bahwa buruh/pekerja memiliki pengalaman kerja dan juga surat tersebut berisikan tentang jabatan, prestasi, maupun lainnya yang telah didapatkan buruh/pekerja selama bekerja dengan majikan/pemberi kerja. Dengan adanya surat keterangan ini maka akan menjadi modal bagi buruh/pekerja untuk mencari pekerjaan baru ketika pekerjaannya telah selesai sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

2. Kewajiban membayar upah

Didalam hubungan kerja kewajiban utama bagi majikan/pemberi kerja kewajiban utamanya ialah membayar upah kepada pekerja secara tepat waktu. Maka dari itu upah memiliki peran yang sangat penting dan bukan hanya bagi majikan/pemberi kerja saja tetapi juga menjadi salah satu perhatian utama yang harus di perhatikan oleh pemerintah dalam melindungi hak buruh/pekerja. Hal ini juga di atur didalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan pasal 18 ayat (1) yang berbunyi :

“pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja/buruh”. (djumadi, 2004, hal. 49-55)

### 3. Kewajiban memberikan istirahat/cuti tahunan

Majikan/pemberi kerja wajib memberikan istirahat tahunan kepada pekerja. Dalam hal ini sangatlah penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dan hal tersebut dapat menjadi keuntungan masing-masing pihak, yaitu hak istirahat atau cuti dapat dilaksanakan tanpa mengganggu proses produksi ataupun terlaksananya pekerja yang diberikan oleh majikan/pemberi kerja.

### 4. Kewajiban memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan bekerja

Majikan/pemberi kerja wajib melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dimana perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan jaminan sosial sebagaimana di atur dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek yaitu:

1. Untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaanya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi.
2. Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.
3. Persyaratan dan tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

## **b. Pekerja/buruh**

Kewajiban pekerja/buruh terdapat di dalam peraturan Perundang-undangan, yaitu pada pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerduta, yang pada intinya dapat disimpulkan sebagai berikut:

### 1. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan.

Buruh/pekerja wajib melaksanakan pekerjaan yang telah dijanjikan atau disepakati dengan pemberi kerja. Dimana pekerjaan tersebut harus sesuai dengan keahlian si buruh/pekerja, dan juga dikerjakan sendiri oleh buruh/pekerja tersebut. Namun didalam pasal 1603a KUPerduta diperbolehkan adanya orang lain yang menggantikan si buruh/pekerja bilamana hal tersebut sudah mendapatkan izin dari majikan/pemberi kerja.

### 2. Buruh/pekerja wajib mentaati peraturan yang telah disepakati dengan majikan/pemberi kerja

Pada saat melaksanakan hubungan kerja buruh/pekerja wajib mentaati peraturan-peraturan yang ada. Peraturan tersebut biasanya telah ada didalam peraturan perusahaan dan biasanya akan dijelaskan pada saat penandatanganan perjanjian kerja. Tidak hanya peraturan saja, tetapi buruh/pekerja wajib mentaati perintah-perintah yang telah diberikan oleh majikan/pemberi kerja, dimana perintah tersebut tidak bertentangan dengan perjanjian kerja dan perautan perundang-undangan yang berlaku.

### 3. Kewajiban untuk membayar ganti rugi atau denda.

Didalam melaksanakan pekerjaan buruh/pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda jika terjadi sesuatu yang merugikan didalam pekerjaannya

dimana kelalaian itu berasal dari si buruh/pekerja itu sendiri. Tetapi jika hal tersebut bukan disebabkan buruh/pekerja melainkan hal diluar keuassanya maka tidak diwajibkan bagi buruh/pekerja untuk mengganti rugi atau denda terhadap kerugian tersebut. Seperti halnya dikarenakan oleh bencanaalam, kebakaran, dan lain-lain (djumadi, 2004, hal. 46-48).

### c. Pengusaha

Dalam pasal 1 ayat 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan pengertian pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara sendiri-sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia memiliki perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar Indonesia.

Berbeda halnya dengan Undang-undang 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menggunakan istilah pemberi kerja bukan pengusaha. Dalam pasal 1 ayat 9 memberi pengertian pengusaha yaitu :

“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 perusahaan”

Selanjutnya dalam pasal 1 ayat 6 Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan pengertian perusahaan adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengawas dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

#### **d. Perlindungan Kerja**

Perlindungan kerja bertujuan untuk memberikan kepastian kepada para pihak pekerja dimana hak-hak pekerja telah terjamin perlingungannya oleh pemerintah maupun perusahaan dimana pekerja/buruh tersebut bekerja. Perlindungan ini juga bertujuan untuk pekerja/buruh merasa tetap diberlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuannya sebagai manusia. Menurut Imam Soepomo, pemberian perlindungan hukum bagi pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu:

1. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja

Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja maksudnya ialah tenaga kerja diberikan perlindungan hukum sebelum menjalin hubungan kerja dengan perusahaan.

2. Bidang hubungan kerja.

Hubungan kerja didahului dengan adanya perjanjian kerja antara buruh/pekerja dengan majikan/pemberi kerja. Perjanjian kerja memiliki dua jenis, yaitu yang pertama ialah adanya perjanjian kerja yang memiliki batas waktu yang biasanya digunakan untuk pegawai atau tenaga kerja kontrak dan ada juga perjanjian dengan tanpa batas waktu yang digunakan untuk pegawai atau tenaga kerja tetap.

3. Bidang keamanan kerja

Bidang keamanan kerja maksudnya disini ialah setiap perusahaan harus menjamin keselamatan kerja para pekerja selama melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dalam hal ini pemerintah mewajibkan perusahaan menyediakan alat-alat keselamatan kerja bagi para pekerja.

4. Bidang kesehatan kerja

Didalam setiap hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja dengan majikan/pemberi kerja merupakan hubungan hukum. Ketika melakukan hubungan kerja, maka pihak pekerja harus dijamin kesehatan kerjanya oleh perusahaan. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan si pekerja ketika melaksanakan pekerjaannya.

5. Bidang jaminan sosial buruh

Untuk mendaftarkan para pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan, dimana agar dapat menjamin keselamatan para pekerja jika nanti terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan. Dan jaminan sosial ini juga termasuk



hak pekerja agar dapat melindungi keselamatannya selama bekerja(ASRI WIJAYATI, 2014, hal. 11-12).

Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini mempunyai beberapa ruang lingkup yang di atur didalam Undang-undang No.3 Tahun 1992, yaitu:

1. Jaminan kecelakaan kerja
2. Jaminan kematian
3. Jaminan hari tua
4. Jaminan pemelihara kesehatan

#### **E. Konsep Operasional**

Untuk menghindari kesalahpahaman pada penelitian ini, maka penulis merasa perlu memberikan batasan terhadap pengertian sesuai dengan judul diatas sebagai berikut :

Pelaksanaan maksudnya ialah suatu usaha atau upaya yang dilakukan agar terlaksananya suatu yang telah disepakati atau ditetapkan.

Jaminan adalah hal yang dijanjikan atau diberikan ke seseorang untuk meyakinkan orang tersebut merasa yakin dengan hak yang didapatkan dalam bekerja.

Kecelakaan adalah peristiwa yang terjadi secara tidak sengaja dimana seseorang itu mendapatkan musibah dalam bekerja.

Kerja adalah sesuatu hal yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dimana hal tersebut mendapatkan hasil sesuai dengan keinginan yang dicapai.

PT Mitra Sumber Sarana merupakan salah satu perusahaan yang ada di Kabupaten Karimun yang bergerak di bidang General Contractor dan rental equipment (penyewaan peralatan kerja).

Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 tentang badan penyelenggaraan jaminan sosial merupakan dasar hukum dibidang Badan Penyelenggara Jaminan sosial.

#### **F. Metode Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan Metode Penelitian Hukum Observasi (*Non-Doctrinal*) atau Survei, sebagai berikut:

##### **1. Jenis dan Sifat Penelitian**

Jenis penelitian ini termasuk dalam golongan observasi (*observational research*) yaitu dengan datang langsung ke PT. Mitra Sumber Sarana untuk mendapatkan data. Penelitian ini bersifat deskriptif, karena penelitian ini bermaksud untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia , keadaan atau gejala lainnya yang terjadi di PT. Mitra Sumber Sarana.

##### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Sumber Sarana JL. Sudirman Simpang Empat Gor , Kab.Karimun, Provinsi Kepulauan Riau. Karena di perusahaan ini terdapat hal-hal yang membuat perlindungan hukum terhadap tenaga kerja sedikit berkurang.

##### **3. Populasi dan sampel**

Didalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Purposive Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Makasudnya ialah sampel

yang digunakan merupakan sekelompok subjek yang sesuai dengan kriteria tertentu, dimana kriteria tersebut memiliki keterkaitan dengan penelitian ini (Prof. Dr. H. Syafiraldi, 2017). Responden yang penulis tetapkan disini adalah :

**Tabel 1.1**  
**Tentang Populasi dan Sampel**

No	Jenis Populasi	Populasi	Sampel
1	Manajemen kepegawaian (personalita) PT. Mitra Sumber Sarana	1	1
2	Pekerja PT. Mitra Sumber Sarana	63	15
3	Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau Wilayah Kerja Kab.Karimun	1	1
4	Kepala BPJS Ketenagakerjaan Kab,Karimun	1	1
<b>Jumlah Total</b>		<b>66</b>	<b>18</b>

#### 4. Data dan Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah :

- a. Data Primer, merupakan data utama yang diperoleh dari lapangan dengan cara melakukan wawancara langsung dengan beberapa responden yang sudah ditunjuk oleh penulis.
- b. Data Sekunder, merupakan data yang sudah jadi yang diperoleh dari buku-buku, literatur, yang mendukung dengan pokok permasalahan yang dibahas.

## **5. Alat Pengumpul Data**

Pada penelitian ini sebagai alat pengumpul data yang digunakan oleh penulis yaitu dengan sistem wawancara secara langsung dan memberikan kuesioner kepada responden yang ditunjuk oleh penulis dalam penelitian ini.

## **6. Analisis Data**

Data yang diperoleh berupa berkas-berkas atau arsip-arsip dari pihak PT. Mitra Sumber Sarana, yang didapatkan penulis ketika melakukan wawancara dengan responden. Data-data tersebut dipelajari dan diolah untuk disajikan dengan cara menguraikan bentuk-bentuk rangkaian kalimat yang jelas dan rinci. Kemudian pembahasan-pembahasan dengan membandingkan dan memperhatikan teori-teori hukum, Undang-undang, serta pendapat para ahli.

## **7. Metode Penarikan Kesimpulan**

Selanjutnya diambil suatu kesimpulan dengan menggunakan metode deduktif, yaitu menarik suatu kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum kepada hal-hal yang bersifat khusus. Atau dengan kata lain, penulis mengambil kesimpulan dari Peraturan Perundang-undangan (bersifat umum) kemudian dibandingkan dengan data yang didapat dari responden (bersifat khusus).

## **BAB II**

### **TINJAUAN UMUM**

#### **D. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan**

##### **1. Sejarah Hukum Ketenagakerjaan**

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia dimulai sejak zaman perbudakkan, pada saat itu dapat dikatakan Indonesia lebih baik dari negara lain karena telah berlaku hukum adat. Pada masa ini, budak dikatakan sebagai milik majikan dalam artian dimiliki secara perekonomian, serta hidup matinya seseorang. Pada masa ini, politik hukum yang berlaku tergantung pada tingkat kewibawaan penguasa atau raja. Sebagai contoh pada saat matinya raja sumba, seratus orang budak dibunuh, agar raja di alam baka nanti akan memiliki cukup pelayan. Bahkan ada sejumlah orang yang dipekerjakan dibawah pimpinan orang lain, yaitu para budak yang tidak mempunyai hak termasuk hak atas hidupnya. Para budak tersebut hanya memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan dan menuruti segala perintah, petunjuk dan aturan yang telah ditetapkan oleh pemilik budak. Mereka mendapatkan pemeliharaan bukan pengasuhan, yaitu para budak diberikan tempat tinggal dan makan, bukan sebagai hak mereka melainkan kebijaksanaan yang ditunjukkan agar tidak kehilangan para budak.

Pemerintah Hindia Belanda mengetahui adanya perbudakkan ini, namun tidak ada aturan yang melarang hal tersebut. Namun pemerintah hanya memberlakukan aturan untuk tidak mendatangkan budak dari luar pulau jawa, yang berarti hanya membatasi bertambahnya budak kecuali karena faktor kelahiran saja. Hal ini tidak mengubah hubungan atau aturan yang berlaku diantara majikan dan budak. Ada beberapa aturan yang diberlakukan oleh pemerintah Hindia Belanda, yaitu :

1. Pada tahun 1819, peraturan mengenai pendaftaran budak.
2. Pada tahun 1820, peraturan mengenai pajak atas pemilikan budak.
3. Pada tahun 1829, peraturan mengenai keharusan mendaftarkan anak dari para budak.
4. Pada tahun 1834, peraturan mengenai penggantian nama para budak.
5. Pada tahun 1848, peraturan mengenai pembebasan perbudakkan bagi pelaut.

Sebenarnya pada tahun 1819, telah ada pengaturan bagi majikan untuk membayar upah atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Namun hal tersebut tidak berjalan dengan baik. Pada tahun 1838, peraturan tersebut ditarik kembali dan diganti dengan aturan baru agar dapat mempermudah gubernemen dalam mendapatkan buruh untuk usaha perkebunannya. Pada aturan baru tersebut gubernemen sebagai pengusaha dapat mengadakan perjanjian kerja dengan kepala desa untuk mendapatkan buruh. Buruh tersebut harus didaftarkan dan hanya berlaku paling lama lima tahun. Perjanjian kerja tersebut memuat berupa besarnya upah, makan, tempat tinggal dan pekerjaan yang dilakukan oleh buruh. Dan pada tahun 1863, peraturan tersebut ditarik kembali, yaitu tidak diperbolehkan untuk mengadakan perjanjian kerja dengan kepala desa. (Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, 1999)

Kemudian pada tahun 1854 Pemerintah Hindia Belandamelalui *Regeringsreglement* pasal 115 sampai dengan pasal 117 yang kemudian di ganti menjadi *Indische Staatsregeling* yang termuat pada pasal 169 sampai dengan pasal 171, yang dengan tegas menyatakan paling lambat 1 Januari 1860

perbudakkan yang ada di seluruh Indonesia harus dihapuskan. Didalam proses penghapusan perbudakkan, pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan beberapa peraturan, yaitu mengenai masalah perburuhan/ ketenagakerjaan maupun peraturan-peraturan mengenai bidang lainnya yang mana didalam peraturan tersebut memuat peraturan tentang perburuhan/ ketenagakerjaan. Peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh Pemerintah Hindia Belanda pada saat itu ialah *Koeil-ordonanties* yaitu peraturan mengenai hak dan kewajiban bagi majikan dan buruh yang didatangkan dari luar Sumatera Timur.

Pada awal abad ke 20 pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan peraturan-peraturan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan yang di pengaruhi oleh konvensi-konvensi internasional antara lain :

1. *Staatsblad* Nomor 647 Tahun 1925, mengenai pembatasan kerja anak-anak dan wanita pada malam.
2. *Ongenvallen Regeling* 1939, mengenai ganti kerugian buruh yang mendapatkan kecelakaan.
3. *Staatsblaad* Nomor 426 Tahun 1935 jo *Staablade* Nomor 573 Tahun 1940 mengenai tenaga kerja asing. (Tambing, 2011, hal. 68-69)

Setelah berakhirnya zaman penjajahan Hindia Belanda, Indonesia dijajah kembali oleh Pemerintah Jepang. Selama pendudukan Jepang tidak ada peraturan-peraturan yang dibuat untuk melindungi pekerja/buruh. Bahkan Pemerintah Jepang menerapkan kerja paksa yang lebih berat dari budak-budak pada zaman Hindia Belanda. Hal ini dikarenakan pada zaman penjajahan Jepang melakukan

hal tersebut dengan tujuan untuk mencari tentara agar dapat melawan pasukan sekutu ketika melakukan peperangan.

Pemerintah militer Jepang membagi menjadi tiga daerah pendudukan, yaitu Jawa, Madura, dan Sumatera yang di lihat dari Singapura dan Indonesia Timur. Politik hukum pada saat itu, diterapkan untuk memusatkan diri dalam mempertahankan diri dalam serangan sekutu, serta menguras habis kekayaan Indonesia untuk keperluan perang Asia Timur Raya.(Asri Wijayanti, 2014)

## **2. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan**

Manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, yang sejak dilahirkan merupakan makhluk pribadi yang terdapat jasmani dan rohani. Ia memiliki akal budi dan kehendak yang awalnya merupakan suatu potensi, yang harus berkembang secara terus-menerus untuk menjadi pribadi yang sempurna dan mencapai tujuan *eksistensinya*, serta juga diberikan hak-hak asasi manusia yang dapat digunakan olehnya(Lestari, 2017).Begitu pula dengan hukum, dimana hukum di suatu negara bertujuan untuk memberikan ketertiban dan keamanan bagi masyarakat. Ketertiban tersebut akan terjaga apabila masyarakat menaati hukum yang ada(Shalihah, Hukum, Moral, dan Kekuasaan Dalam Telaah (Hukum adalah Alat Teknis Sosial), 2016). Di bidang ketenagakerjaan memiliki peraturan tersendiri yaitu hukum ketenagakerjaan, yang memiliki tujuan agar dapat memberikan ketertiban, perlindungan dan keamanan terhadap pekerja maupun majikan/ pemberi kerja.

Hukum ketenagakerjaan pada awalnya dikenal dengan Hukum Perburuhan. Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang tenaga kerja. Pada saat



kemerdekaan Republik Indonesia, hukum ketenagakerjaan diatur dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja. Selanjutnya pada tahun 1997, undang-undang tersebut diganti dengan Undnag-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 pun mengalami revisi dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian mengenai ketenagakerjaan yaitu, “ Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”.

Hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan berlangsung pada saat sebelum masa kerja, misalnya kesempatan kerja, perencanaan tenaga kerja, dan lainnya. Kemudian selama masa kerja yaitu pada saat tenaga kerja melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja yang telah disepakati pada perjanjian kerja. Sedangkan hal sesudah masa kerja yaitu pada saat pekerja sudah memasuki waktu pensiun, masa kontrak telah habis atau karena ada pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan alasan tertentu. Segala hal tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang harus diketahui dan dilaksanakan oleh pemberi kerja maupun pekerja.

Kebutuhan hidup tidak hanya berupa makan dan minuman saja, tetapi masih banyak hal lainnya seperti, tempat tinggal, pendidikan, pakaian dan lainnya. Untuk memenuhinya manusia sebagai makhluk sosial yang memiliki akal dan

pikiran yang melebihi makhluk lainnya harus melakukan sesuatu agar dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Yang dapat dilakukan oleh manusia adalah usaha dan bekerja. Setiap warga negara memiliki hak untuk bekerja dan penghidupan yang layak sesuai dengan ketentuan pada Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pada Pasal 27 ayat (2) yaitu “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Maka dari itu warga negara diberikan kebebasan untuk memilih dalam memenuhi kebutuhannya, bisa dengan cara berwirausaha maupun bekerja.

Pengertian tenaga kerja didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 2 yaitu “ Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”. Sedangkan pengertian pekerja/buruh juga terdapat dalam pasal 1 angka 3 yaitu, “ Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Pekerja/buruh merupakan orang yang bekerja pada perusahaan atau majikan dalam jenis apapun pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang disebut pekerja/buruh apabila telah melakukan hubungan kerja dengan majikan/pemberi kerja, kalau tidak melukan hubungan kerja maka dia hanya tenaga kerja belum termasuk pekerja/buruh.(Zainal Asikin, 2006)

Ada berbagai macam teori dan konsep mengenai tenaga kerja yang dapat ditemui di berbagai literatur, akan tetapi secara umum adalah semua orang atau penduduk yang berusia kerja memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Darza bahwa tenaga kerja adalah bagian dari penduduk usia kerja yang secara fisik dan mental mampu melakukan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.(Darza, 1995, hal. 114)

Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia yang berlaku sejak zaman sebelum kemerdekaan sampai dengan saat ini, telah terjadi perubahan istilah yang disebabkan oleh berbagai alasan yang bersifat sosiologis maupun yuridis. Menurut G. Lavenbach, Hukum Ketenagakerjaan merupakan hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan tersebut dilakukan atas perintah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut. Sedangkan menurut N.E.H. Van Esveld, Hukum Ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja saja tetapi juga meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja atas tanggung jawab resiko sendiri.(Manulang S. H., Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, 2001)

Pengertian dari Hukum Ketenagakerjaan lebih luas dibandingkan dengan Hukum Perburuhan yang selama ini dikenal, yang ruang lingkupnya hanya mengenai hubungan hukum antara buruh dengan majikan saja. Objek dari Hukum Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang menjadi tujuan diberlakukannya Hukum Ketenagakerjaan. Sedangkan tujuan dari Hukum Ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan dari pengusaha, yang misalnya menerapkan peraturan yang bersifat merugikan pihak pekerja dan

hanya menguntungkan pihak pengusaha saja. Hukum Ketenagakerjaan memiliki peranan untuk menyamakan keadilan sosial ekonomi tenaga kerja serta cara yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan ekonomi sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia.

Berdasarkan pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai tujuan pembangunan ketenagakerjaan ialah :

“Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Secara umum dapat ditarik kesimpulan mengenai pengertian Hukum Ketenagakerjaan adalah sekumpulan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang hubungan hukum antar pekerja atau organisasi pekerja dengan majikan atau pemberi kerja, pengusaha atau organisasi majikan dan pemerintah yang berisikan mengenai tata cara sebelum kerja, pada saat bekerja maupun setelah bekerja dan juga penyelesaian masalah jika adanya permasalahan dalam hubungan kerja tersebut.

Berdasarkan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan dan peningkatan perlindungan tenaga kerja agar dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan perlindungan yang cukup sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Maka dari itu sangat diperlukan perlindungan bagi tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar dan kesamaan kesempatan pekerja/buruh untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Hukum Ketenagakerjaan memiliki dua sifat yaitu bersifat privat dan bersifat publik. Dikatakan bersifat privat/perdata adalah karena hukum perdata mengatur mengenai kepentingan perorangan, dalam hal ini hubungan antara pekerja dan majikan, yaitu dimana mereka mengadakan suatu hubungan kerja dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak pada perjanjian kerja, yang mana mengenai perjanjian diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada Buku Ke III. Selain bersifat privat/ perdata, hukum ketenagakerjaan juga dapat dikatakan bersifat publik/pidana karena dalam hal-hal tertentu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan memiliki sanksi pidana bila melakukan pelanggaran yang menyimpang dari peraturan yang telah berlaku.

### **3. Dasar Hukum Ketenagakerjaan**

Hukum Ketenagakerjaan telah berkembang bersamaan dengan perkembangan yang terjadi pada lapangan dan kesempatan kerja. Pada awalnya, lapangan pekerjaan hanya terbatas pada sektor kebutuhan primer, seperti pertanian, perkebunan dan lainnya. Sampai pada akhirnya secara perlahan-lahan sektor pemenuhan kebutuhan bergeser ke sektor perdagangan dan industri,

sehingga berdampak dengan banyaknya kesempatan kerja yang diberikan kepada pencari kerja. Pertumbuhan yang pesat dari sektor perdagangan dan industri dapat dilihat dengan banyaknya berdiri perusahaan-perusahaan yang membutuhkan banyak tenaga kerja. Hubungan yang terjadi antara tenaga kerja dengan pihak perusahaan dapat disebut dengan hubungan kerja. Dengan demikian, sangat diperlukan adanya suatu aturan yang mengatur tentang hubungan kerja tersebut yang bertujuan sebagai pedoman dan alat kontrol dalam melaksanakan hubungan kerja, terlebih jika terdapat adanya perselisihan dalam hubungan kerja dikemudian hari.

Shamad berpendapat bahwa sumber hukum ketenagakerjaan terdiri atas:

1. Peraturan Perundangan (undang-undang dalam arti materiil dan formil);
2. Adat dan Kebiasaan;
3. Keputusan Pejabat atau badan pemerintah;
4. Traktat;
5. Peraturan Kerja (yang dimaksud adalah Peraturan Perusahaan);
6. Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan, atau Kesepakatan Kerja Bersama. (Shamad, 1995)

Hukum Ketenagakerjaan merupakan suatu peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berisi tentang aturan seseorang mulai dari sebelum, selama dan sesudah menjadi tenaga kerja, yang memiliki hubungan kerja dalam ruang lingkup ketenagakerjaan dan apabila tidak melaksanakan hubungan kerja maka dapat terkena sanksi perdata ataupun pidana termasuk juga pada lembaga-lembaga

penyelenggara swasta yang terkait dalam bidang tenaga kerja (Soedarjadi, 2008). Maka dari itu Hukum Ketenagakerjaan bukan hanya mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan pihak pemberi kerja atau perusahaan dalam pelaksanaan hubungan kerja tapi juga termasuk pada seseorang yang sedang mencari pekerjaan dengan melalui proses ataupun lembaga pelaksana terkait, serta termasuk juga pada saat pekerja yang purna atau selesai bekerja.

Undang-undang yang dipergunakan sebagai dasar dan pedoman dalam Hukum Ketenagakerjaan antara lain :

- 1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .
- 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Hubungan Industrial.
- 4) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- 5) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- 6) Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.
- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dan beberapa peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait pada bidang ketenagakerjaan.

#### **4. Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja atau *Arbeidsovereenkomst* merupakan dasar dari adanya hubungan kerja. Hubungan kerja adalah suatu ikatan hukum yang dilakukan oleh

minimal dua subjek hukum, yaitu diantara pengusaha dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja ini terjadi karena adanya perjanjian kerja yang telah disepakati oleh pengusaha dan pekerja/buruh. Pada dasarnya perjanjian kerja harus memuat mengenai ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban para pihak, yaitu majikan dan pekerja/buruh (H. Ishaq, 2014, hal. 278).

Menurut pasal 1 angka 15 pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, “ Hubungan Kerja adalah perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Pada KUH Perdata, pengertian tentang perjanjian diatur dalam pasal 1313 yang menjelaskan bahwa “ Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Sedangkan dalam pasal 1601 a KUH Perdata menjelaskan mengenai perjanjian perburuhan yaitu, “ Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah “.

Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 menjelaskan bahwa, “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Selain pengertian normatif diatas, menurut Iman Soepomo, Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pekerja/buruh mengikatkan diri kepada



majikan untuk melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan upah, begitu pula dengan majikan/pengusaha mengikatkan diri pada pekerja/buruh untuk mempekerjakan atau memberi pekerjaan kepada pekerja/buruh dengan membayar imbalan/upah.(Husni, 2007, hal. 54)

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja memiliki beberapa unsur yakni :

1. Adanya Unsur Pekerjaan atau *Work*

Pekerjaan merupakan objek perjanjian dalam perjanjian kerja, pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan kemampuan atau keterampilan pekerja/buruh dan harus dikerjakan sendiri oleh pekerja/buruh. Namun jika pekerja telah mendapat izin dari pengusaha/majikan maka pekerja diperbolehkan untuk digantikan oleh orang lain. Hal ini sesuai dengan pasal 1603a KUH Perdata yang berbunyi :“ Buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, tak nolehlah ia, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya itu digantikan oleh orang ketiga”.

2. Adanya Unsur Perintah

Unsur perintah adalah unsur yang menjadi pembeda antara hubungan kerja dengan hubungan lainnya.Karna dengan adanya unsur ini maka pekerja/buruh haruslah taat dan patuh terhadap aturan atau perintah yang diberikan oleh majikan/pengusaha yang telah disepakati didalam perjanjian kerja.

3. Adanya Upah

Upah merupakan peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), upahlah yang menjadi tujuan utama pekerja/buruh untuk bekerja kepada pengusaha/majikan.Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan diberikan

dalam bentuk uang sebagai bayaran dari pengusaha kepada pekerja.buruh yang telah melaksanakan pekerjaannya.Pengusaha membayarkan upah sesuai dengan jumlah yang tertera dalam perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

Pengusaha memberikan upah harus sesuai dengan peraturan yang ada, yaitu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 88 sampai dengan pasal 98 yang mengatur tentang pengupahan dan juga berdasarkan peraturan-pertauran lainnya yang terkait terhadap pengupahan. Pengusahan dalam memberikan upah mempunyai nilai minimal upah, hal itu bisa dilihat dari upah minimum wilayah di tempat perusahaan milik pengusaha tersebut beroprasional.

Berdasarkan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “ Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89”. Maka dari itu, pengusaha dilarang mebayarkan upah dibawah upah minimum, dikarenakan upah minimum telah menjadi tolak ukur pemerintah terhadap kebutuhan layak hidup masyarakat (pekerja/buruh).

Perjanjian kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, merupakan perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya ditentukan dalam perjanjian kerja.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, yaitu pada perjanjian kerja tidak menyebutkan berapa lama tenaga kerja harus melakukan pekerjaan tersebut. (Manulang S. H., Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, 2001)

Syarat sahnya suatu perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 52 ayat (1), yaitu :

“ Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-perundangan yang berlaku”.

Syarat sahnya perjanjian kerja berdasarkan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini merupakan turunan dari pasal 1320 KUH Perdata. Karena perjanjian kerja termasuk salah satu perjanjian sehingga harus memenuhi pasal 1320 KUH Perdata, namun karena telah memiliki peraturan atau undang-undang tersendiri maka dibuatlah aturan khusus mengenai syarat sah perjanjian kerja tetapi tetap mengacu pada pasal 1320 KUH Perdata.

Perjanjian kerja haruslah memiliki kesepakatan kedua belah pihak, yaitu diantara pekerja/buruh dengan pengusaha. Yang dimaksud dengan kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan

pihak lainnya (H. Salim HS, 2014). Kesepakatan ini bertujuan untuk menyamakan pendapat terhadap isi perjanjian kerja, agar diantara kedua belah pihak tidak ada yang merasa dirugikan terhadap perjanjian kerja tersebut.

Kemampuan atau kecakapan hukum haruslah terpenuhi oleh kedua belah pihak yang ingin melakukan perjanjian kerja. Seseorang dipandang cakap ketika membuat perjanjian berdasarkan KUH Perdata pasal 330 yang menyebutkan “Belum dewasa adalah mereka yang belum mencapai umur genap dua puluh satu tahun, dan tidak lebih dahulu telah kawin”.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, didalam KUH Perdata pasal 1320 hal ini sama dengan suatu hal tertentu. Maksudnya ialah pekerjaan yang diperjanjikan yang menjadi objek dalam perjanjian kerja tersebut. Objek tersebut menyebabkan timbulnya akibat hukum, yaitu hak dan kewajiban diantara para pihak.

Pekerjaan merupakan objek dari perjanjian maka dari itu pekerjaan tersebut haruslah halal. Pekerjaan tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, norma-norma, maupun peraturan lainnya. Didalam perjanjian kerja, jenis pekerjaan haruslah disebut dengan jelas agar dapat di buktikan bahwa pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan aturan yang berlaku.

Didalam perjanjian kerja keempat syarat tersebut haruslah terpenuhi agar perjanjian tersebut sah. Apabila perjanjian kerja tersebut tidak memiliki kesepakatan kedua belah pihak dan kecakapan maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Sedangkan bila tidak ada pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan

tersebut bertentangan dengan peraturan yang ada maka perjanjian tersebut dapat batal demi hukum.

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, apabila tertulis harus sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini sesuai dengan pasal 51 pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang tertulis dapat menjadi salah satu bukti apabila nanti terjadi perselisihan diantara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam perjanjian kerja juga memuat beberapa hal pokok yang sangat penting untuk disepakati oleh para pihak, antara lain :

- a) Hak dan Kewajiban Para Pihak.
- b) Waktu kerja.
- c) Perlindungan kerja.

Ketiga hal tersebut termasuk sangat penting untuk diketahui oleh para pihak sebelum melaksanakan hubungan kerja, karena dapat menjadi pedoman bila terjadi perselisihan dikemudian hari.

#### **a. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja**

Setiap perjanjian kerja terdapat hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh para pihak yang melakukan perjanjian. Untuk mendapatkan hak, manusia harus untuk menunaikan kewajibannya. Hak tidak berdiri sendiri melainkan sangat bergantung kepada kewajiban. Ada hak dan ada juga kewajiban yang harus ditunaikan.

##### **1. Hak-hak Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja**

Hak adalah sesuatu yang mutlak untuk menjadi milik seseorang dan penggunaannya tergantung kepada si pemilik hak tersebut. Di dalam kamus pengertian hak adalah kekuasaan yang benar untuk menuntut sesuatu atau kekuasaan yang benar atas sesuatu. Arti lain : kepunyaan, sesuatu yang benar. (drs. sudarsono, 1999, hal. 154)

Adapun hak-hak bagi para pekerja yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja/pengusaha adalah:

- a. Hak untuk memperoleh pekerjaan
- b. Hak atas upah yang sesuai dengan yang ada dalam perjanjian
- c. Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan kerja
- d. Hak atas jaminan sosial, terutama sekali menyangkut bahaya-bahaya yang dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaan. (lubis s. k., 2000, hal. 154)

## 2. Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

- a. Pekerja/buruh

Kewajiban bagi buruh terdapat didalam peraturan perundang-undangan, yaitu terdapat pada pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerduta, yang pada intinya dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan.

Buruh wajib melaksanakan pekerjaan yang telah diperjanjikan dengan pemberi kerja. Pekerjaan tersebut harus sesuai dengan keahlian si buruh/pekerja, dan dikerjakan sendiri oleh buruh/pekerja tersebut. Namun dalam pasal 1603a

KUHPerdara, diperbolehkan ada orang lain yang menggantikan si buruh/pekerja bila hal tersebut sudah mendapatkan izin dari pihak majikan/pemberi kerja.

- 2) Buruh/pekerja wajib mentaati peraturan yang telah disepakiti dengan majikan/pemberi kerja.

Ketika melaksanakan pekerjaan, buruh/pekerja wajib mentaati peraturan-peraturan yang ada. Peraturan tersebut biasanya telah tuangkan didalam perutaran perusahaan dan biasanya akan dijelaskan ketika berlangsungnya penandatanganan perjanjian kerja. Tidak hanya peraturan saja, tetapi buruh/pekerja wajib mentaati perintah-perintah yang diberikan oleh majikan/pemberi kerja, asalkan perintah-perintah tersebut tidak bertentangan dengan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- 3) Kewajiban untuk membayar ganti rugi atau denda.

Buruh/pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda jika terjadi sesuatu yang merugikan didalam pekerjaannya karena kelalaian yang berasal dari si pekerja itu sendiri. Tetapi jika hal tersebut bukan disebabkan buruh/pekerja dan merupakan sesuatu hal diluar kuasanya maka tidak diwajibkan bagi buruh/pekerja untuk mengganti rugi atau denda terhadap kerugian tersebut. Seperti halnya dikarenakan oleh bencana alam, kebakaran dan lain-lain. (Djumadi, 2004, hal. 46-48)

- b. Majikan/pemberi kerja

Dalam melakukan hubungan kerja bagi majikan/pemberi kerja memiliki kewajiban yang lumayan banyak di bandingkan oleh kewajiban buruh/pekerja.

Akan tetapi dari semua kewajiban yang harus dipenuhi oleh majikan/pemberi kerja yang paling utama adalah kewajiban dalam membayar upah kepada buruh/pekerja. Beberapa kewajiban yang harus dipenuhi oleh majikan :

1) Kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu.

Berbuat atau tidak berbuat sesuatu memiliki maksud suatu keadaan dimana majikan/pemberi kerja diwajibkan melaksanakan hal tertentu dan ada juga hal-hal yang tidak wajib dilaksanakan dalam keadaan yang sama.

2) Kewajiban memberikan istirahat tahunan.

Pihak majikan/pemberi kerja wajib memberikan istirahat tahunan kepada buruh/pekerja. Dalam hal ini majikan/pemberi kerja diberikan kewenangan untuk mengatur buruh/pekerja sedemikian rupa, agar tidak ada kesalahan paham dikemudian hari. Dan hal tersebut dapat menjadi keuntungan dimasing-masing pihak, yaitu hak istirahat atau cuti dapat dilaksanakan tanpa mengganggu proses produksi ataupun terlaksananya pekerjaan yang diberikan oleh majikan/pemberi pekerja.

3) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan.

Dalam hal ini perawatan dan pengobatan yang menjadi tanggung jawab pihak majikan/pemberi kerja bila hal tersebut terjadi disebabkan oleh pekerjaan yang sedang dilakukan. Apabila terjadi sesuatu terhadap buruh/pekerja yang disebabkan kelalaiannya sendiri dan tidak memiliki kaitan dengan pekerjaan maka bukan menjadi kewajiban bagi majikan/pemberi kerja.

4) Kewajiban memberikan surat keterangan.



Kewajiban ini berlaku ketika telah berakhirnya perjanjian kerja. Surat keterangan ini berisikan menerangkan bahwa buruh/pekerja memiliki pengalaman kerja dan juga berisikan tentang jabatan, prestasi, maupun lainnya yang telah didapatkan buruh/pekerja selama bekerja dengan majikan/pemberi kerja. Dengan adanya surat keternagan ini maka akan menjadi modal bagi buruh/pekerja untuk mencari pekerjaan baru ketika pekerjaannya telah selesai sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

- 5) Kewajiban majikan untuk memberlakukan sama antara pekerja pria dan wanita.

Latar belakang terjadinya persamaan ini karena adanya emansipasi wanita. Dimana wanita meminta untuk mendapatkan kesempatan maupun hak-hak lainnya yang sama dengan pria. Walaupun sebenarnya didalam undang-undang sendiri ada beberapa hal yang menjadi larangan ataupun pembatasan terhadap suatu pekerjaan tersebut bagi seorang wanita. Contohnya ketika mengadakan suatu perjanjian kerja tidak diperbolehkan untuk membedakan antara calon pekerja pria dengan wanita. Dalam hal ini juga termasuk jika ada kesempatan pendidikan, syarat-syarat pekerja, posisi atau jabatan bahkan upah juga tidak diperbolehkan untuk berbeda-beda bagi pekerja pria dan wanita maupun pekerja yang telah menikah dengan yang belum menikah. Pekerjaan yang dilarang bagi wanita adalah pekerjaan yang memiliki sifat berbahaya, pekerjaan pertambangan, pekerjaan yang dilakukan di malam hari, dan pekerjaan lainnya yang memiliki sifat berbahaya.

- 6) Kewajiban membayar upah.

Dalam hubungan kerja, yang menjadi kewajiban utama adalah upah. Karena upah merupakan tujuan utama bagi para buruh/pekerja untuk bekerja. Upah sendiri harus dibayarkan sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja. Maka dari itu upah memiliki peranan yang sangat penting dan bukan hanya menjadi perhatian utama atau kewajiban bagi majikan/pemberi kerja tetapi juga menjadi salah satu perhatian utama yang harus diperhatikan oleh pemerintah dalam melindungi hak buruh/pekerja. Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan pada pasal 18 ayat (1) yang berbunyi : “Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh.”(Djumadi, 2004, hal. 49-55)

#### **b. Waktu Kerja**

##### **1. Pengertian Waktu Kerja**

Waktu kerja adalah waktu dimana dilaksanakannya pekerjaan oleh buruh/pekerja, dapat dilaksanakan pada siang hari maupun malam hari. Mengenai waktu kerja tidak bisa ditetapkan sesuai keinginan majikan/pemberi kerja. Karena waktu kerja telah memiliki ketentuan yang diatur didalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 77 ayat (2), yaitu :

Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

- a. 7 (tujuh) jam 1(satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau

- b. 8 (delapan) jam 1(satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (Satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- c. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- d. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

## 2. Waktu Kerja Lembur

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi ketentuan yang telah diatur, didalam pasal 77 ayat (2) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Waktu kerja lembur diatur didalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 78 yang menjelaskan tentang kerja lembur dapat dilaksanakan jika adanya persetujuan pada para pihak yaitu buruh/perkerja dengan majikan/pemberi kerja. Waktu kerja lembur dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

## 3. Waktu Istirahat

Waktu istirahat kerja adalah waktu yang diberikan oleh pengusaha untuk pekerja melakukan pemulihan setelah melakukan pekerjaan. Didalam Undang-undang ketenagakerjaan juga diatur mengenai waktu istirahat kerja yaitu pada pasal 79 ayat (2) :

Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi :

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk kerja;
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untyj 6 (enam) hari kerja dalam 1 (Satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- c. Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12(dua belas) hari kerja setelah pekerrja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, dan;
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terua menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

### **c. Perlindungan Kerja**

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan matabat kemanusiaan. Untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekereja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan

serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha,(Shalihah, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM, 2017).

Perlindungan kerja bertujuan untuk memberikan kepastian kepada para pekerja bahwa hak-hak pekerja telah dijamin perlindungannya oleh pemerintah maupun perusahaan dan perlindungan ini juga agar pekerja merasa tetap diberlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuannya sebagai manusia. Menurut Imam Soepomo, pemberian perlindungan hukum bagi pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu :

1. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja.

Bidang ini adalah dimana tenaga kerja diberi perlindungan hukum sebelum menjalain hubungan kerja dengan perusahaan.

2. Bidang hubungan kerja.

Hubungan kerja didahului dengan adanya perjanjian kerja antara buruh/pekerja dengan majikan/pemberi kerja. Perjanjian kerja memiliki dua jenis, yaitu adanya perjanjian kerja yang memiliki batas waktu yang biasanya digunakan untuk pegawai atau tenaga kerja kontrak dan ada juga perjanjian dengan tanpa batas waktu yang digunakan untuk pegawai atau tenaga kerja tetap.

3. Bidang kesehatan kerja.

Hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja dengan majikan/pemberi kerja merupakan hubungan hukum. Ketika melakukan hubungan kerja, maka pihak pekerja harus dijamin kesehatan kerjanya oleh perusahaan. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan si pekerja ketika melaksanakan pekerjaannya.

4. Bidang keamanan kerja .

Perusahaan harus menjamin keselamatan kerja para pekerja selama melakukan pekerjaan yang diberika oleh perusahaan. Dalam hal ini pemerintah mewajibkan perusahaan menyediakan alat-alat keselamatan kerja bagi para pekerjanya.

5. Bidang jaminan sosial buruh.

Perusahaan diwajibkan untuk mendaftarkan para pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan, agar dapat menjamin keselamatan para pekerja jika nanti terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan. Dan jaminan sosial ini juga termasuk hak pekerja agar apat melindungi keselamtannya selama bekerja.(Asri Wijayanti, 2014, hal. 11-12)

## E. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial

### 1. Pengertian Jaminan Sosial

Dalam hubungan kerja yang telah ada diantara pengusaha dengan pekerja/buruh melalui perjanjian kerja, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang terpenting dalam perjanjian tersebut adalah kesanggupan pada kedua belah pihak. Jaminan sosial sangat penting menurut pekerja/buruh karena sebagai pemenuhan kebutuhan hidupnya. Jika pengusaha memberikan upah yang layak bagi pekerja/buruh maka akan memberikan ketenangan bagi para pekerja yang secara tidak langsung menjadi dampak baik bagi produktifitas perusahaan.

Istilah jaminan sosial muncul pertama kali di Amerika Serikat dalam *The Social Security Act* tahun 1935, untuk mengatasi masalah pengangguran, masyarakat sakit dan anak-anak akibat depresi ekonomi, meskipun penyelenggaraan jaminan sosial di negara-negara maju belakangan ini mengalami perubahan pada dasarnya penyelenggaraan jaminan sosial di sana pada hakekatnya dipahami sebagai bentuk nyata perlindungan negara terhadap rakyatnya (Mudiyono, 2002, hal. 68).

Menurut Agusmindah bahwa jaminan sosial adalah bentuk perlindungan bagi pekerja/buruh yang berkaitan dengan penghasilan berupa materi, guna memenuhi kebutuhan hidupnya termasuk dalam hal terjadinya peristiwa yang tidak diinginkan yang menyebabkan seseorang tidak dapat bekerja, hal ini disebutkan juga sebagai perlindungan ekonomis (DR. Agusmidah, 2010 , hal. 11). Undang-undang No 40 Tahun 2004 Tentang Jaminan Sosial pasal 1 ayat (1) menyebutkan bahwa jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosoal untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Ada beberapa prinsip yang menjadi ciri sistem jaminan sosial (asuransi) yaitu:

1. Program jaminan sosial itu tumbuh dan berkembang sejalan dengan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Hal ini terkait dengan peningkatan kebutuhan masyarakat, sejalan dengan meningkatnya tuntutan di bidang kesejahteraan. Kebutuhan program tersebut di lingkungan kelompok tenaga kerja formal selalu tumbuh lebih awal. Oleh karena itu, program jaminan sosial berkembang terlebih dahulu pada kelompok formal baru kemudian nonformal.
2. Ada peran peserta untuk ikut membiayai program jaminan sosial melalui mekanisme asuransi, baik sosial, komersial atau tabungan. Hal ini terlepas bahwa beban iuran bisa saja menjadi beban pemberi dan penerima kerja (bagi tenaga kerja formal), dari subsidi negara dalam bentuk bantuan sosial (bagi rakyat miskin) dan dari peserta sendiri bagi kelompok yang mandiri dan mampu (Prihatin, 2013, hal. 56-57).

Pemerintah menjamin masyarakat miskin atau masyarakat tidak mampu untuk mendapatkan jaminan sosial sebagaimana masyarakat pada umumnya. Berdasarkan hal ini pemerintah membayar iuran bagi masyarakat miskin atau masyarakat tidak mampu, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang No 24 Tahun 2001 pasal 1 ayat (7) tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang berbunyi:



“Bantuan iuran adalah iuran yang dibayar oleh pemerintah bagi fakir miskin dan orang tidak mampu sebagaipeserta program jaminan sosial”.

Berdasarkan hal ini, maka jaminan sosial diberikan kepada setiap warga negara ataumasyarakat indonesia tanpa terkecuali. Ada persepsi yang keliru bahwa program jaminansosial akan membebani anggaran negara. Padahal pada nyatanya, program jaminan sosial itu tumbuh dan berkembang sejalan dengan pertumbuhan ekonomi sebuah negara. Itulah kenapa, program jaminan sosial berkembang lebih dulu pada kelompok pekerja formal (PNS, pekerja swasta, dan lain sebagainya), baru kemudian merambah pekerja informal.

## **2. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan**

Menurut undang-undang No 40 tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional pasal 1 ayat (6), Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja), yang dikelola oleh PT. Jamsostek (persero), namun sesuai Undang-undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) diselenggarakan dengan pertimbangan selain untuk memberikan keterangan kerja, juga karne dianggap mempunyai suatu dampak yang positif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktifitas terhadap seorang tenaga kerja (H.M.N.Purwosutjipto, 2003 , hal. 12).

Program Jamsostek diselenggarakan untuk memberikan perlindungan dasar dalam memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja dan

keluarganya, serta merupakan suatu bentuk penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga kerja dan pikirannya kepada perusahaan dimana tempat mereka bekerja (Suriaatmadja, 2005, hal. 17).

BPJS merupakan kegiatan usaha yang dilakukan pemerintah demi terpenuhinya hak masyarakat akan terjaminnya kelayakkan hidup masyarakat.

Usaha-usaha tersebut dikelompokkan dalam empat kegiatan usaha utama, yaitu:

1. *Social Service*, yaitu usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, seperti usaha-usaha di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan huku, dan lain-lain.
2. *Social Assistance*, yaitu usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat dan berbagai hal.
3. *Social Infra Structure*, yaitu berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi dan lain-lain.
4. *Social Insurance*, yaitu usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditunjukkan untuk masyarakat tenaga kerja yang meruoakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi resiko-resiko sosial ekonomis (Zaeni Asyhadie, 2007 , hal. 112).

Seseorang melaksanakan hak dan kewajiban berarti telah menjalankan suatu peran. Peran BPJS Ketenagakerjaan berarti kedudukan atau status BPJS Ketenagakerjaan dalam melaksanakan suatu hak dan kewajiban. Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja

maupun yang tidak di sengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban. BPJS Ketenagakerjaan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja.

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

### **3. Program-Program BPJS Ketenagakerjaan**

Setiap pekerjaan baik itu formal maupun informal tidak luput dari risiko. Risiko ini bisa berbagai macam, sehingga perlu adanya jaminan sosial yang dimana BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud ketenagakerjaan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, dan jaminan hari tua

#### **1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)**

Jaminan kecelakaan kerja yang selanjutnya disingkat JKK menurut peraturan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 26 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua bagi peserta penerimaan Upah, pasal 1 ayat (2) adalah manfaat berupa uang tunai dan atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Iuran dibayarkan oleh pemberi kerja yang dibayarkan (bagi peserta

penerima upah), tergantung pada tingkat risiko lingkungan kerja, yang besarnya dievaluasi paling lama 2 tahun sekali.

## 2. Jaminan Kematian (JKM)

Jaminan Kematian yang selanjutnya disingkat JKM menurut Peraturan Menteri Ketenaga Kerjaan Republik Indonesia No 26 Tahun 2015, tentang tata cara penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua bagi peserta penerima upah, pasal 1 ayat (3) adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

## 3. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat JHT menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 26 Tahun 2015 , tentang tata cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua bagi peserta penerima upah, pasal 1 ayat (4) adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.

Perusahaan dapat berkembang dan lanvar apabila di dukung ole jumlah tenaga kerja yang cukup, upah yang disesuaikan dengan kondisi kebutuhan dan tersedianya jaminan sosial tenaga kerja. Terciptanya suasana hal diatas akan membentuk hubungan kerja yang saling membutuhkan dan saling menguntungkan. Sebagai langkah yang ditempuh dalam menjamin hidup karyawan , perusahaan sangat perlu untuk mengikutsertakan karyawannya dalamprogram jaminan sosial tenagakerja. Setiap pekerja atau peserta yang telah

terdaftar pada BPJS Ketenagakerjaan berhak mendapatkan identitas peserta. BPJS berkewajiban memberikan nomor identitas tunggal kepada peserta.

#### **4. Perlindungan Tenaga Kerja**

Tenaga kerja merupakan modal utama dari pelaksanaan pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksanaan pembangunan harus di jamin haknya, diatur kewajiban dan dikembangkan daya gunanya. Bentuk perlindungan tenaga kerja di indonesia wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada suatu perusahaan dan ini harus sangat diperhatikan yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan serta diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja.

Perlindungan tenaga kerja harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang konduktif bagi pengembangan dunia usaha. Perlindungan tenaga kerja memiliki banyak keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya kepentingan tenaga kerja selama sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Sementara pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaham badan hukum atau

badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Minimnya perlindungan hukum dan rendahnya upah merupakan salah satu masalah dalam ketenagakerjaan Indonesia. Melalui undang-undang ketenagakerjaan seharusnya para pekerja akan terlindungi secara hukum, mulai dari jaminan negara memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja, baik itu kesehatan dan keselamatan kerja serta upah yang layak sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun.

Pekerja dalam melakukan kerja sering kali terabaikan perlindungannya, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh dalam menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh. Hak dalam arti hukum adalah kepentingan hukum yang dilindungi oleh hukum, sehingga dapat dikatakan hak adalah suatu tuntutan yanguntutannya dilindungi oleh hukum (Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, 1999, hal. 24).

Perlindungan pekerjaan itu di bagi menjadi tiga macam yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis, yang bisa di uraikan :

1. Perlindungan Ekonomis

Perlindungan Ekonomis ialah suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk diberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerjaan tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar

kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial (DR. Agusmidah, 2010 , hal. 61). Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara Indonesia seperti halnya berbagai negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security* yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Perlindungan tenaga kerja merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan. Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksud untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga yang sebagian yang hilang (Husni, 2007, hal. 122).

## 2. Perlindungan Sosial

Perlindungan sosial ialah suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekejaa itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarganya atau yang biasa di sebut kesehatan kerja. Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan, termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh semaunya tanpa memperhatikan norma-norma

yang berlaku dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai mahluk tuhan yang mempunyai hak asasi (DR. Agusmidah, 2010 ).

Karena sifatnya yang hendak mengadakan pembatasan ketentuan-ketentuan perlindungan sosial dalam Undang-undang No 13 tahun 2003 pasal 68 dan seterusnya bersifat memaksa, bukan mengatur. Akibat adanya sifat memaksa dalam ketentuan perlindungan sosial Undang-undang No 13 tahun 2003 ini pembentuk Undang-undang memandang perlu untuk menjelaskan bahwa ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan sosial ini merupakan hukum umum dengan sanksi pidana.

### 3. Perlindungan Teknis

Perlindungan teknis adalah suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja. Keselamatan kerja termasuk dalam apa yang disebut perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Berbeda dengan perlindungan kerja lain yang umumnya ditentukan untuk kepentingan pekerja/buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi kepada pengusaha dan pemerintah.

Bagi pekerja/buruh dengan adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenang sehingga pekerja/buruh dapat



memusatkan perhatian pada pekerja semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam pasal 5 dan pasal 6 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003. Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja di dalam perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial. Bagi pemerintah dan masyarakat, dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas (Zaeni Asyhadie, 2007 , hal. 84)

## **F. Tinjauan Umum tentang PT. Mitra Sumber Sarana**

### **1. Tinjauan umum tentang Kabupaten Karimun**

Setiap daerah pasti memiliki sumber daya yang berbeda-beda, dari sumber daya inilah yang dapat menjadi salah satu penunjang perekonomian bagi masyarakat daerah tersebut. Sumber daya tersebut bisa jadi dari faktor pertanian, perikanan, perkebunan, industri, pariwisata dan lainnya. Begitu pula dengan jaminan keselamatan kerja bagi pekerja/buruh, setiap Provinsi telah diterapkan masing-masing jaminan keselamatan kerja agar dapat memenuhi kebutuhan dan keselamatan hidup pekerja/buruh.

Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau menyelenggarakan program jaminan kesehatan daerah pada tahun 2009. Program ini dilaksanakan sebagai upaya menggalangan kemiskinan yang ada di kepulauan riau. Pemerintah Daerah (Pemda) Provinsi Kepulauan Riau berharap melalui program yang di rencanakan ini menjadi salah satu jalan efektifgunna meningkatkan derajat kesehatan penduduk miskin dan hampir miskin yang ada di provinsi kepulauan riau, dan juga tujuan program jaminan kesehatan Provinsi Kepulauan Riau ini adalah :

1. Meningkatkan mutu dan keterjangkauan pelayanan kesehatan bagi seluruh penduduk miskin/hampir miskin di Provinsi Kepulauan Riau sehingga tercapainya peningkatan derajat kesehatan penduduk secara efektif dan efisien
2. Mengurangi angka kesakitan dan kematian penduduk miskin/hampir miskin di Provinsi Kepulauan Riau;dan

3. Mengurangi beban pembiayaan kesehatan bagi penduduk miskin/hampir miskin di provinsi Kepulauan Riau.

Dan juga pada saat ini Kepulauan Riau sedang berkembang untuk menerapkan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pada setiap masyarakat seperti, para pekerja swasta maupun negeri, setiap keluarga, dan juga di terapkan kepada orang miskin atau kurang mampu. Terkhusus di kabupaten Karimun pemerintah sedang memajukan Jaminan sosial guna membangun kehidupan yang layak dan merata bagi setiap masyarakat untuk menunjang hidup yang lebih layak.

## **2. Tinjauan umum tentang PT Mitra Sumber Sarana**

Ada berbagai macam perusahaan yang ada di Kabupaten Karimun, baik itu perusahaan dari Indonesia maupun perusahaan asing yang memiliki izin untuk melakukan kegiatan di Kabupaten Karimun, seperti PT. Saipem Indonesia Karimun Branch, PT. Timah, PT. Multi Ocean Shipyard, PT. Padimas Karimun, PT. China Communication Contruction, dan lainnya.

PT. Mitra Sumber Sarana merupakan salah satu perusahaan swasta yang berkembang di Kabupaten Karimun. Perusahaan ini bergerak di bidang Genetar Contractor atau dalam artian merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembangunan yang menyediakan jasa kontruksi dimana PT. Mitra Sumber Sarana melaksanakan pekerjaan pemangunan gedung, pembuatan jalan, pelabuhan dan lainnya. Serta perusahaan ini juga menyediakan Rental Equipment dimana maksudnya ialah penyewaan peralatan kerja yang berada di Kabupaten Karimun sejak tahun 2012. Direktur utama PT. Mitra Sumber Sarana adalah bapak Indrawarman. Data pada tahun 2018 menyebutkan bahwa jumlah pekerja pada PT

Mitra Sumber Sarana adalah 63 orang pekerja, pada jumlah tersebut terdiri dari 8 pekerja perempuan dan 55 pekerja laki-laki.

PT. Mitra Sumber Sarana beralamat di Jalan Sudirman Simpang Empat GOR , termasuk perusahaan yang selalu mengikuti aturan yang telah dibuat oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Namun, masih ada kesalahan yang prosedur yang dilakukan oleh PT. Mitra Sumber Sarana, yaitu tidak menerapkan BPJS Ketenagakerjaan ke beberapa pekerjanya yang telah di tetapkan oleh pemerintah daerah untuk menerapkan jaminan kehatatan ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja tetap maupun kontrak.

Hal tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Ketenagakerjaan Indonesia. Dan juga sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Mitra Sumber Sarana memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa para karyawan kurang memahami bahkan tidak mengetahui tentang peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### **C. Hambatan Permasalahan Dalam Menggunakan BPJS Ketenagakerjaan Sebagai Hak Pekerja Berdasarkan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.**

Dalam melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja harus diusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, terutama dalam bidang keselamatan kerja sertamenyangkut norma-norma perlindungan tenaga kerja. Tujuan perlindungan tenagakerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonistanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah,pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai peraturanperundang-undangan yang berlaku.

Dalam PP Nomor 44 Tahun 2015 ditegaskan, setiap Pemberi Kerja selainpenyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjajanya sebagai Pesertadalam program JKK dan JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai denganketentuan peraturan perundang-undangan. “Setiap orang yang bekerja wajibmendaftarkan dirinya sebagai Peserta dalam program JKK dan JKM kepada BPJSKetenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan,” ketentuan Pasal 4 ayat (2) PP tersebut.

Dalam PP Nomor 44 Tahun 2015 ini, peserta program JKK dan JKM terdiri dari:

1. Peserta penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara Negara, meliputi:
  - a. Pekerja pada perusahaan;
  - b. Pekerja pada orang perseorangan; dan
  - c. Orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.
2. Peserta bukan penerima upah, meliputi:
  - a. Pemberi Kerja;
  - b. Pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri; dan
  - c. Pekerja yang tidak termasuk huruf b yang bukan menerima upah.

Setiap tahunnya permasalahan yang dapat dikatakan tidak pernah selesai pada bidang ketenagakerjaan adalah permasalahan pada pengupahan, perlindungan, pembinaan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal tersebut disebabkan lemahnya sosialisasi maupun pengawasan terhadap pelaksanaan Undang-undang Ketenagakerjaan. Bahkan masih banyak perusahaan yang melakukan penyimpangan dari aturan yang berlaku (Sutedi, 2009, hal. 142). Hal tersebut harus menjadi perhatian serius bagi pemerintah Indonesia sebagai pembuat kebijakan mengenai ketenagakerjaan.

Berkenaan mengenai perlindungan dan keselamatan kerja yang ada di Kabupaten Karimun, penulis melakukan observasi di PT. Mitra Sumber Sarana. Observasi yang dilakukan berkaitan dengan Jaminan Keselamatan Kerja, karena hal ini berpengaruh terhadap perlindungan dan hubungan kerja. Dalam hubungan kerja mencakup hal-hal seperti hak dan kewajiban para pihak, yaitu pekerja dan

majikan. Berdasarkan data yang didapatkan, PT. Mitra Sumber Sara memiliki pekerja tetap maupun pekerja kontrak sebagai berikut :

#### Jumlah pekerja di PT. Mitra Sumber Sarana

No	Status Pekerja	Jumlah Pekerja
1.	Pekerja Tetap	48
2.	Pekerja Kontrak	15
3.	Pekerja Harian Lepas	-
<b>Jumlah Total</b>		<b>63</b>

Berdasarkan hasil penelitian penulis di PT. Mitra Sumber Sarana dapat di peroleh data mengenai kendala kendala yang dihadapi dalam melaksanakan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan terhadap kecelakaan kerja dalam hal ini memperoleh data ini, penulis melakukan wawancara dengan Gusnaidy selaku karyawan kontrak PT. Mitra Sumber Sarana yang mengalami kecelakaan kerja. Berikut hasil wawancaranya:

“kurangnya ketelitian kami sebagai pekerja dalam hal penandatanganan perjanjian kerja, serta kurangnya perhatian perusahaan terhadap pembayaran santunan kepada pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja. Kami sebagai pekerja kontrak hanya bisa mengikuti apa yang sudah terjadi.”

Berdasarkan penelitian penulis dapat di simpulkan bahwa, kendala kendala yang dihadapi PT. Mitra Sumber Sarana dalam pelaksanaan program kecelakaan kerja menurut dengan Gusnaidy pekerja kontrak PT. Mitra Sumber Sarana yang mengalami kecelakaan kerja, adalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya sosialisasi BPJS dalam memberikan sosialisasi tentang segala hal yang berhubungan dengan pelaksanaan jaminan keselamatan kerja sehingga menyebabkan pekerja enggan menggunakan haknya.
- b. Keterbatasan sarana dan prasarana pelayanan kesehatan yang diberikan BPJS
- c. Kurangnya pembelajaran setiap pekerja yang kurang memahami tentang ketentuan yang di terapkan pemerintah tentang Jaminan Keselamatan Kerja

Dari permasalahan tersebut, penulis juga mewawancarai Bapak Mujarab Mustafa, S.Tr selaku Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau Wilayah Kerja Kabupaten Karimun, bagaimana tanggapan akan hal tersebut. Dengan jawaban:

“saat ini khususnya pemerintah kabupaten karimun dalam bidang BPJS Ketenagakerjaan sedang dalam masa pengembangan dan lagi berjalan untuk memberitahu ke masyarakat maupun perusahaan PT dan lainnya untuk menggunakan BPJS ketenagakerjaannya bagi setiap pekerjanya. Dan akan musibah yang terjadipemerintah akan menindak lanjuti perusahaan tersebut dan akan memberikan sanksi bila mana perusahaan PT tersebut tidak menggunakan atau mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan dimana itu melanggar undang undang”



PT. Mitra Sumber Sarana sebenarnya sudah menerapkan sistem BPJS Ketenagakerjaan bagi setiap pekerjanya , tetapi hanya di terapkan kepada setiap pegawai tetap dan tidak menerapkannya ke pekerja Kontrak. Yang dimana pada undang-undang No 24 pasal 14 tahun 2011 menyebutkan:

“setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial.”

Dan juga pihak perusahaan sebenarnya tahu akan undang-undang No 24 pasal 14 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja wajib menjadi peserta program Jaminan Sosial.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan ibu Yunita selaku Manajemen Kepegawaian (personalita) bahwa:

“mengenai program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bahwa karyawan di PT. Mitra Sumber Sarana telah di ikut sertakan dalam Program BPJS Ketenagakerjaan, hanya saja pada pekerja kontrak tidak di terapkan,dikarenakan selama ini pekerja kontrak di PT. Mitra Sumber Sarana selalu berganti ganti dan selalu tidak mengikuti aturan yang telah perusahaan berikan, maka dari itu perusahaan memutuskan untuk tidak memberikan jaminan BPJS ke pekerja kontrak yang bekerja di PT. Mitra Sumber Saran”

PT. Mitra Sumber Sarana telah mengikutsertakan pekerjanya dalam badan penyelenggara Jaminan Sosial. Keikutsertaan PT. Mitra Sumber Sarana dalam program BPJS menunjukkan bahwa perusahaan tersebut mempunyai perhatian terhadap hak-hak pekerja, juga meinimbulkan rasa aman dalam bekerja karena

jika sewaktu-waktu terjadi kecelakaan kerja pekerja tersebut mendapat jaminan dari perusahaan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil Wawancara ibu Yunita selaku Manajemen Kepegawaian (personalita) PT. Mitra Sumber Sarana bahwa:

“Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pada PT.Mitra Sumber Sarana menunjukkan bahwa perusahaan ini memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan setiap pekerja, terkecuali pekerja kontrak memang sengaja tidak di daftarkan sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Dan kami dari pihak perusahaan juga sudah siap akan hal yang terjadi, bahwa setiap dari pekerjaan pasti akan ada konsekuensinya , terjadinya kecelakaan kerja ini adalah musibah maka secara tidak langsung kami akan bertanggung jawab untuk pekerja kontrak tersebut. Dan juga pada setiap pekerja perusahaan tidak memungut iuran untuk semua program BPJS dari pekerja, tetapi sepenuhnya di tanggung oleh perusahaan.”

Dalam memperoleh data mengenai kendala-kendala yang di hadapi perusahaan atau pekerja dalam melaksanakan program jaminan kecelakaan kerja, penulis menyimpulkan bahwa:

1. Kurangnya kesadaran dan tanggung jawab pihak pengusaha, kontraktor/pemborong untuk mengikutsertakan tenagakerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan.
2. Kesulitan keuangan (financial) perusahaan akibat pemenuhan kebijakan pemerintah yaitu adanya kenaikan upah minimum kota/kabupaten (UMK)

3. Sulitnya menentukan besarnya santunan yang diperoleh tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja.

**D. Cara Mengatasi Hambatan Dalam Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan Pada PT. Mitra Sumber Sarana Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.**

Hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi diantara seorang pekerja dengan pemberi kerja/majikan. Dalam hubungan kerja tersebut dapat terlihat kedudukan pada kedua belah pihak. Hubungan kerja dinyatakan dalam bentuk perjanjian kerja yang pada dasarnya berisikan mengenai hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menjadi tanda bahwa para pihak melakukan perikatan, yaitu pihak pekerja mengikatkan diri kepada pihak majikan untuk melakukan perintah dengan imbalan berupa upah, sedangkan pihak majikan pun mengikatkan diri kepada pekerja yang akan melaksanakan peintahnya dan wajib memberikan imbalan atas kinerja dari pekerja tersebut (Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, 2001).

Dan bagi setiap pekerja, jaminan kesehatan keselamatan kerja merupakan hak pekerja agar terjamin dan bertujuan untuk pekerja/ buruh merasa tetap diberlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangan keterbatasan kemampuannya sebagai manusia. Dan juga supaya pekerja/buruh mendapatkan perlindungan terhadap resiko yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua maupun meninggal dunia,

dan berharap mendapatkan ketenangan bagi pekerja akan terwujud, sehinggaproduktivitas akan bekerja semakin meningkat.

Berdasarkan hal tersebut dalam relaitanya masih ada juga perusahaan-perusahaan yang tidak menggunakan BPJS Ketenagakerjaan pada karyawannya. Hal ini disebabkan karena lemahnya pengawasan terhadap penetapan jaminan kesehatan keselamatan kerja pada setiap perusahaan. Dimana hal ini bertujuan agar pengusaha tidak terlalu repot dalam hal BPJS ketenagakerjaan

Para pekerja yang tidak terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan sebenarnya bukanlah permasalahan yang baru pada permasalahan Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja . Hanya saja permasalahan ini tidak pernah benar-benar diselesaikan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Sehingga pengusaha menganggap hal tersebut bukanlah permasalahan selama pihak pekerja tidak merasa dirugikan.

Dari hasil wawancara penulis kepada Bapak Mujarab Mustafa, S.Tr selaku pengawas ketenagakerjaan wilayah kerja Kab. Karimun, yang menjadi kendala bagi pengusaha terutama pada sektor keselamatan kerjayaitu karena setiap perusahaan merasa bahwa setiap pekerja khususnya pekerja kontrak itu selalu di sepelekan atau di anggap remeh dikarenakan waktu yang di jalankan pekerja kontrak tidaklah panjang, jadi para pengusaha merasa bahwa mereka berfikir akan kecelakaan yang terjadi pada saat pekerja kontrak itu menjalankan pekerjaannya. Dan juga ada mungkin sebagian pengusaha tidak mau terlalu mengeluarkan biaya yang lebih hanya untuk pekerja kontrak yang tidak akan lama bekerja kepada mereka. Padahal seharusnya pengusaha wajib melakukan atau mendaftarkan

pekerja/buruh ke BPJS ketenagakerjaan guna kedepannya tidak merugikan PT atau perusahaan tersebut.

Hingga saat ini pemerintah daerah sedang berusaha dan bersosialisasi dan terus mengarahkan tiap-tiap perusahaan atau PT untuk mendaftarkan pekerja pegawai tetap maupun kontrak ke BPJS ketenagakerjaan. Dan pemerintah akan menindak lanjuti atau memberi sanksi kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan terkhusus yang ada di Kabupaten Karimun.

Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 17 ayat (1) menyatakan, pemberi kerja selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2) yang menyatakan dimana Pemberi kerje yang tidak mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS yang sesuai dengan program jaminan sosial akan dikenai sanksi administratif. Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa teguran tertulis dan atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b dilakukan oleh BPJS.

Berdasarkan uraian di atas, penulis bertanya kepada ibu Yunita selaku Manajemen Kepegawaian (personalita) PT. Mitra Sumber Sarana apakah perusahaanya sudah di beri teguran atau sanksi administrasi dimana PT tersebut tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan?

“Pemerintah kabupaten karimun khususnya dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Provinsi Kepulauan Riaubelum ada memberi teguran tertulis maupun

tidak tertulis kepada perusahaan kami, dan juga pada saat ini perusahaan kami sedang melakukan perubahan tatanan dan juga sedang berusaha untuk mendaftarkan pegawai khususnya pekerja kontrak yang dimana di undang-undang menyebutkan pekerja yang bekerja lebih dari enam bulan untuk wajib di daftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan, dan juga kami selaku perusahaan memohon maaf dan akan lebih peduli terhadap para pekerja kami khususnya pekerja kontrak dimana para pekerja itu adalah aset perusahaan kami sebagaimana dimaksudkan.”

Dari hasil pengamatan penulis, banyaknya para pengusaha yang tidak mendaftarkan pekerja nya di BPJS Ketenagakerjaan yang berlaku karena kurangnya pengawasan maupun tindakan tegas yang dilakukan oleh pemerintah daerah dalam menerapkan peraturan perundangan yang berlaku. Sehingga pihak pengusaha merasa tidak melakukan kesalahan dan bertindak biasa saja terhadap peraturan yang telah di terapkan. Dan juga pihak pekerja maupun serikat pekerja tidak merasa dirugikan dalam hal ini, sehingga hal tersebut yang menyebabkan banyaknya pengusaha yang tidak ambil pusing atau memikirkan tentang BPJS Ketenagakerjaan yang berlaku di daerah tersebut.

## BAB IV

### PENUTUP

#### C. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan penelitian yang penulis jelaskan pada skripsi ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan program BPJS yang dilaksanakan oleh PT. Mitra Sumber Sarana, salah satunya Jaminan Kecelakaan Kerja yang Diikuti oleh BPJS yang dapat melindungi kepentingan pekerja jika terjadi kecelakaan kerja. Mekanisme pelaksanaan program Jaminan Kecelakaan Kerja di PT. Mitra Sumber Sarana dilaksanakan sesuai dengan Undang-undang yang berlaku di Indonesia. Meskipun nyatanya di PT.Mitra Sumber Sarana dalam menyelenggarakan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja khususnya pekerja kontrak tidak di terapkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut di karenakan waktu dan juga pekerja yang tidak tetap, dan juga faktor penghambatnya pelaksanaan program pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan ialah kurangnya perhatian perusahaan terhadap pekerja , khususnya pekerja kontrak yang tidak didaftarkan pada BPJS Ketenagakerjaan.
2. Yang menjadi kendala tidak diterapkannya penggunaan Jaminan Kesehatan dan Kecelakaan Kerja pada PT. Mitra Sumber Sarana khususnya

pekerja kontrak adalah karena status pekerja itu sendiri dimana pekerja kontrak tersebut tidak tetap dan juga tidak adanya keluhan dari pihak pekerja maupun serikat pekerja kontrak mengenai pemberlakuan Jaminan Kecelakaan Kerja. Dan kendala lainnya yaitu tidak adanya tindakan tegas dari pemerintah daerah dalam hal ini pengawasan ketenagakerjaan wilayah kerja Kabupaten Karimun maupun Dinas Tenaga Kerja dan Industrial Kabupaten Karimun

#### **D. Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Dalam pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja pada PT.Mitra Sumber Sarana, pihak perusahaan sebaiknya melaksanakan tanggung jawab secara optimal serta juga diharapkan mampu lebih meningkatkan pengusahaan terhadap kepentingan para pekerjanya karena pada dasarnya pengusaha dan pekerja/buruh memiliki ketergantungan dan saling membutuhkan. Maka dari hal tersebut, keduanya harus mendapatkan hak-haknya masing masing sesuai keadilan demi terciptanya kesejahteraan tenaga kerja dan pengusaha.
2. Tidak di terapkannya Jaminan Kecelakaan Kerja pada tiap perusahaan bukanlah hal yang baru di setiap perusahaan atau ketenagakerjaan. Dengan ini penulis berharap pemerintah dapat mengambil tindakan tegas terhadap perusahaan yang tidak memberlakukan Jaminan Kecelakaan Kerja pada setiap pekerjanya,pekerja tetap maupun pekerjakontrak.



Dengan adanya tindakan tegas tersebut di hatapkan dapat menjadi efek jera bagi perusahaan-perusahaan yang melanggar peraturan perundangan yang berlaku. Karena hanya pemerintah yang dapat melindungi hak pekerja dari permasalahan yang terjadi dibidang Jaminan Kecelakaan kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

#### A. Buku-Buku

- Asri Wijayanti, S. M. (2014). *hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. sinar grafika.
- Darza, Z. (1995). *Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Delina.
- Djumadi, S. M. (2004). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. banjarmasin: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- DR. Agusmidah, S. (2010 ). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Kajian Teori* . Ghalia Indonesia .
- Dr. Lalu Husni, S. M. (2014). *Pengantar HUKUM KETENAGAKERJAANINDONESIA Edisi Revisi*. jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Drs. sudarsono, s. (1999). *kamus hukum*. jakarta: pt rineka cipta.
- H. Ishaq, S. M. (2014). *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- H. Salim HS, S. M. (2014). *Perancangan Kontrak & Memorandum of Understanding (MoU)*. jakarta: Sinar Grafika.
- H. Zainal Asikin, S. S. (2010 ). *DASA-DASAR HUKUM PERBURUHAN* . JAKARTA : Rajawali Pers .
- H.M.N.Purwosutjipto. (2003 ). *Pengertian Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (hukum dagang)* . jakarta : dijembatan .
- Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia2008*Pustaka Yustisia
- Husni, L. (2007). *hukum ketenagakerjaan indonesia edisi revisi*. Jakarta : PT. Rajagrafindo persada.

- Koesparmono irsan dan armansyah. (2016). *hukum tenaga kerja suatu pengantar*. erlangga.
- Lubis, s. k. (2000). *hukum ekonomi islam*. sinar grafika.
- Manulang, S. H. (1995). *Pokok Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta .
- Manulang, S. H. (2001). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mudiyono. (2002). *Jaminan Sosial di Indonesia*. Jakarta.
- Prihatin, R. B. (2013). *Jaminan sosial Indonesia: upaya Memberikan Perlindungan Sosial Kepada Masyarakat* . jakarta .
- Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, S. (1999). *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* . Yogyakarta : Liberty .
- Shamad, Y. (1995). *Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta: PT. Bina Sumberdaya Manusia.
- Sjahputra, I. (2007). *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Harvindo.
- Soepomo, I. (2001). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. jakarta: Djambatan.
- Soepomo, I. (1999). *Pengantar Hukum Perburuhan*. jakarta: djambatan.
- sudarsono, d. (1999). jakarta .
- Suriaatmadja, T. T. (2005). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* . Bandung : Pustaka Bani Quraisy .
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Tambing, M. (2011). *Pokok-Pokok Perjuangan Hukum Ketenagakerjaan*. Lembaga Pengkajian Hukum Ketenagakerjaan.
- Yustisia, T. V. (2014). *Memperoleh Jaminan Sosial Dari BPJS* . Jakarta : Transmedia Pustaka .
- Zaeni Asyhadie, S. M. (2007 ). *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan kerja* . Jakarta : RajaGrafindo Perasada .

Zainal Asikin, d. (2006). *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

### **B. Jurnal**

Lestari, M. (2017). Hak Anak Untuk Mendapatkan Perlindungan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan. *UIR Lau Riview Vol 01 No.2* , 184.

Prof. Dr. H. Syafiraldi, S. M. (2017). *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Universitas Islam Riau*. Pekanbaru: UIR Press.

Shalihah, f. (2016). implementasi perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) dalam hubungan kerja di indonesia. *jurnal selat volume 4 no 1* , 71.

Shalihah, F. (2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungn Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM. *UIR LAW RIVIEW VOL 01 NOMOR 02* , 150.

Shalihah, F. (2016). Hukum, Moral, dan Kekuasaan Dalam Telaah (Hukum adalah Alat Teknis Sosial). *Fiat Justisia* , 672.

### **C. Peraturan Perundang-Undangan**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang- Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial