

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN KONTRAK**

**YANG TIDAK DIKUTSERTAKAN BPJS OLEH PERUSAHAAN**

**(Studi Kasus Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang)**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum  
Program Kekhususan Hukum Perdata



**Diajukan oleh :**

**Ryandika Adhi Pratama**

**30301700298**

**PROGRAM STUDI (S.1) ILMU HUKUM**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)**

**SEMARANG**

**2021**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN KONTRAK  
YANG TIDAK DIKUTSERTAKAN BPJS OLEH PERUSAHAAN  
(Studi Kasus Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang)**



**Diajukan oleh :**

**Ryandika Adhi Pratama**

**30301700298**

Pada tanggal, 26 Juli 2021 telah Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing :

**Peni Rinda Listyawati, SH., M.Hum.**

**NIDN. 06.1807.6001**

HALAMAN PENGESAHAN

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN KONTRAK  
YANG TIDAK DIKUTSERTAKAN BPJS OLEH PERUSAHAAN**

Dipersiapkan dan disusun oleh  
**RYANDIKA ADHI PRATAMA**

**NIM: 30301700298**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada tanggal 09 Agustus 2021

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus

Tim Penguji

Ketua

  
**H. Winanto, S.H, M.H**

**NIDN: 0621057002**

Anggota

Anggota

  
**Dr. Andi Aina Ilmih, S.H, M.H**

**NIDN: 0906068001**

  
**Peni Rinda Listyowati, S.H, M.Hum**

**NIDN: 0618076001**

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum Unissula

  
**Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., SE., Akt., M.Hum**

**NIDN: 06050362005**

## SURAT PERYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RYANDIKA ADHI PRATAMA

NIM : 30301700298

Fakultas : Hukum

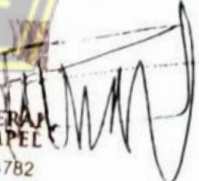

Dengan ini saya menyatakan bahwa, karya tulis yang berjudul :

### **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN KONTRAK YANG TIDAK DIKUTSERTAKAN BPJS OLEH PERUSAHAAN**

Adalah benar hasil karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindak plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagaian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Semarang, 19 Agustus 2021

Yang menyatakan

**RYANDIKA ADHI PRATAMA**

**NIM: 30301700298**

## **SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RYANDIKA ADHI PRATAMA

NIM : 30301700298

Fakultas : Hukum

Dengan ini menyerahkan Karya Ilmiah berupa skripsi yang berjudul:

### **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN KONTRAK YANG TIDAK DIKUTSERTAKAN BPJS OLEH PERUSAHAAN**

Menyetujui menjadi Hak Milik Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang serta memberikan Hak Bebas Royalti Non Ekklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkal data, dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari ada pelanggaran Hak Cipta / Plagiarisme dalam Karya Ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 19 Agustus 2021

Yang menyatakan



10000  
METERAN  
TEMPEL  
787B3AJX347194782

**RYANDIKA ADHI PRATAMA**

**NIM: 30301700298**

## MOTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto :

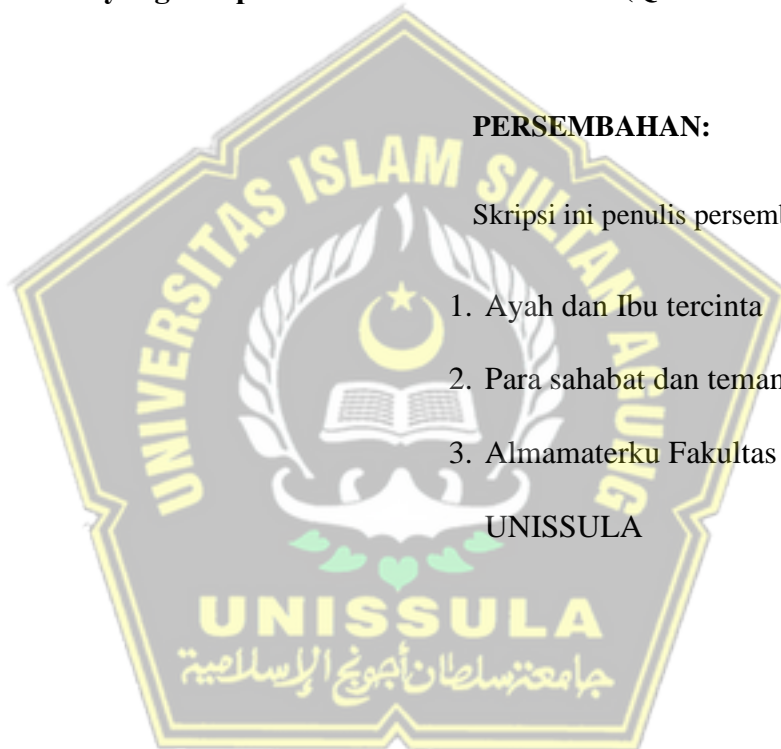
- “Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan melainkan menguji kekuatan akarnya” – (Ali bin Abi Thalib)
- “Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan kaum hingga merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri” – (Q.S Ar Rad : 11)

### PERSEMBAHAN:

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Ayah dan Ibu tercinta
2. Para sahabat dan teman sealmamater
3. Almamaterku Fakultas Hukum

UNISSULA



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr . WB*

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan segala nikmat serta kemudahan yang tak terduga sampai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN KONTRAK YANG TIDAK DIKUTSERTAKAN BPJS OLEH PERUSAHAAN”**. Sholawat serta salam penulis sampaikan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang dinantikan syafaatnya di yaumul akhir.

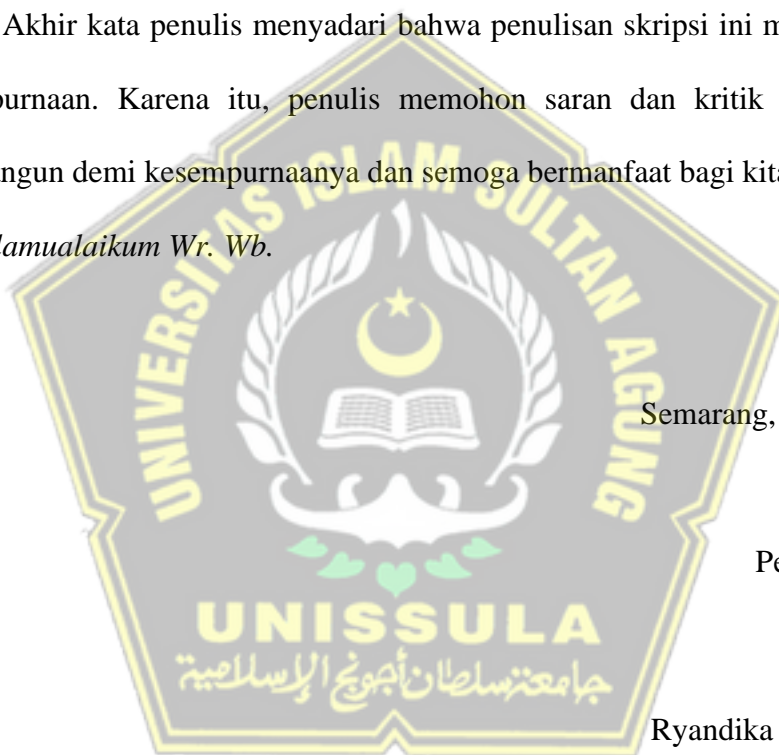
Penulis skripsi ini dilakukan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam penyusunan skripsi ini penulis ingin mengucapkan trimakasih kepada kedua orang tua tercinta Bapak Riza Herianoor dan Ibu Dheny Vidiyatie telah memberikan dukungan kepada penulis, selain itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs Bedjo Santoso MT PhD selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Prof.Dr.H Gunarto.,SH.,SE.Akt. ,M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak . R.Sugiharto, S.H., M.H selaku wali dosen.
4. Bapak dan Ibu Dosen dan Staf administrasi Universitas Islam Sultan Agung.
5. Ibu Peni Rinda Listyowati., S.H., M.Hum. selaku dosen pembimbing

6. Tim penguji skripsi
7. Orang-orang yang saya cintai yaitu Wibi Lambang Prastika, Wendy Aryatama, Ardatama Bayu Ramadhan, Satriyo Eri Nugroho, Abdul Wahab, Wakhid Rendy Saputro, Shenadi Firsas, Shandy Fanyahya, Bagas Ari, Dimpil, Bimantara tirta saputra, Wahyu Botak, Danang, Dimpang, Aan, Squad SLGB, yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

*Waasalamualaikum Wr. Wb.*



Semarang, 06 Juli 2021

Penulis

Ryandika Adhi Pratama



## ABSTRAK

Setiap manusia mempunyai kepentingan, yaitu tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan dapat terpenuhi. Oleh karena itu, manusia mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan hukum karena hak merupakan kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum. Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah karyawan kontrak wajib diikutsertakan BPJS oleh perusahaan, untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak yang tidak diikutsertakan BPJS oleh perusahaan, serta untuk mengetahui sanksi terhadap perusahaan yang tidak mengikutsertakan karyawan kontrak dalam BPJS

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis dengan pengumpulan data yaitu data primer dan sekunder yang diperoleh secara langsung dari wawancara dengan pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang dan penelitian kepustakaan yang kemudian data tersebut di analisis menggunakan analisis kualitatif dimana penelitian yang dihasilkan berupa data deskriptif analisis yaitu apa yang dinyatakan oleh narasumber secara tertulis atau lisan dan dengan data-data yang diperoleh kemudian diteliti dan dipelajari untuk mendapat hasil penelitian yang dipandang secara relevan.

Hasil dari penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa, perusahaan wajib mengikutsertakan karyawan kontrak dalam jaminan sosial ketenagakerjaan, berdasarkan Pasal 2 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sedangkan bentuk perlindungan hukum bagi karyawan kontrak yang tidak diikutsertakan BPJS oleh perusahaan diatur dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berupa perlindungan teknis, perlindungan social, dan perlindungan ekonomis. Adapun sanksi terhadap perusahaan yang tidak mengikutsertakan karyawan kontrak dalam BPJS yang diatur dalam Pasal 17 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yaitu berupa teguran tertulis, denda, dan tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.

**Kata Kunci** : Perlindungan Hukum, Karyawan Kontrak, BPJS

## ***ABSTRACT***

Every human being has an interest, namely individual or group data that is expected to be fulfilled. Therefore, humans have the right to legal protection because rights are interests that must be protected by law. Legal protection for workers is the fulfillment of basic rights that are protected and protected by the constitution as stipulated in Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution. This study aims to find out which contract employees must be included in BPJS by the company, to find out the form of legal protection for contract employees who are not included by BPJS by the company, and to know the sanctions against companies that do not include contract employees in BPJS.

The approach method used in this study is a sociological juridical approach with data collection, namely primary and secondary data obtained directly from interviews with employees of the Semarang City Employment Service and literature research which then the data is analyzed using qualitative analysis where the research produced is in the form of descriptive data. analysis, namely what is stated by the source in writing or orally and with the data obtained and then researched and studied to obtain research results that are considered relevant.

The results of the research conducted by the author show that the company is obliged to include contract employees in employment social security, based on Article 2 of Law Number 24 of 2011 concerning the Social Security Administering Body. Meanwhile, the form of legal protection for contract employees who are not included in BPJS by the company is regulated in Article 99 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower in the form of technical protection, social protection, and economic protection. The sanctions against companies that do not include contract employees in BPJS as regulated in Article 17 paragraph (1) and paragraph (2) of Law Number 24 of 2011 concerning the Social Security Administering Body are in the form of written warnings, fines, and not receiving certain public services.

Keywords : Legal Protection, Contract Employees, BPJS

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI .....	xi
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kegunaan Penelitian.....	5
E. Terminologi.....	6
F. Metode Penelitian.....	7
G. Sistematika Penulisan .....	11
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA .....	13
A. Tinjauan Tentang Perlindungan Hukum.....	13
1. Pengertian Perlindungan Hukum.....	13
2. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum.....	15
B. Tinjauan Tentang Kontrak Kerja.....	18
1. Pengertian Kontrak Kerja .....	18

2. Unsur-Unsur Kontrak Kerja .....	21
3. Syarat Sahnya Kontrak Kerja .....	22
4. Kontrak Kerja Dalam Perspektif Islam.....	24
C. Tinjauan Tentang BPJS .....	31
1. Pengertian dan Dasar Hukum BPJS.....	31
2. Hak dan Kewajiban Peserta BPJS .....	36
3. Tujuan Dibentuknya BPJS.....	38
<b>BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
A. Karyawan Kontrak Wajib Diikut Sertakan Dalam BPJS Oleh Perusahaan .....	40
B. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Yang Tidak Diikut Sertakan BPJS Oleh Perusahaan.....	43
C. Sanksi Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mengikut Sertakan Karyawan Kontrak Dalam BPJS .....	55
<b>BAB IV : PENUTUP.....</b>	<b>68</b>
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>70</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Hukum adalah untuk manusia maka pelaksanaan hukum harus memberi manfaat dan kegunaan bagi masyarakat jangan sampai hukum dilaksanakan menimbulkan keresahan di dalam masyarakat. Hukum dapat melindungi hak dan kewajiban setiap individu dalam kenyataan yang senyatanya, sehingga dengan perlindungan hukum yang kokoh akan terwujud tujuan hukum secara umum: ketertiban, keamanan, ketentraman, kesejahteraan, kedamaian, kebenaran, dan keadilan.<sup>1</sup> Perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap kepentingan manusia yang dilindungi hukum. Setiap manusia mempunyai kepentingan, yaitu tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan dapat terpenuhi. Oleh karena itu, manusia mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan hukum karena hak merupakan kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum.

Dalam Ketenagakerjaan di Indonesia, berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

---

<sup>1</sup>Peter Mahmud Marzuki. *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2005, hlm. 157-158.

Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dari Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Secara yuridis dalam hukum perburuhan kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama dan sederajat. Namun, secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara pekerja dengan pengusaha tidak sama dan seimbang, karena seringkali pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah.<sup>2</sup>

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

Peran serta karyawan kontrak dalam pembangunan nasional makin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, bahwa: *“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan*

---

<sup>2</sup>Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia Group, Yogyakarta, 2008, hlm. 5.



*pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang di ikuti”*. Jika melanggar kewajiban ini, pemberi kerja dapat dikenakan sanksi administratif.

Alasan perusahaan lalai dalam kewajibannya khususnya dalam jaminan sosial karyawan kontrak dikarenakan faktor biaya, pekerja harian, karyawan kontrak, dan usaha kecil menengah. Dalam undang-undang yang mengatur tentang BPJS Ketenagakerjaan telah dijelaskan, bahwa yang menjadi peserta BPJS adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling sedikit 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran. Setiap perusahaan wajib mendaftarkan pekerjanya sebagai anggota BPJS. Sedangkan orang atau keluarga yang tidak bekerja pada perusahaan wajib mendaftarkan diri dan anggota keluarganya pada BPJS. Setiap peserta BPJS akan ditarik iuran yang besarnya ditentukan kemudian. Sedangkan bagi warga miskin, iuran BPJS ditanggung pemerintah melalui program Bantuan Iuran.

Perlindungan hukum bagi karyawan kontrak sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta jaminan kesehatan yang digelar BPJS kesehatan dengan membayar iuran. Jika tidak, ada sanksi yang dapat dijatuhkan kepada pemberi kerja. Merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013, payung hukum sanksi tersebut, sanksi yang dapat dikenakan berupa teguran tertulis, denda dan atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

BPJS Ketenagakerjaan telah memberikan himbuan kepada seluruh perusahaan yang ada untuk segera melaksanakan kewajiban pengusaha

sebagai pemberi kerja untuk memberi perlindungan terhadap pekerjanya dalam hal jaminan sosial, Karena apabila Pengusaha sebagai pemberi kerja tidak mengindahkan aturan ini, maka jelas pengusaha tersebut telah melanggar hak normatif para pekerja/ buruh dan dapat dikenakan sanksi yang merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

Berdasarkan pengamatan sementara penulis, bahwa pemenuhan hak karyawan kontrak dalam pemberian jaminan kesehatan kerja (BPJS ketenagakerjaan) masih sangat lemah . Hal ini disebabkan karena tidak adanya keseimbangan hak dan kewajiban antara karyawan kontrak dengan pihak perusahaan. Oleh sebab, peneliti mengkaji dan menganalisis berupa penelitian hukum yang berjudul : **“Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Yang Tidak Diikutsertakan BPJS Oleh Perusahaan.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian penulisan hukum ini adalah :

1. Apakah karyawan kontrak wajib diikuti sertakan dalam BPJS oleh perusahaan?
2. Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak yang tidak diikuti sertakan BPJS oleh perusahaan?
3. Apakah sanksi terhadap perusahaan yang tidak mengikuti sertakan karyawan kontrak dalam BPJS?



### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengkaji bahwa karyawan kontrak wajib diikutsertakan dalam BPJS oleh perusahaan.
2. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak yang tidak diikutsertakan BPJS oleh perusahaan.
3. Untuk mengetahui sanksi terhadap perusahaan yang tidak mengikutsertakan karyawan kontrak dalam BPJS.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan utama yang hendak dicapai penelitian ini secara teoritis maupun secara praktis, yaitu:

#### **1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu skripsi yang dapat dikaji lebih lanjut, yang bertujuan untuk menambah wawasan serta pengetahuan bagi peneliti khususnya dan umumnya untuk mengembangkan ilmu hukum, terutama Hukum Perdata dan Hukum Perburuhan, dalam hal perkembangan mengenai teori dan konsep yang membahas mengenai perlindungan hukum karyawan kontrak yang tidak diikutsertakan BPJS oleh perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia.

#### **2. Kegunaan Praktis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai perkembangan isu hukum perburuhan, seperti topik yang ada dalam penelitian ini yaitu perlindungan hukum karyawan kontrak yang tidak

diikutsertakan BPJS oleh perusahaan. Agar pemerintah lebih memberikan pengawasan dan menegakkan hukum yang berlaku mengenai ketentuan kerja karyawan kontrak.

- b. Dengan dibuatnya penulisan ini dapat memberikan masukan bagi para perusahaan, instansi, dan karyawan kontrak agar lebih memahami konstruksi hukum dan bentuk perlindungan yang dapat diberikan selama kontrak kerja tersebut.
- c. Sebagai pemenuhan syarat untuk memperoleh gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum UNISSULA Semarang.

## **E. Terminologi**

### **1. Perlindungan Hukum**

Menurut Setiono, Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.<sup>3</sup>

### **2. Karyawan Kontrak**

Menurut Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003 dalam pasal 59 ayat (1), karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu

---

<sup>3</sup>Setiono, *Supremasi Hukum*, Surakarta: UNS, 2004, hlm. 3.

jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun.

### **3. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)**

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada presiden dan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan bagi seluruh penduduk Indonesia termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 bulan di Indonesia. (Undang-Undang No.24 Tahun 2011 Tentang BPJS).

### **4. Perusahaan**

Perusahaan menurut Kansil adalah setiap bentuk badan usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.<sup>4</sup>

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Metode Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini dan penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan metode yuridis sosiologis. Pendekatan Yuridis Sosiologis adalah mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan yang nyata.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup>Kansil 2001:2

<sup>5</sup>Soerjono Soekanto, 1981, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm. 51

Penggunaan metode pendekatan yuridis sosiologis dalam penelitian hukum ini disebabkan karena permasalahan yang diteliti erat kaitannya dengan faktor yuridis dan sosiologis. Maksudnya, objek masalah yang diteliti disini menyangkut permasalahan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Selain itu masalah yang diteliti disini juga berkaitan dengan faktor sosiologis. Yaitu untuk mengetahui Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Yang Tidak Diikutsertakan BPJS Oleh Perusahaan..

## 2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis, yaitu penelitian yang bertujuan memberikan gambaran mengenai permasalahan yang terjadi sehubungan dengan menggunakan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan teori yang relevan kemudian dikumpulkan melalui data-data yang dikumpulkan, diolah, serta disusun secara teori yang ada untuk mendapatkan pemecahan masalah sesuai ketentuan yang berlaku. Spesifikasi penelitian deskriptif oleh Soerjono Soekanto dalam bukunya Pengantar Penelitian Hukum dijelaskan sebagai berikut :<sup>6</sup>

Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin dengan manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya, serta hanya menjelaskan keadaan objek masalahnya tanpa bermaksud mengambil kesimpulan yang berlaku umum.

---

<sup>6</sup>Soerjono Soekanto, 1981, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm. 10.

### 3. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer dan data sekunder yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objeknya melalui wawancara dengan responden yang dimaksud wawancara dalam hal ini adalah mengadakan wawancara secara langsung dengan objek yang diteliti sehingga memperoleh data yang diperlukan.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh seorang peneliti secara tidak langsung dari obyeknya, tetapi melalui sumber lain baik melalui lisan maupun melalui tulisan. Data sekunder yang diperoleh dari bahan-bahan tertulis, yang terdiri dari:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu berupa peraturan Perundang-Undangan antara lain:

- a) Undang-Undang Dasar 1945
- b) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- c) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- d) Peraturan Pemerintah Nomor 86 tahun 2013.

## 2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder terdiri dari buku-buku literatur, jurnal, karya ilmiah, makalah-makalah dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan obyek penelitian yang dapat membantu peneliti untuk mendapatkan informasi.

## 3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum penunjang, mencakup bahan-bahan primer, sekunder dan tersier diluar bidang hukum, seperti kamus bahasa Indonesia, internet dan yang lainnya yang dapat digunakan untuk melengkapi data penelitian.

## 4. Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data merupakan suatu cara memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui studi lapangan dan studi kepustakaan

### a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan cara wawancara oleh narasumber guna memperoleh kejelasan data yang akurat.

### b. Data Sekunder

Pengumpulan bahan hukum dalam penelitian *library research* adalah teknik documenter, yaitu dikumpulkan dari telaah arsip atau studi

pustaka seperti buku, makalah, artikel, majalah, jurnal, koran atau karya para pakar.<sup>7</sup>

## 5. Metode Penyajian Data

Setelah semua data diperoleh dari penelitian, kemudian data tersebut akan diteliti kembali. Hal ini guna menjamin data yang diperoleh tersebut sudah dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan kenyataan. Selanjutnya data dianalisis, disusun secara sistematis dan disajikan dalam bentuk skripsi.

## G. Sistematika Penulisan

Secara garis besar sistematika penulisan skripsi ini yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Yang Tidak Diikutsertakan BPJS Oleh Perusahaan.

### **BAB I                   PENDAHULUAN**

Pada bab ini uraian yang membahas tentang Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Terminologi, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan, Jadwal Penelitian dan Daftar Pustaka.

### **BAB II                 TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menguraikan tinjauan umum tentang perlindungan hukum yang terdiri dari pengertian perlindungan hukum, bentuk-bentuk perlindungan hukum. Selanjutnya tinjauan umum tentang kontrak kerja yang

---

<sup>7</sup>Lexy J. Meleong 2010, *Metodologi penelitian kualitatif*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, hlm 186



terdiri dari pengertian kontrak kerja, unsur-unsur kontrak kerja, syarat sahnya kontrak kerja,, kontrak kerja dalam perspektif hukum Islam. Selanjutnya tinjauan umum tentang BPJS yang terdiri dari pengertian dan dasar hukum BPJS, hak dan kewajiban peserta BPJS, serta tujuan dibentuknya BPJS.

### **BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini membahas mengenai karyawan kontrak wajib diikutsertakan BPJS oleh perusahaan, bentuk perlindungan hukum terhadap karyawan kontak yang tidak diikutsertakan BPJS oleh perusahaan, serta sanksi terhadap perusahaan yang tidak mengikutsertakan karyawan kontrak dalam BPJS.

### **BAB IV PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang merupakan inti dari hasil penelitian dan pembahasan serta saran sebagai masukan bagi para pihak yang terkait dalam proses penelitian.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Tentang Perlindungan Hukum**

##### **1. Pengertian Perlindungan Hukum**

Istilah perlindungan hukum dalam bahasa Inggris dikenal dengan *legal protection*, sedangkan dalam bahasa Belanda dikenal dengan *Rechts bescherming*. Secara etimologi perlindungan hukum terdiri dari dua suku kata yakni Perlindungan dan hukum. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia perlindungan diartikan (1) tempat berlindung, (2) hal (perbuatan dan sebagainya), (3) proses, cara, perbuatan melindungi.<sup>8</sup> Hukum adalah hukum berfungsi sebagai pelindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan secara profesional. Artinya perlindungan adalah suatu tindakan atau perbuatan yang dilakukan dengan cara-cara tertentu menurut hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan hukum merupakan hak setiap warga negara, dan di lain sisi bahwa perlindungan hukum merupakan kewajiban bagi negara itu sendiri, oleh karenanya negara wajib memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya. Pada prinsipnya perlindungan hukum terhadap masyarakat bertumpu dan bersumber sehingga pengakuan dan

---

<sup>8</sup>*Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI) Online, <https://kbbi.web.id/perlindungan>, diakses pada tanggal 17 April 2021 pukul 19:20 WIB.

perlindungan terhadap hak tersangka sebagai bagian dari hak asasi manusia tanpa membeda-bedakan.

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan atau korban, yang dapat diwujudkan dalam bentuk seperti melalui restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.<sup>9</sup>

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman, sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.<sup>10</sup>

Sedangkan Satjipto Raharjo mengemukakan bahwa perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>11</sup> Karena sifat sekaligus tujuan hukum menurutnya adalah memberikan perlindungan (pengayoman) kepada masyarakat, yang harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum. Perlindungan hukum merupakan tindakan bagi yang bersifat preventif dan represif.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup>Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press. hlm. 133.

<sup>10</sup>Setiono, 2004, *Rule Of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta, Magister Ilmu Hukum Pasca Sarjana Univeristas Sebelas Maret. hlm 3.

<sup>11</sup>Satjipto Raharjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, Hlm. 53.

<sup>12</sup>Phillipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya, PT. Bina Ilmu. hlm. 2.

Sehingga berdasarkan uraian dan pendapat para pakar di atas dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah perbuatan untuk melindungi setiap orang atas perbuatan yang melanggar hukum, atau melanggar hak orang lain, yang dilakukan oleh pemerintah melalui aparaturnya dengan menggunakan cara-cara tertentu berdasarkan hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai upaya pemenuhan hak bagi setiap warga negara, termasuk atas perbuatan sewenang-wenang yang dilakukan oleh penguasa (aparaturnya sendiri).

## **2. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subjek-subjek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan menggunakan suatu sanksi. Perlindungan hukum dibedakan menjadi dua yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif diberikan oleh pemerintah dengan tujuan mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu dalam melakukan kewajiban. Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti

denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.<sup>13</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya telah diatur sebagai perlindungan terhadap pekerja/buruh, termasuk pekerja/buruh yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Dalam kaitanya dengan perlindungan hukum bagi rakyat, Philipus M.Hadjon membedakan dua macam sarana perlindungan hukum, yakni:

- a. Sarana Perlindungan Hukum Preventif. Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa.
- b. Sarana Perlindungan Hukum Represif. Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia

---

<sup>13</sup>Moh Kusnardi dan Harmaily Ibrahim, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Jakarta: Sinar Bakti, 1998, hlm, 102.

mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.<sup>14</sup>

Sedangkan Muchsin, membedakan perlindungan hukum menjadi dua bagian, yaitu:

- a. Perlindungan Hukum Preventif Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.
- b. Perlindungan Hukum Represif. Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.<sup>15</sup>

Sehingga atas dua pandangan yang dipaparkan oleh para pakar di atas, bahwa Perlindungan hukum yang diberikan kepada subyek hukum dalam bentuk perangkat aturan hukum dan cara cara tertentu baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif. Hal tersebut merupakan representasi dari fungsi hukum itu sendiri untuk memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Dari kedua teori perlindungan hukum di atas, bagi penulis sangat layak untuk dijadikan sebagai rujukan dalam penelitian hukum ini.

---

<sup>14</sup> *Ibid.* hlm 20.

<sup>15</sup> Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta, magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, hlm. 20.

## B. Tinjauan Tentang Kontrak Kerja

### 1. Pengertian Kontrak Kerja

Kontrak kerja adalah hubungan antara seseorang buruh dengan seorang majikan. Kontrak kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban majikan terhadap buruh.<sup>16</sup>

Kontrak kerja terjadi karena ada perjanjian kerja antara buruh dan majikan itu suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu majikan dan pihak buruh mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan dibawah pimpinan majikan. Sebelum membahas tentang kontrak kerja ada baiknya dipaparkan terlebih dahulu tentang pengertian perjanjian.

Pengertian Perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPerdata berbunyi “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana 1 (satu) orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap 1 (satu) orang lain atau lebih. Para sarjana hukum perdata pada umumnya berpendapat bahwa definisi perjanjian yang terdapat didalam ketentuan diatas adalah tidal lengkap dan pula terlalu luas.<sup>17</sup>

Menurut M. Yahya Harahap perjanjian (verbintennis) mengandung pengertian “Suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda

<sup>16</sup>Iman Soepono, 1987, “*Pengantar Hukum Perburuhan*”, Djambatan, hlm. 55.

<sup>17</sup>Mariam Darus Badruzaman, 2001, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 65.



antara dua orang atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasinya.<sup>18</sup>

Kontrak kerja menurut pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menurut pasal 1601 a KUHPerduta adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si pekerja, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si pengusaha untuk suatu waktu tertentu untuk mengerjakan karyawan itu dengan membayar upah.

Kontrak kerja menurut Subekti adalah perjanjian antara seorang karyawan dengan pengusaha, perjanjian ditandai oleh ciri-cirinya adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (pengusaha) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.<sup>19</sup>

Kontrak kerja menurut A.Ridwan Halim dan kawan-kawan adalah suatu perjanjian yang diadakan antara pengusaha dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah

---

<sup>18</sup>M. Yahya Harahap, 1986, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, hlm. 6.

<sup>19</sup>Djumadi, 2004, *Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, hlm. 30.

pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.<sup>20</sup>

Kontrak kerja menurut Wibowo Soedjono adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pengusaha atau perjanjian orang perorangan pada suatu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan untuk mendapatkan upah, bagi perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu. Jadi dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak.

Undang-undang hanya menetapkan jika ada biaya surat dan biaya tambahan lainnya di dalam kontrak kerja maka harus dipikul oleh majikan. Perjanjian kerja adalah penting dibuat secara tertulis, agar masing-masing pihak tahu tentang apa-apa yang menjadi kewajiban maupun haknya. Didalam prakteknya banyak kenyataan bahwa perjanjian kerja itu terkadang dibuat secara sepihak oleh majikan, sehingga isinya menguntungkan pihak-pihak majikan, dan pekerja karena hanya berkeinginan bekerja maka perjanjian yang sedemikian itu biasanya disetujui. Jika timbul perselisihan antara dua pihak, maka majikan dapat berada diatas angin, sementara pekerja karena kurang hati-hatiannya maka akan tetap pada pihak yang kalah.

---

<sup>20</sup>*Ibid.*, hlm. 33.



## 2. Unsur-Unsur Kontrak Kerja

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian yang dimana masing-masing memiliki ciri khusus yang membedakan dengan yang lainnya, yang keseluruhan bentuk perjanjian harus memiliki asas hukum, sahnyanya suatu perjanjian, subjek serta obyek yang diperjanjikan.

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

1. Adanya unsur pekerjaan
2. Adanya unsur perintah
3. Adanya unsur waktu tertentu
4. Adanya upah.<sup>21</sup>

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin pengusaha dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam pasal 1603 a KUHPerdara yang bunyinya adalah sebagai berikut “ Karyawan wajib melakukan sendiri pekerjaannya” hanya dengan seizin pengusahaa ia dapat menyuruh orang ke tiga menggantikannya”. Menifestasi pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada

---

<sup>21</sup>Djumadi, *Op.Cit*, hlm. 36-40.

perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya, pekerja tidak boleh melakukan kehendak dari si pengusaha dan juga boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup si pekerja. Upah adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh pengusaha untuk pekerjaan itu. Jika pekerjaan diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan dibawah perintah orang lain yaitu si pengusaha, maka pengusaha sebagai pihak pemberi kerja wajib pula memenuhi prestasinya, berupa pembayaran atas upah. Tetapi jika seseorang yang bekerja dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuan adalah untuk menimbah ilmu, meningkatkan pengetahuan serta mencari pengalaman bagi diri si pekerja, maka unsur yang ke tiga dalam perjanjian kerja tidak terpenuhi.<sup>22</sup>

### **3. Syarat Sahnya Kontrak Kerja**

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

---

<sup>22</sup>*Ibid*, hlm. 40.

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

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

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

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi pihak yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju, sepakat seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan.

Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain maksudnya pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipkerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun ( Pasal 1 angka 26 UU. No. 13 tahun 2003 ), selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHPerdara adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melakukan hak dan kewajiban para pihak.

Obyek perjanjian haruslah halal yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.<sup>23</sup>

#### **4. Kontrak Kerja Dalam Perspektif Islam**

Dalam bidang kontrak kerja, sedikit sekali al-Qur'an maupun al-Hadis menjelaskan secara rinci dan konkrit. Penjelasan al-Qur'an dan Hadits hanya bersifat global dan merupakan prinsip-prinsip dasar, kaidah-kaidah umum dan bersifat terbuka dalam menerima penafsiran.

Sebelum lebih jauh membahas masalah kontrak kerja dalam Islam, terlebih dahulu penulis akan mencoba menguraikan masalah kontrak kerja secara umum. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan kontrak sebagai perjanjian (secara tertulis) antara dua pihak

---

<sup>23</sup>Lalu Husni, 2003, *Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, hlm. 57-58.

dalam suatu perdagangan, sewa-menyewa dan sebagainya.<sup>24</sup> Sedangkan kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah atau mata pencaharian.<sup>25</sup>

Kitab Undang-undang Hukum Perdata karangan Ninik Suparni dengan editor Andi Hamzah menerangkan bahwa perjanjian kerja adalah dimana pihak kesatu, yaitu buruh mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan selama waktu tertentu, untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah.<sup>26</sup>

Berikut ini adalah beberapa pendapat para pakar dalam menjelaskan masalah kontrak kerja dalam Islam.

Al- Ijārah berasal dari kata al-Ajru yang berarti upah, sedang pengertian syara', al- Ijārah adalah Suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.<sup>27</sup>

Sementara dalam buku Hukum Perjanjian dalam Islam karangan Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis menerangkan bahwa kontrak kerja dapat diartikan al- Ijārah (sewa menyewa) yang maksudnya “Suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian”, dari pengertian tersebut terlihat bahwa yang dimaksud dengan sewa menyewa itu adalah pengambilan manfaat suatu benda, jadi dalam hal ini dengan terjadinya peristiwa sewa-menyewa, yang berpindah hanyalah

---

<sup>24</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta:Balai Pustaka, 1990), hlm 458.

<sup>25</sup>*Ibid.*, hlm 428.

<sup>26</sup>Niniek Suparni, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata* (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), hlm 383.

<sup>27</sup>Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah* Juz 13, Terj. Kamaluddin A. Marzuki (Bandung: PT. Al-Ma'arif, 1988), hlm 7.

manfaat dari benda yang disewakan tersebut, dalam hal ini dapat berupa manfaat barang seperti kendaraan, rumah dan manfaat karya seperti pemusik, bahkan dapat juga berupa karya pribadi seperti pekerja.<sup>28</sup>

Menurut Helmi Karim dalam buku *Fiqh Muamalah* menerangkan bahwa *Ijārah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan sesuatu aktivitas.<sup>29</sup>

Ghufron A. Mas'adi dalam bukunya yang berjudul "*Fiqh Muamalah*". Kontekstual menjelaskan bahwa *Ijārah* dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *Ijārah* yang mentransaksikan manfaat harta benda yang lazim disebut persewaan, dan *Ijārah* yang mentransaksikan manfaat SDM yang lazim disebut perburuhan.<sup>30</sup>

Dari sini dapat disimpulkan bahwa dalam menerjemahkan *Ijārah* tersebut janganlah diartikan menyewa sesuatu barang untuk diambil manfaatnya saja, tetapi harus dipahami dalam arti luas. Dalam arti luas, *Ijārah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu yang dalam hal ini dapat dikategorikan ke dalam kontrak kerja.

*Ijārah* mempunyai peranan penting dalam kehidupan sehari-hari, karena kita tidak sanggup mengerjakan dan menyelesaikan urusan kita dengan kemampuan kita sendiri. Karena itu kita terpaksa menyewa

---

<sup>28</sup>Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi, *Hukum Perjanjian dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), hlm 52.

<sup>29</sup>Helmi Karim, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), hlm 29.

<sup>30</sup>Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, Cet ke. I. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm 183.



tenaga atau mempekerjakan orang lain yang mampu melakukannya dengan imbalan pembayaran yang disepakati oleh kedua belah pihak atau menurut adat kebiasaan yang berlaku.

Dalam hubungan ini syariat Islam memikulkan tanggung jawab bagi kedua belah pihak. Pihak pekerja yang telah mengikat kontrak, wajib melaksanakan pekerjaan itu sesuai dengan isi kontraknya, dan pihak pengusaha wajib memberikan upah atas pekerjaannya.<sup>31</sup>

#### a. Dasar Hukum Kontrak Kerja dalam Islam (*Ijārah*) :

##### 1. Firman Allah dalam Q.S Al-Baqarah ayat 233

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنْمِيَ الرِّضَاعَةَ . وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ . لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَلَدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ ۚ فَإِنْ أَرَادَا فِضَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِّنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا . وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَأَلْتُمْ مِمَّا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ . وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya : “Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut, bertaqwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah mengetahui apa yang kamu perbuat”. (QS. Al-Baqarah : 233).<sup>32</sup>

Allah Swt menjelaskan bahwa membolehkan sewa menyewa pada penyusuan, dan apabila sewa menyewa seperti itu diperbolehkan

<sup>31</sup>Hamzah Ya'qub, *Kode Etik Datang Menurut Islam*, (Bandung: CV. Diponegoro, 2008), hlm 326.

<sup>32</sup>Departemen Agama RI., *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. IKAPI. ( Bandung: CV. Diponegoro, 2003), hlm 29.

maka diperbolehkan juga sewa menyewa yang sama seperti dimaksud dalam dalil tersebut, dalam artian seorang manusia diperbolehkan untuk menyewakan tenaganya sebagai pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan.

## 2. Hadis.

Imam Abu Dawud meriwayatkan :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَغْطُوا الْأَجِيرَ  
أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ. (رواه ابن ماجه والطبراني)

Artinya : “Diriwayatkan dari Umar ra, bahwasannya Nabi Muhammad Saw, bersabda “Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah).

Menerangkan bahwa seorang pengusaha harus bertanggung jawab dalam pembayaran upah pekerja sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuatnya.

## 3. Dasar Ijma

Dasar hukum kontrak kerja ini juga dijelaskan dalam kitab fiqh sunah bahwa:

وَعَلَى مَشْرُوعِيَّةِ الْإِجَارَةِ أَجْمَعَتِ الْأُمَّةُ وَلَا عِبْرَةَ عَنْ خَلْفِ مَنْ إِلَّا  
جَمَاعَ مِنَ الْعُلَمَاءِ<sup>33</sup>

Artinya: Ijarah disyariatkan telah menjadi kesepakatan umat dan tak seseorang pun ulama yang membantah kesepakatan itu.<sup>33</sup>

<sup>33</sup>Sayid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Jus III Darul Fiqr LitabbiWan Nasr, Bairul 2001, hlm 80.



Kesepakatan ulama fuqaha dalam hal ini membolehkan untuk melangsungkan ijarah atau kontrak kerja seperti mazhab Hanafi dan Maliki mengatakan, bahwa boleh melakukan Kontrak kerja asal orang yang melakukan akad sudah mencapai usia baligh dan adanya kerelaan untuk melakukan akad ijarah dengan jalan yang baik. Kemudian mazhab Syafi'i dan Hambali, boleh melakukan kontrak kerja asal sudah memenuhi syarat dan rukunnya yaitu orang yang akan melakukan kontrak kerja harus berakal sehingga dapat melakukan kontrak kerja dengan baik.<sup>34</sup> Dengan demikian bahwa hukum Islam dalam hal kontrak kerja memperbolehkan dengan berdasarkan kitabullah sunnah rasul, serta ijma ulama, karena manusia menghajatkannya, mereka membutuhkan rumah untuk tempat tinggal, sebagian mereka membutuhkan sebagian lainnya, mereka membutuhkan berbagai peralatan untuk digunakan dalam kebutuhan hidup mereka sehingga disyariatkannya *ijarah* dalam hukum Islam.

#### **b. Rukun dan syarat Kontrak Kerja(al- ijarah)**

Ulama Mazhab Hanafi mengatakan, bahwa rukun ijarah hanya satu, yaitu ijab dan kabul saja (ungkapan menyerahkan dan persetujuan sewa- menyewa).

Jumhur ulama berpendapat, bahwa rukun ijarah ada empat:

##### **1. Orang yang berakad**

---

<sup>34</sup>M. Ali Hasan, *Fiqh Muamalah, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm 231.

2. Sewa/ imbalan
3. Manfaat
4. Sighat (ijab dan kabul)

Menurut ulama Mahzab Hanafi, rukun yang dikemukakan oleh jumhur ulama di atas, bukan rukun tetapi syarat.<sup>35</sup> Sebagai sebuah transaksi (akad) umum, ijarah baru dianggap sah apabila telah memenuhi rukun dan syaratnya.<sup>36</sup>

### c. Sifat Kontrak Kerja(al- ijarah)

Ulama Mahzab Hanafi berpendapat, bahwa akad ijarah itu bersifat mengikat kedua pihak, tetapi dapat dibatalkan secara sepihak, apabila terdapat uzur seperti meninggal dunia atau tidak dapat bertindak secara hukum seperti gila.

Jumhur ulama berpendapat, bahwa akad ijarah itu bersifat mengikat, kecuali ada cacat atau barang itu tidak dapat dimanfaatkan. Sebagai akibat dari pendapat yang berbeda ini adalah kasus, salah seorang yang berakad meninggal dunia.

Menurut Mahzab Hanafi, apabila salah seorang meninggal dunia, maka akad ijarah menjadi batal, karena manfaat tidak dapat diwariskan kepada ahli waris. Menurut Jumhur ulama, akad itu tidak menjadi batal karena manfaat menurut mereka dapat diwariskan kepada ahli waris. Manfaat juga termasuk harta.<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup>*Ibid.*

<sup>36</sup>*Ibid*, hlm 231-233.

<sup>37</sup>*Ibid*, hlm 235- 236.

#### **d. Macam- macam Kontrak Kerja(al- ijarah)**

Dilihat dari segi obyeknya ijarah dapat dibagi menjadi dua macam: yaitu ijarah yang bersifat manfaat dan yang bersifat pekerjaan.<sup>38</sup>

1. Ijarah yang bersifat manfaat. Umpamanya, sewamenyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian (pengantin) dan perhiasan.
2. Ijarah yang bersifat pekerjaan, ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Ijarah semacam ini dibolehkan seperti buruh bangunan, tukang jahit, tukang sepatu, dan lainlain, yaitu ijarah yang bersifat kelompok (serikat). Ijarah yang bersifat pribadi juga dapat dibenarkan seperti menggaji pembantu rumah, tukang kebun dan satpam.

### **C. Tinjauan Tentang BPJS**

#### **1. Pengertian dan Dasar Hukum BPJS**

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disebut BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.<sup>39</sup> Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah badan hukum yang dibentuk dengan Undang-Undang untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. BPJS menurut UU Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah transformasi dari badan penyelenggara jaminan sosial yang sekarang telah berjalan dan

<sup>38</sup>*Ibid*, hlm 236.

<sup>39</sup>Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

dimungkinkan untuk membentuk badan penyelenggara baru sesuai dengan dinamika perkembangan jaminan sosial.<sup>40</sup>

BPJS Kesehatan adalah badan hukum publik menurut UU BPJS. Tiga kriteria di bawah ini digunakan untuk menentukan bahwa BPJS merupakan badan hukum publik, yaitu:<sup>41</sup>

- a. Cara pendiriannya atau terjadinya badan hukum itu, diadakan dengan konstruksi hukum publik, yaitu didirikan oleh penguasa (Negara) dengan Undang-Undang;
- b. Lingkungan kerjanya, yaitu dalam melaksanakan tugasnya badan hukum tersebut pada umumnya dengan publik dan bertindak dengan kedudukan yang sama dengan publik;
- c. Wewenangnya, badan hukum tersebut didirikan oleh penguasa Negara dan diberi wewenang untuk membuat keputusan, ketetapan, atau peraturan yang mengikat umum.

BPJS merupakan badan hukum publik karena memenuhi ketiga persyaratan tersebut di atas. Ketiga persyaratan tersebut tercantum dalam berbagai norma dalam UU BPJS, yaitu:<sup>42</sup>

- a. BPJS dibentuk dengan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- b. BPJS berfungsi untuk menyelenggarakan kepentingan umum, yaitu sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yang berdasarkan asas

---

<sup>40</sup>Asih Eka Putri, 2014, *Seri Buku Saku-2: Paham BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan)*, Iedrich-Ebert-Stiftung, hlm.7.

<sup>41</sup>*Ibid.*

<sup>42</sup>*Ibid.*, hlm. 7-8.

kemanusiaan, manfaat dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

- c. BPJS diberi delegasi kewenangan untuk membuat aturan yang mengikat umum.
- b. BPJS bertugas mengelola dana publik, yaitu dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta.
- c. BPJS berwenang melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan jaminan sosial nasional.
- d. BPJS bertindak mewakili Negara RI sebagai anggota organisasi atau lembaga internasional.
- e. BPJS berwenang mengenakan sanksi administratif kepada peserta atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya.
- f. Pengangkatan anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi oleh Presiden, setelah melalui proses seleksi publik.

BPJS wajib menyampaikan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugasnya dalam bentuk laporan pengelolaan program dan laporan keuangan tahunan yang telah diaudit oleh akuntan publik kepada presiden, dengan tembusan kepada DJSN, paling lambat 30 Juni tahun berikutnya.<sup>43</sup>

BPJS mengumumkan laporan pengelolaan program dan laporan keuangan tahunan kepada publik dalam bentuk ringkasan eksekutif

---

<sup>43</sup>*Ibid*, hlm.8

melalui website BPJS dan melalui paling sedikit 2 (dua) media massa cetak yang memiliki peredaran luas secara nasional, paling lambat tanggal 31 Juli tahun berikutnya.<sup>44</sup>

Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang BPJS menyebutkan bahwa BPJS Kesehatan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Selanjutnya, mengenai tugas dari BPJS, disebutkan dalam Pasal 10 bahwa dalam melaksanakan fungsinya, BPJS bertugas untuk:

- a. Melakukan dan/atau menerima pendaftaran Peserta;
- b. Memungut dan mengumpulkan Iuran dari Peserta dan Pemberi Kerja;
- c. Menerima Bantuan Iuran dari Pemerintah;
- g. Mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan Peserta;
- h. Mengumpulkan dan mengelola data Peserta program Jaminan Sosial;
- i. Membayarkan Manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program Jaminan Sosial; dan
- j. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program Jaminan Sosial kepada Peserta dan masyarakat. Badan Penyelenggara jaminan Sosial Kesehatan adalah badan hukum publik yang bertanggungjawab kepada Presiden dan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan.<sup>45</sup>

Pada 1 Januari 2014 Pemerintah mengoprasikan BPJS Kesehatan atas perintah UU BPJS. Pada saat BPJS Kesehatan mulai beroperasi, terjadi serangkaian peristiwa sebagai berikut:

---

<sup>44</sup>*Ibid*, hlm.9

<sup>45</sup>*Ibid*, hlm.14



- a. PT Askes (Persero) dinyatakan bubar tanpa likuidasi dan semua aset dan liabilitas serta hak dan kewajiban hukum PT Askes (Persero) menjadi aset dan kewajiban hukum BPJS Kesehatan;
- b. Semua pegawai PT Askes (Persero) menjadi pegawai BPJS kesehatan;
- c. Menteri Badan Usaha Milik Negara selaku Rapat Umum Pemegang Saham mengesahkan laporan posisi keuangan penutup PT Askes (Persero) setelah dilakukan audit oleh kantor akuntan publik;
- d. Menteri Keuangan mengesahkan laporan posisi keuangan pembuka BPJS Kesehatan dan laporan posisi keuangan pembuka dana jaminan kesehatan.

Sejak BPJS Kesehatan beroperasi menyelenggarakan program-program pelayanan kesehatan perorangan kepada BPJS Kesehatan. Mulai 1 Januari 2014 terjadi pengalihan program sebagai berikut:<sup>46</sup>

- a. Kementerian Kesehatan tidak lagi menyelenggarakan program jaminan kesehatan masyarakat (Jamkesmas);
- b. Kementerian Pertanian, Tentara Nasional Indonesia, dan Kepolisian Republik Indonesia tidak lagi menyelenggarakan program pelayanan kesehatan bagi pesertanya, kecuali untuk pelayanan kesehatan tertentu berkaitan dengan kegiatan operasionalnya, yang ditetapkan dengan Peraturan Presiden;
- c. PT Jamsostek (Persero) tidak lagi menyelenggarakan program jaminan pemeliharaan kesehatan.

---

<sup>46</sup>*Ibid*, hlm. 15.

## 2. Hak dan Kewajiban Peserta BPJS

Hak dan kewajiban peserta BPJS Kesehatan tidak berbeda dengan hak dan kewajiban konsumen pada umumnya. Hak-hak dasar konsumen sebagaimana pertama kali dikemukakan oleh Presiden Amerika Serikat J.F.Kennedy di depan kongres pada tanggal 15 maret 1962, yaitu terdiri atas:<sup>47</sup>

- a. Hak untuk memperoleh keamanan;
- b. Hak memilih;
- c. Hak mendapat informasi;
- d. Hak untuk didengar.

Keempat hak tersebut merupakan bagian dari Deklarasi Hak-Hak Asasi Manusia yang dicantumkan PBB pada tanggal 10 Desember 1948, masing-masing pada Pasal 3, 8, 19, 21, dan 26, yang oleh Organisasi Konsumen Sedunia (International Organization of Consumers Union-IOCU) ditambahkan empat hak dasar konsumen lainnya:<sup>48</sup>

- a. Hak untuk memperoleh kebutuhan hidup;
- b. Hak untuk memperoleh ganti rugi;
- c. Hak untuk memperoleh pendidikan konsumen;
- d. Hak untuk memperoleh lingkungan hidup yang bersih dan sehat.

Masyarakat Eropa (Europese Economische Gemeenschap atau EEG) juga telah menyepakati lima hak dasar konsumen sebagai berikut:<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup>Ahamdi Miru, Sutarman Yodo, 2011, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Jakarta, Rajagarfindo Persada, hlm. 38.

<sup>48</sup>*Ibid*, hlm. 39.

<sup>49</sup>*Ibid*, hlm. 39.

- a. Hak perlindungan kesehatan dan keamanan (recht op bescherming van zijngezondheid en veiligheid);
- b. Hak perlindungan kepentingan ekonomi (recht op bescherming van zijng economische belangen);
- c. Hak mendapat ganti rugi (recht op schadevergoeding);
- d. Hak atas penerangan (recht op voorlichting en vorming);
- e. Hak untuk didengar (recht om te wonder gehord);

Peserta BPJS Kesehatan memiliki hak-hak yang perlu dilindungi dan dihormati sebagai konsumen jasa layanan kesehatan. Mengenai hak dan kewajiban peserta BPJS Kesehatan, hal ini dapat kita lihat pada ketentuan Pasal 24 hingga Pasal 26 Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Nomor 1 Tahun 2014 tentang Jaminan Penyelenggara Kesehatan. Adapun hak-hak peserta BPJS Kesehatan, diantaranya:<sup>50</sup>

- a. Mendapatkan identitas peserta;
- b. Mendapatkan Nomor Virtual Account;
- c. Memilih fasilitas kesehatan tingkat pertama yang bekerjasama dengan BPJS Kesehatan yang bekerja sama;
- d. Memperoleh Jaminan Kesehatan;
- e. Menyampaikan pengaduan kepada Fasilitas Kesehatan dan/atau BPJS Kesehatan, diantaranya:
- f. Mendapatkan informasi pelayanan kesehatan; dan

---

<sup>50</sup>BPJS Kesehatan, op, cit, hlm. 6.

g. Mengikuti program asuransi kesehatan tambahan.

Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Jaminan Kesehatan juga mengatur kewajibankewajiban bagi peserta BPJS Kesehatan, diantaranya: <sup>51</sup>

- a. Membayar iuran;
- b. Melaporkan perubahan data kepersertaan;
- c. Melaporkan perubahan status kepersertaan; dan
- d. Melaporkan kerusakan dan/atau kehilangan kartu identitas peserta Jaminan Kesehatan.

### 3. Tujuan Dibentuknya BPJS

BPJS Kesehatan merupakan badan hukum yang di bentuk pemerintah Indonesia khusus untuk menyelenggarakan jaminan kesehatan nasional. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya yang disebut dengan UU BPJS menyebutkan bahwa, "BPJS Kesehatan berfungsi menyelenggarakan perogram jaminan kesehatan". Jaminan kesehatan menurut UU SJSN diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas, dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan.<sup>52</sup>

Pasal 2 UU BPJS, disebutkan BPJS menyelenggarakan sistem jaminan sosial nasional berdasarkan asas: (1) kemanusiaan, (2) manfaat,

---

<sup>51</sup>*Ibid*, hlm. 6.

<sup>52</sup>*Ibid*, hlm. 20.

dan (3) keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam penjelasan Pasal 2 UU BPJS, menerangkan:

- a. Yang dimaksud dengan “asas kemanusiaan” adalah asas yang terkait dengan penghargaan terhadap martabat manusia.
- b. Yang dimaksud dengan “asas manfaat” adalah asas yang bersifat operasional menggambarkan pengelolaan yang efisien dan efektif

Pasal 3 UU BPJS, menyebutkan bahwa BPJS bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap Peserta dan/atau anggota keluarganya. Dalam Penjelasan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang dimaksud dengan “kebutuhan dasar hidup” adalah kebutuhan esensial setiap orang agar dapat hidup layak, demi terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Tujuan serta manfaat dari jaminan kesehatan bagi masyarakat adalah:

- a. Memberi kemudahan akses pelayanan kesehatan kepada peserta di seluruh jaringan fasilitas jaminan kesehatan masyarakat.
- b. Mendorong peningkatan pelayanan kesehatan yang terstandar bagi peserta, tidak berlebihan sehingga nantinya terkendali mutu dan biaya pelayanan kesehatan.
- c. Terselenggaranya pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel.

## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Karyawan Kontrak Wajib Diikut Sertakan Dalam BPJS Oleh Perusahaan

Kepesertaan BPJS kategori pekerja penerima upah tidak hanya mencakup pegawai tetap perusahaan, melainkan juga karyawan kontrak yang dipekerjakan melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Bahkan, karyawan harian lepas dan borongan pun juga berhak mendapat jaminan sosial.<sup>53</sup>

Aturan BPJS karyawan kontrak tercantum dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) No KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan PKWT. Berikut ketentuannya:

1. Setiap pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas, borongan dan PWKT wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara. (Pasal 2 ayat 1)
2. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja PKWT selama tiga bulan secara berturut-turut atau lebih wajib mengikutsertakannya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. (Pasal 13 ayat 1)

---

<sup>53</sup>Wawancara dengan Bapak Nanuk Hananto, S.sos, selaku Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Ketenagakerjaan, pada Tanggal 17 Juni 2021 Pukul 13.20 WIB.



3. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja PKWT kurang dari tiga bulan secara berturut-turut wajib mengikutsertakannya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. (Pasal 13 ayat 2)
4. Dalam hal hubungan kerja tenaga kerja PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperpanjang sehingga bekerja selama tiga bulan secara berturut-turut atau lebih, pengusaha wajib mengikutsertakannya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan terhitung mulai perpanjangan PKWT. (Pasal 13 ayat 3)

Menurut Hasil Wawancara dengan Bapak Nanuk Hananto Karyawan Kontrak Wajib di daftarkan BPJS sebagai mana disebutkan dalam Undang-Undang yang berlaku, Khususnya di Undang-Undang RI No.24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Kesimpulannya, karyawan kontrak wajib didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan, termasuk yang bekerja kurang dari tiga bulan.<sup>54</sup> Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang terdapat 178 Perusahaan yang telah mencatatkan Pekerja PKWT, dari total 178 Perusahaan tersebut didapatkan sampel sebagai berikut :

**Daftar Perusahaan yang telah mencatatkan Pekerja PKWT di  
Disnaker Kota Semarang**

No.	Nama Perusahaan
1	ASURANSI MSIG INDONESIA
2	BCA MULTI FINANCE

<sup>54</sup>Wawancara dengan Bapak Nanuk Hananto, S.sos, selaku Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Ketenagakerjaan, pada Tanggal 17 Juni 2021 Pukul 13.20 WIB.

3	CV. Anugrah Jaya
4	CV. SELAMAT MAKMUR JAYA
5	HSBC
6	KOPERASI TELEKOMUNIKASI SELULER ( KISEL )
7	PANIN BANK TBK.
8	PT. ADELIA UTAMA ASRI
9	PT. ADI CITRA SAKTI
10	PT. ADI MITRA PRATAMA
11	PT. ANUGRAH GUNA ABADI
12	PT. ANUGRAH KARYA ABADI
13	PT. APPAREL ONE INDONESIA
14	PT. AQUAFARM NUSANTARA
15	PT. ARTHA KREASI DANEKATAMA
16	PT. ASIA OUTSOURCING IND.
17	PT. ASURANSI BINTANG, Tbk
18	PT. BANK DANAMON TBK.
19	PT. BAO LONG INDONESIA
20	PT. BARNASUJANA PUTRA
21	PT. BCA MULTIFINANCE
22	PT. BERKAT SINAR SANTOSA
23	PT. BES (Berkembang Era Sejahtera)
24	PT. BINA BUSANA
25	PT. BINA BUSANA INTERNUSA
26	PT. BINA BUSANA INTERNUSA UNIT SEMARANG
27	PT. BINA JASA SUMBER SARANA
28	PT. BINTANG CEMERLANG SEMESTA
29	PT. BRI ( PERSERO) Tbk KC Semarang Pattimura
30	PT. BSS
31	PT. BUMI DAYA PLAZA
32	PT. BUSSAN AUTO FINANCE
33	PT. CAKRA SATYA INTERNUSA
34	PT. CEGEONE
35	PT. CIPTA ARTHA NADYA
36	PT. CITRA GARDA INTERNUSA
37	PT. DAMATTEX SEMARANG
38	PT. DANA PURNA INVESTAMA
39	PT. DANWOOD NUSANTARA
40	PT. DAPENSI TRIO USAHA
41	PT. DAYA KARYA SOLUSI SEJATI
42	PT. DAYA MAHA BERKARYA
43	PT. DAYAKARYA SOLUSI SEJATI

44	PT. DECO SAMUDRA GEMILANG
45	PT. EAST WIND MANDIRI
46	PT. ELANG CAKRA SECURINDO
47	PT. EMESHA DUA RIBU
48	PT. ERHA CLINIC INDONESIA
49	PT. ERKA SERVIS SOLUSINDO
50	PT. ETOS NASIONAL

Sumber : Data Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang

Dari data Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang dapat dilihat bahwa sudah banyak perusahaan yang mendaftarkan Karyawan Kontraknya di Disnaker Kota Semarang, bagi perusahaan yang telah terdaftar di Disnaker Kota Semarang sudah dapat dipastikan sudah mendaftarkan karyawan kontraknya di BPJS, dikarenakan mendaftarkan karyawan kontrak di BPJS merupakan syarat agar perusahaan dapat terdaftar di Disnaker Kota Semarang.

#### **B. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Yang Tidak Diikut Sertakan BPJS Oleh Perusahaan**

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Secara yuridis, buruh adalah memang bebas oleh karena prinsip negara kita menyatakan bahwa tidak seorangpun diperbudak atau diperhamba.<sup>55</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, disebutkan pada Pasal 1 butir (2) bahwa, “Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja menghasilkan jasa atau barang tertentu untuk memenuhi kebutuhan

<sup>55</sup>R. Joni Bambang S., 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 75.

masyarakat”. Sedangkan dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 menyebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Tenaga kerja merupakan faktor utama dalam sebuah perusahaan, dimana pekerja / buruh lah yang merupakan tulang punggung penggerak roda perusahaan dan sudah sepatutnya para pekerja mendapatkan imbalan yang layak. Jumlah tenaga kerja di Indonesia di tahun 2017 mencapai 131 juta lebih, ini merupakan jumlah yang sangat besar, bahkan setiap tahun selalu di peringati hari buruh nasional. Namun kita selalu melihat saat peringatan hari buruh hampir selalu di isi dengan demonstrasi besar-besaran yang intinya para pekerja / buruh menuntut kesejahteraan mereka. Menurut hasil wawancara dengan Bapak Khairul Anwar selaku Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang, beliau menyebutkan bahwa apabila dari pihak karyawan merasa haknya tidak dipenuhi oleh perusahaan karyawan bias melaporkan kepada bidang Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi, dimana nanti dari pihak pengawas itu akan melakukan tinjauan ke pihak Perusahaan.<sup>56</sup> Perlindungan hukum tenagakerja merupakan kewajiban dari pemerintah sebagai pengendali kekuasaan, khususnya di sektor ketenagakerjaan.

---

<sup>56</sup>Wawancara dengan Bapak Khairul Anwar, selaku Pegawai Negeri Sipil bagian Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang, pada Tanggal 17 Juni 2021 Pukul 13.20 WIB.

Bentuk perlindungan hukum tenaga kerja di kategorikan kedalam 3 (tiga) jenis, yaitu :

1. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerjaan dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh pesawat atau alat kerja atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan diperusahaan. Jenis perlindungan ini disebut Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
2. Perlindungan Sosial, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan kemasyarakatan yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, sebagai anggota masyarakat dan sebagai kesehatan kerja.
3. Perlindungan Ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari bagi pekerja dan keluarga pekerja tersebut, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena suatu diluar kehendaknya.

Ketiga jenis perlindungan tersebut dikategorikan sebagai jaminan sosial tenaga kerja atau jamsostek.<sup>57</sup>

Adapun bentuk-bentuk perlindungan hukum kepada Tenaga Kerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagai berikut :

1. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

---

<sup>57</sup>Zaeni Asyhadie, 2008, *Aspek – Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.20.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum. Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Pemerintah bertanggung jawab dalam memberikan perlindungan, kesejahteraan dan keadilan kepada seluruh rakyat Indonesia sebagaimana dirumuskan dalam alenia keempat pembukaan Undang-Undang Dasar R.I Tahun 1945. Selanjutnya dicantumkan dalam Pasal 3 Undang-Undang Dasar 1945, bahwa negara Indonesia adalah Negara Hukum, sehingga segala usaha yang dilakukan oleh negara dalam memberikan perlindungan hukum kepada rakyat Indonesia haruslah berdasarkan hukum.<sup>58</sup>

Perumusan prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia semuanya bersumber dari Pancasila sebagai landasan yang merupakan ideologi dan falsafah negara. Sedangkan konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di barat bersumber pada konsep-konsep *Rechstaat* dan *Rule of The Law*. Dengan menggunakan konsepsi barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, maka prinsip perlindungan hukum di

---

<sup>58</sup>Darwati dan Aziz Budiarto, *Analisa Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (studi kasus putusan PHI No.46/PHI.G/2013/PN.JKT.PST)*. Lex Publica, Volume IV, Nomo3 1, Nopember 2017. Hlm. 692.



Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila.

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.<sup>59</sup> Sedangkan pendapat menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidahkaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.<sup>60</sup>

Dalam Pasal 5 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Dalam pasal tersebut jelas memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa adanya diskriminasi jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Kemudian dalam Pasal 6 Undang-Undang

---

<sup>59</sup>Setiono, 2004, *Rule of The Law*, Desertasi Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, hlm. 3.

<sup>60</sup>Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investo di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, hlm. 14.

Ketenagakerjaan mewajibkan bagi pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja / buruh tanpa diskriminasi.

## 2. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu dimasyarakat lebih dikenal dengan perjanjian kerja kontrak, atau perjanjian kerja tidak tetap. Status tenaga kerjanya yaitu tenaga kerja kontrak / tenaga kerja tidak tetap. Dalam Pasal 59 ayat (1) c disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk jenis pekerjaan tertentu yang pekerjaan tersebut diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun. Namun dapat dilihat dilapangan bahwa banyak perusahaan yang menerapkan sistem kerja kontrak namun jangka waktu kontraknya melebihi dari batas maksimal yaitu 3 tahun. Dari responden yang kami temui Bapak Alvin menyebutkan bahwa saat dia bekerja di perusahaan dengan perjanjian kontak, dia mengaku menjalani kontrak kerja selama 5 (lima) tahun berturut-turut, setelah tahun ke 6 (enam) barulah dia dimasukan kedalam perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu / tenaga kerja tetap.<sup>61</sup> Kemudian jenis pekerjaanya bukan pekerjaan yang sekali selesai atau musiman, namun jenis pekerjaan yang terus menerus, ini tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jenis pekerjaan yang terus menerus ini semestinya bukan termasuk dalam perjanjian kerja waktu tertentu, namun masuk dalam perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

---

<sup>61</sup>Wawancara Bapak M. Alvin Rizaldy, Tenaga Kerja kontrak Waktu Tertentu, Pada tanggal 21 Juni 2021 Pukul 13:00 WIB

Kemudian ada perusahaan yang menerapkan masa percobaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, padahal dalam Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan berbunyi “perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja”.<sup>62</sup> Dalam ayat selanjutnya menyebutkan bahwa apabila perusahaan menerapkan masa percobaan bagi pekerjanya yang berstatus pekerja kontrak, maka masa percobaan tersebut akan batal demi hukum. Masa percobaan biasa kita sebut dengan masa training.

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu juga harus di buat secara tertulis sesuai yang tersebut dalam Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan apabila perjanjian kerja waktu tertentu tidak dibuat secara tertulis maka ini bertentangan dengan ketentuan sebagaimana yang dimaksud Pasal 57 maka perjanjian tersebut dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu / tenaga kerja tetap. Dari hasil penelitian di lapangan bahwa ada perusahaan yang tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis terhadap tenaga kerjanya, hanya secara lisan saja.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2, yang masingmasing mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja / buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 perjanjian kerja. Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. Dari hasil laporan di lapangan menunjukkan ternyata masih ada perusahaan yang mengabaikan ketentuan

---

<sup>62</sup>Pasal 58 ayat (1), Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

tersebut. Dari hasil wawancara yang kami peroleh dengan Bapak Riza sebagai tenaga kerja kontrak yang mengatakan bahwa pada saat melakukan tanda tangan surat perjanjian kontrak kerja hanya di buat 1, tidak dibuat rangkap, dan surat perjanjian tersebutpun hanya disimpan oleh perusahaan, pekerja tidak diberikan salinannya.<sup>63</sup> Isi yang tercantum dalam perjanjian kerja tersebut tidak serta merta dipahami oleh calon pekerja kontrak, kebanyakan dari mereka hanya memperhatikan ketentuan mengenai jumlah upah yang diterimanya saja. Dalam hal ini perusahaan juga tidak memberikan pemahaman tentang ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut. Hasil Wawancara dengan Bapak Didi, pemilik CV. Dika Creasindo, dia mengaku bahwa terkadang dia merekrut karyawannya dalam perjanjian kerja waktu tertentu hanya dengan lisan saja, tanpa adanya perjanjian tertulis. Dia beralasan bahwa karena pekerjaan tersebut hanya musiman jadi tidak perlu membuat perjanjian tertulis, hanya perjanjian lisan yang menyebutkan tentang jenis pekerjaannya dan upah yang akan dibayarkan saja.<sup>64</sup>

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan tenaga kerja merupakan kewenangan pemerintah untuk melakukan pengawasan, karena tenaga kerja adalah orang yang lemah yang perlu dilindungi. Untuk itu diwajibkan kepada pengusaha untuk mencatatkan di instansi pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setiap perjanjian yang

---

<sup>63</sup>Wawancara Bapak Riza, Tenaga Kerja Waktu Tertentu, Pada tanggal 24 Juni 2021 Pukul 13:00 WIB.

<sup>64</sup>Wawancara Bapak Didi, Pemilik CV.Dika Creasindo, Pada tanggal 28 Juni 2021 Pukul 14:00 WIB

dibuat oleh pengusaha dengan pekerja (Pasal 13 Keputusan Menaker R.I Nomor : 100/MEN/IV/2004 tenten Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu).<sup>65</sup>

### 3. Perlindungan Upah

Perlindungan Upah diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upah merupakan kewajiban yang harus diberikan oleh pengusaha kepada buruh / tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh buruh / pekerja. Kebijakan mengenai pengupahan ditetapkan oleh Pemerintah sebagai lembaga eksekutif yang melindungi pekerja / buruh (Pasal 88 ayat 2). Dalam Pasal 88 ayat (3) disebutkan bahwa kewajiban pengusaha untuk membayar upah kepada tenaga kerjanya meliputi :

- a. Upah minimum,
- b. Upah kerja lembur,
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan,
- d. Upah tidak masuk kerja karena kegiatan lain di luar pekerjaannya,
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya,
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah,
- g. Denda dan potongan upah,
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah,
- i. Struktur dan skala upah,
- j. Upah untuk membayarkan pesangon, dan

---

<sup>65</sup>Darwati dan Aziz Budiarto, Op.Cit, hlm. 694.

k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.<sup>66</sup>

Penghasilan yang diterima karyawan digolongkan dalam 4 bentuk, yaitu gaji, tunjangan dalam bentuk natura ( seperti beras, gula, dan pakaian), fringe benefits (dalam bentuk dana yang disisihkan pengusaha untuk pensiun, asuransi kesehatan, kendaraan dinas, makan siang), kondisi lingkungan kerja. Sistem penggajian di Indonesia pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat ini didasarkan pada tindakan pendidikan dan pengalaman kerja, dengan kata lain. Dengan kata lain, penentuan gaji pokok pada umumnya didasarkan pada prinsip-prinsip teori human capital, yaitu bahwa upah atau gaji seseorang sebanding dengan tingkat pendidikan dan latihan yang dicapainya. Disamping gaji pokok, pekerja menerima juga berbagai tunjangan, masing-masing sebagai presentase dari gaji pokok atau jumlah tertentu, seperti tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, dan lain-lain. Jumlah gaji dan tunjangan tersebut dinamakan gaji kotor. Gaji bersih yang diterima adalah gaji kotor yang dikurangi potongan-potongan, seperti potongan untuk dana pensiun, asuransi kesehatan, dan sebagainya. Jumlah gaji bersih ini disebut take home pay.<sup>67</sup>

Pelaksanaan hubungan kerja baik pada perusahaan skala kecil maupun pada perusahaan skala besar, permasalahan yang kerap terjadi adalah :

---

<sup>66</sup>Pasal 88 ayat (1) dan (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>67</sup>R. Joni Bambang, 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 159 – 160.



- a. Membayar upah dibawah ketentuan upah minimum;
- b. Memberlakukan jam kerja wajib melebihi 40 jam / minggu tanpa perhitungan upah lembur.
- c. Membayar upah tanpa bukti apapun dan tanpa adanya buku upah;
- d. Memberikan kompensasi kerja lembur senilai tertentu yang tidak sesuai dengan ketentuan perhitungan upah lembur dan bahkan ada yang tidak memberikan kompensasi apapun.<sup>68</sup>

Dalam pengupahan terdapat struktur dan skala upah, pemerintah mewajibkan para pengusaha untuk menerapkan skala upah bagi pekerjanya. struktur dan skala upah diatur dalam Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diwajibkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2005 tentang pengupahan. Dalam PP Pasal 14 ayat (2), disebutkan struktur dan skala upah wajib disusun pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Pada ayat 3 disebutkan, skala upah wajib diumumkan pada seluruh pekerja.

#### 4. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Demi menunjang kinerja para pekerja / buruh maka dibuat upaya untuk melindungi keselamatan kerja dan keamanan bagi tenaga kerja / buruh atau biasa dikenal dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Jamsostek diatur didalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

---

<sup>68</sup>Nuridin dan Tiyas Vika Widyastuti, 2017, *Pelaksanaan Hak Normatif Tenaga Outsourcing di Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja*, Diya Media Group, Brebes, hlm. 232.

- a. Setiap pekerja / buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja,
- b. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>69</sup>

Dalam hal ini penyelenggara Jamsostek adalah BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja).

Program jaminan sosial tenaga kerja terdiri dari berikut ini :<sup>70</sup>

- a. Jaminan berupa uang yang meliputi :
  1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
  2. Jaminan Kematian (JK)
  3. Jaminan Hari Tua (JHT)
- b. Jaminan berupa pelayanan, yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan dalam perusahaan kecil sampai perusahaan menengah, bahkan perusahaan skala besar terkadang terjadi pelanggaran BPJS Ketenagakerjaan disebabkan karena beberapa faktor antara lain, para pekerja / buruh tidak diikutsertakan kedalam program BPJS Ketenagakerjaan atau apabila diikutsertakan tidak sepenuhnya mematuhi ketentuan hukum.

Berdasarkan ketentuan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

<sup>69</sup>Pasal 99 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>70</sup>Hardijan Rusli, 2011, Hukum Ketenagakerjaan, Ghalia Indonesia Cet. ke 2, Bogor, hlm.

yang menegaskan bahwa “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti”. Kemudian ditegaskan kembali dalam ayat (2) “Pemberi kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan Pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS”.<sup>71</sup> Dengan penjelasan diatas, pekerja khususnya karyawan kontrak dapat mengetahui apa saja haknya dan tata cara mendapatkan haknya apabila terjadi perselisihan dengan perusahaan.

### **C. Sanksi Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mengikut Sertakan Karyawan Kontrak Dalam BPJS**

#### **1. Sanksi Administrasi Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mengikutsertakan Karyawan kontrak Dalam BPJS**

Di dalam hubungan industrial terdiri dari tiga pihak yaitu Perusaha, Pekerja dan peran serta Negara atau Pemerintahan. Manajemen selaku perwakilan dari sebuah perusahaan memiliki peran penting untuk menggerakkan dan mengawasi jalannya operasional perusahaan. Peran manajer yang paling penting berhubungan dan sangat penting dalam memelihara hubungan industrial, yaitu :

1. Peran Sebagai Penanganan Gangguan Melakukan tindakan korektik ketika timbul perselisihan; memecahkan konflik antarbawahan

---

<sup>71</sup>Nuridin dan Tiyas Vika Widyastuti, *Op.Cit*, hlm. 235.

2. Peran Sebagai negosiator Mewakili serikat pekerja, penjualan, pembelian, anggaran; mewakilkan kepentingan departemen.

Peran-peran tersebut amat sangat penting dalam memelihara hubungan industrial karena termasuk dalam kategori peran manajer dalam mengambil keputusan berupa aksi tindakan nyata yang dampaknya akan langsung dirasakan oleh semua pihak dalam perusahaan.

Peran serikat pekerja dapat tercapai melalui Undang-undang No.21 Tahun 2000 Tentang serikat Pekerja yang memberikan peran penting kepada serikat pekerja, diantaranya :

1. Peran sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, perjanjian kerja bersama ini merupakan hasil dari perundingan secara musyawarah antara serikat pekerja dan pengusaha yang hasilnya berdasarkan pada kesepakatan dari titik optimal dicapai menurut kondisi yang ada dengan menitik beratkan kepentingan semua pihak yang memuat syarat- syarat kerja, hak dan kewajiban semua pihak.
2. Peran menyelesaikan perselisihan industrial, perselisihan industrial terjadi akibat adanya perbedaan pendapat yang bisa menimbulkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja maupun dengan serikat pekerja.
3. Peran mewakili pekerja dalam lembaga biparti, lembaga kerjasama biparti merupakan sebuah forum komunikasi yang tercatat pada instansi ketenagakerjaan antara pengusaha dan serikat pekerja yang

membahas permasalahan hubungan industrial dalam sebuah perusahaan.

4. Peran menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, Hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan dapat tercipta apabila serikat pekerja dapat bijak menempatkan diri sebagai mitra pengusaha dengan memperhatikan kondisi perusahaan ketika memperjuangkan kepentingan pekerja sehingga dapat dipersatukan.
5. Peran menyalurkan aspirasi anggotanya kepada manajemen untuk memperjuangkan hak dan kepentingannya, serikat pekerja dibentuk secara demokratis sehingga dalam pelaksanaannya diperlukan media maupun kegiatan yang menghubungkan pekerja dan serikat pekerja dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya yang terwujud melalui pembuatan perjanjian kerja bersama.
6. Peran memperjuangkan kepentingan saham, kepemilikan saham diperjuangkan oleh serikat pekerja bertujuan untuk menyatukan Kepentingan pengusaha meningkatkan hasil produksi dan kepentingan pekerja meningkatkan penghasilan.<sup>72</sup>

Pengawasan pemerintah terhadap peraturan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Departemen ketenagakerjaan. Menteri Tenaga Kerja Hanif Dhakiri menuturkan pengawasan ketenagakerjaan diperlukan untuk menjaga stabilitas ketenagakerjaan sosial.

---

<sup>72</sup>Budiono, *Statistika Untuk Penelitian (Edisi Ke-2)*, Surakarta, 2009 ,hlm.12.

Pengawasan Ketenagakerjaan didasarkan pada kesejahteraan rakyat, pelayanan masyarakat, keseragaman implementasi, kebebasan dari pengaruh dan tekanan serta objektivitas.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 176 menyatakan bahwa ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawasaan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya pada Pasal 177 menyatakan bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan dimaksud pada Pasal 178 ayat (1) menyatakan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. Dan pada ayat (2) menyatakan bahwa pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Presiden. Dan yang terakhir Pasal 180 menyatakan bahwa ketentuan mengenai persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban, serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.<sup>73</sup> Sanksi Hukum Administrasi, menurut J.B.J.M ten Berge,

---

<sup>73</sup>Dewa Ayu Febryana P.N, Putu Gede A.S, 2016, “*Peran dan Fungsi Pemerintah Dalam Hubungan Industrial*”. Jurnal Kertha Semaya, Vol.04, No.04, oktober 2016, hlm.4



“sanksi merupakan inti dari penegakan hukum administrasi. Sanksi diperlukan untuk menjamin penegakan hukum administrasi”.

Menurut P de Haan dkk, “dalam HAN, penggunaan sanksi administrasi merupakan penerapan kewenangan pemerintah, dimana kewenangan ini berasal dari aturan hukum administrasi tertulis dan tidak tertulis” . JJ. Oosternbrink berpendapat “sanksi administrative adalah sanksi yang muncul dari hubungan antara pemerintah,warga negara dan yang dilakukan tanpa perantara pihak ketika (kekuasaan peradilan), tetapi dapat secara langsung dilaksanakan oleh administrasi sendiri”.

Jenis sanksi Administrasi dapat dilihat dari segi sasarannya yaitu:

- a. Sanksi reparatoir yaitu sanksi yang diterapkan sebagai reaksi atas pelanggaran norma, yang ditunjukan untuk mengembalikan pada kondisi semula sebelum terjadinya pelanggaran.
- b. Sanksi punitif yaitu yang ditunjukan untuk memberikan hukuman pada seseorang.
- c. Sanksi regresif yaitu yang diterapkan sebagai reaksi atas ketidakpatuhan terhadap ketentuan yang terdapat pada ketetapan yang di terbitkan.<sup>74</sup>

Perusahaan wajib mengikutsertakan setiap pekerja pada program Jaminan Sosial Tenaga Kerja BPJS, karena hal tersebut

---

<sup>74</sup>E. Utrecht, *Pengantar Hukum administrasi Republic Indonesia*, Pustaka Tinta Mas, Surabaya, 1986, hlm. 17.

merupakan hak setiap tenaga kerja. Hal itu juga disebutkan dalam Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dikarenakan BPJS Kesehatan merupakan salah satu bentuk Jaminan Sosial, yang sudah diatur oleh pemerintah.

Undang-undang tersebut mengatur tentang sanksi perusahaan yang tidak mendaftarkan BPJS Kesehatan karyawan. Pasal 17 ayat (1) dan ayat (2) menyatakan bahwa pemberi kerja yang tidak melaksanakan anjuran pemerintah perihal BPJS kesehatan akan dikenakan sanksi administratif berupa:

1. Teguran tertulis;
2. Denda; dan/atau
3. Tidak mendapatkan pelayanan public tertentu.

Lebih jelasnya tata cara atau mekanisme pengenaan sanksi administrasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. BPJS mengenakan sanksi teguran tertulis kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial pertama untuk jangka waktu paling lama 10 (sepuluh) hari. Apabila sampai dengan berakhirnya jangka waktu 10 (sepuluh) hari sanksi teguran tertulis pertama, perusahaan tidak melaksanakan kewajiban, maka BPJS mengenakan sanksi teguran tertulis kedua untuk jangka waktu 10 (sepuluh) hari.
2. Sanksi denda dikenakan apabila setelah pengenaan sanksi teguran tertulis kedua berakhir perusahaan tidak melaksanakan

kewajibannya. Denda dikenakan sebesar 0,1% ( nol koma satu persen) setiap bulan dari iuran yang seharusnya dibayar yang dihitung sejak teguran tertulis kedua berakhir. Kemudian denda tersebut disetorkan kepada BPJS bersamaan dengan pembayaran iuran bulan berikutnya.

3. Apabila sanksi berupa denda tidak disetor lunas, perusahaan dikenakan sanksi tidak mendapat pelayanan public tertentu. Berkaca pada ketentuan PP No. 86 Tahun 2013, sanksi tidak mendapat layanan public tertentu misalnya berkaitan dengan perizinan terkait usaha atau izin usaha.<sup>75</sup>

Sebagai contoh, jika ada perusahaan yang hendak mengajukan izin usaha ke Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di kota yang bersangkutan harus telah terdaftar sebagai peserta BPJS Kesehatan. Jika perusahaan yang bersangkutan belum atau tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Kesehatan, maka perusahaan tersebut akan dilaporkan ke BPJS Pusat dan menerima surat teguran.

Peraturan-peraturan terkait wajibnya perusahaan agar mendaftarkan dirinya dan pekerjanya juga tertuang dalam Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pmeberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja,

---

<sup>75</sup>Dewa Ayu Febriyana P.N, Putu Gede A.S, 2016 “*Peran dan Fungsi Pemerintah Dalam Hubungan industrial*”, Jurnal Kertha Semaya, Vol.04, No.04, Oktober 2016, hlm.4.

Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial, bahwa Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Wajib:

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

Dalam Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 bahwa pemberi kerja selain penyelenggara Negara yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan setiap orang, selain pemberi kerja, pekerja, dan penerima bantuan iuran yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dikenakan sanksi administrasi. pasal 9 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 sanksi tidak mendapat pelayanan public tertentu yang dikenai kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara meliputi:

- a. Perizinan terkait usaha
- b. Izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek;
- c. Izin mempperkerjakan tenaga asing;
- d. Izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; atau
- e. Izin mendirikan bangunan (IMB)

Inilah sanksi administrasi yang dapat diberikan kepada perusahaan jika tidak mengikut sertakan pekerja dalam BPJS.<sup>76</sup> Pada umumnya, perselisihan hubungan industrial mencuat karena perbedaan pendapat yang berujung pertentangan, baik itu dialami Pengusaha maupun gabungan pengusaha dengan buruh atau pekerja. Demikian juga antara sesama serikat pekerja atau serikat buruh dalam perusahaan yang sama.

## **2. Sanksi Pidana Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mengikutsertakan Karyawan kontrak Dalam BPJS**

Pengenaan sanksi pidana dapat disebut juga sebagai penjatuhan pidana atau pemberian pidana atau pemidanaan kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial.<sup>77</sup> pengenaan sanksi pidana kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial merupakan pemidanaan dalam tahap pemberian sanksi dalam hukum pidana. Dengan kata lain, pengenaan sanksi dalam pembahasan ini merupakan tahap pemberian sanksi dalam hukum pidana.

Menurut sudarto, pemberian pidana terdiri dari pemberian pidana in abstracto dan pemberian pidana in concreto. Pemberian pidana in abstracto adalah menetapkan stesel sanksi hukum pidana yang menyangkut pembetuk undang-undang. Sedangkan pemberian

---

<sup>76</sup>Ervina Issabella, “*Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing Yang Mengalami Kecelakaan Kerja*”, *Jurist-Diction* Vol. 2 No. 6, November 2019, hlm.14.

<sup>77</sup>Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, *Politik Hukum Pidana (Kajian Kebijakan Kriminalisasi dan Dekriminalisasi)*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2012

pidana in concreto menyangkut berbagai badan yang kesemuanya mendukung dan melaksanakan setelsel sanksi hukum pidana.

Jika pendapat tersebut dikaitkan dengan pembahasan ini, maka pengenaan sanksi pidana kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial dapat diklasifikasikan kedalam ppidanaan in concreto.

Secara yuridis, masalah pengenaan sanksi pidana oleh hakim atau ppidanaan in concreto diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Hukum Acara Pidana (KUHAP), hal tersebut diatur dengan tegas dalam Pasal 193 KUHAP yang berbunyi:

1. Jika pengadilan berpendapat bahwa terdakwa bersalah melakukan tindak pidana yang didakwakan kepadanya, maka pengadilan menjatuhkan pidana.
2. a. pengadilan dalam menjatuhkan putusan, jika terdakwa tidak tahan, dapat memerintahkan supaya terdakwa tersebut ditahan, apabila dipenuhi ketentuan Pasal 21 dan terdapat alasan cukup untuk itu.
3. b. dalam hal terdakwa ditahan, pengadilan dalam menjatuhkan putusannya, dapat menetapkan terdakwa tetap ada dalam tahanan atau membebaskannya, apabila terdapat alasan cukup untuk itu.

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



Sanksi pidana dikenakan oleh pengadilan apabila proses persidangan berakhir dan terdakwa (perusahaan) terbukti bersalah melakukan tindak pidana yang didakwakan, yaitu tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial. Tata cara atau mekanisme penerapan sanksi pidana oleh hakim dilakukan dengan berdasarkan pada ketentuan yang ada dalam KUHP.

Fungsi Hukum Pidana dapat dibedakan sebagai berikut:

#### 1. Fungsi yang umum

Hukum pidana merupakan salah satu bagian dari hukum, oleh karena itu fungsi hukum pidana juga sama dengan fungsi hukum pada umumnya, yaitu untuk mengatur hidup kemasyarakatan atau untuk menyelenggarakan tata dalam masyarakat.

#### 2. Fungsi yang khusus

Fungsi khusus bagi hukum pidana adalah untuk melindungi kepentingan hukum terhadap perbuatan yang hendak memperkosanya (rechtsguterschutz) dengan sanksi yang berupa pidana yang sifatnya lebih tajam jika dibandingkan dengan sanksi yang terdapat pada cabang hukum lainnya. Dapat dikatakan bahwa hukum pidana itu memberi aturan-aturan untuk menanggulangi perbuatan jahat. Perlu di ketahui pula, bahwa sebagai alat social control fungsi hukum pidana subsidaer, artinya hukum

pidana hendaknya baru dipergunakan apabila usaha-usaha lain kurang memadai.<sup>78</sup>

Kewajiban perusahaan dalam mendaftarkan karyawan kontrak harus dijalankan untuk memenuhi hak-hak bagi Tenaga Kerja juga kewajiban yang memang harus dilaksanakan oleh sebuah perusahaan dalam pemenuhan jaminan sosial kecelakaan kerja BPJS karena banyaknya kasus kecelakaan kerja di Indonesia maka perlindungan serta mengikutsertakan tenaga kerja tersebut sangatlah penting.

Pasal 15 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2014 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, disini pemberi kerja juga mempunyai kewajiban untuk memungut iuran yang menjadi beban peserta dan pekerjaannya dan menyetorkannya kepada BPJS sebagaimana diatur dalam Pasal 19 ayat (1) dan (2) Undang-Undang 24 Tahun 2011 apabila sanksi administrasi telah dilakukan tapi jika perusahaan tak juga mengikutsertakan para pekerjanya di BPJS Ketenagakerjaan dan tidak mematuhi ketentuan dalam Pasal 19 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 24 maka dapat di pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak RP. 1.000.000.000,00 ( satu miliar rupiah) dalam Pasal 55 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2014 Tentang Badan Penyelenggara jaminan Sosial.<sup>79</sup>

---

<sup>78</sup>Sudarto, *Hukum Pidana I*, Yayasan Sudarto, Semarang, 1995, hlm. 9.

<sup>79</sup>Pandji Anoraga, *Penerapan Jaminan Sosial Di Indonesia*, Dunia Pustaka Jaya , Jakarta, 1995, hlm.55.

Penjelasan singkatnya bahwa pidana penjara hukumnya diancam dengan pidana sekurangnya adalah 1 (satu) hari dan selama-lamanya ialah 15 (lima belas) tahun sedangkan sanksi pidana denda hukumnya dengan membayar sejumlah uang.<sup>80</sup>

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



---

<sup>80</sup>Ervina Issabella, “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing Yang Mengalami Kecelakaan Kerja”, *Jurist- Diction* Vol. 2 No. 6, November 2019, hlm.15.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Perusahaan wajib mengikutsertakan karyawan kontrak dalam jaminan sosial ketenagakerjaan, Berdasarkan Pasal 2 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa BPJS Ketenagakerjaan mempunyai tujuan yaitu mewujudkan terselenggaranya program jaminan BPJS ketenagakerjaan dan terpenuhinya kebutuhan dasar yang layak bagi setiap pekerja atau anggota keluarganya. Kecelakaan kerja dapat menimpa siapa saja, menurut Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, semua karyawan memiliki hak untuk memperoleh perlindungan keselamatan kerja tidak terlepas dari karyawan kontrak selama karyawan kontrak bekerja di lingkungan kerja perusahaan. Keselamatan kerja karyawan maupun karyawan kontrak merupakan sebuah tanggung jawab penuh yang di miliki oleh perusahaan. Perusahaan turut andil bertanggung jawab dan berkontribusi untuk mengelola dan memelihara fasilitas, alat dan peralatan dalam lingkungan perusahaan. Dengan adanya perusahaan mendaftarkan karyawan kontrak dalam program BPJS itu juga sebagai bentuk perusahaan menaati peraturan Negara yang berkaitan dengan perlindungan keselamatan kerja.
2. Pemerintah bertanggung jawab dalam memberikan perlindungan, kesejahteraan dan keadilan kepada seluruh rakyat Indonesia sebagaimana

dirumuskan dalam alenia keempat pembukaan Undang-Undang Dasar R.I Tahun 1945. Selanjutnya dicantumkan dalam Pasal 3 Undang-Undang Dasar 1945, bahwa negara Indonesia adalah Negara Hukum, sehingga segala usaha yang dilakukan oleh negara dalam memberikan perlindungan hukum kepada rakyat Indonesia haruslah berdasarkan hukum.

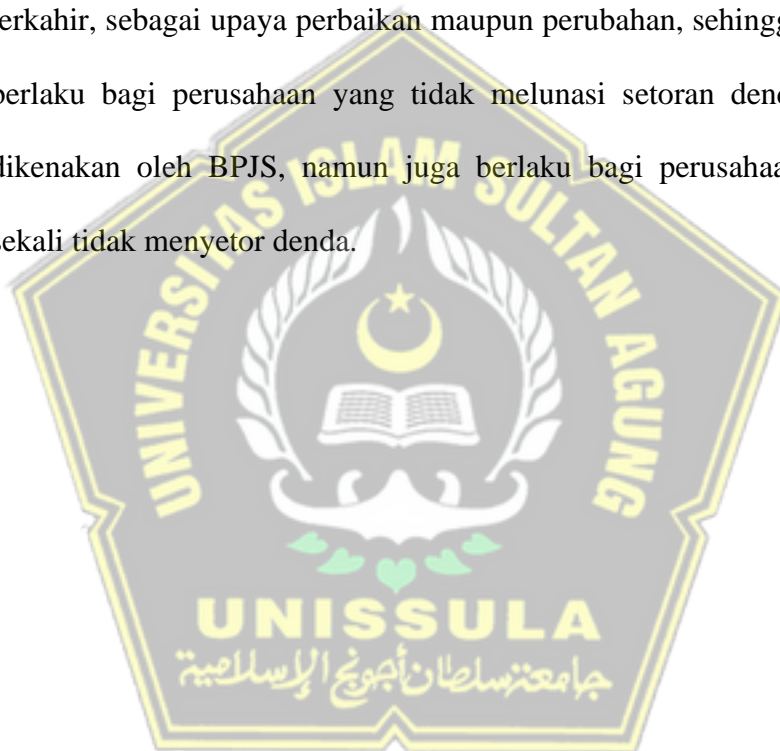
3. Sanksi yang dapat diberikan kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial adalah sanksi pidana, perdata dan sanksi administrasi. Sanksi administrasi terdiri dari teguran tertulis, denda, dan/atau tidak mendapatkan pelayanan public tertentu yang meliputi: perizinan terkait usaha, izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek, izin mempekerjakan tenaga kerja asing, izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, atau izin mendirikan bangunan. Sedangkan penegakan hukum dalam ranah hukum perdata berkaitan erat dengan ganti kerugian Sedangkan untuk sanksi pidananya terdiri dari pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan untuk pengulangan 8 (delapan) Tahun atau pidana denda paling banyak Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) .

## **B. Saran**

1. Seyogyanya perusahaan dapat memenuhi kewajibannya untuk melaksanakan perlindungan terhadap pekerja sesuai dengan peraturan yang terdapat pada Undang-undang, khususnya kewajibannya mendaftarkan pekerjanya pada program BPJS. Selain untuuk menghindari dikenakannya

sanksi, namun juga sebagai upaya untuk menanggulangi resiko seperti kecelakaan kerja..

2. Sebaiknya pekerja harus lebih banyak belajar mengenai hukum, khususnya hukum Ketenagakerjaan, sehingga dapat mengetahui prosedur hukum yang harus di tempuh apabila haknya tidak di penuhi oleh Perusahaan.
3. Sebaiknya pemerintah perlu mengkaji ulang sanksi administrasi yang terakhir, sebagai upaya perbaikan maupun perubahan, sehingga tidak hanya berlaku bagi perusahaan yang tidak melunasi setoran denda yang telah dikenakan oleh BPJS, namun juga berlaku bagi perusahaan yang sama sekali tidak menyetor denda.





## DAFTAR PUSTAKA

### AL-Quran & Hadist

#### A. Buku

- Ahamdi Miru, Sutarman Yodo, 2011, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Jakarta, Rajagarfindo Persada.
- Asih Eka Putri, 2014, *Seri Buku Saku-2: Paham BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan)*, iedrich-Ebert-Stiftung
- Budiono, *Statistika Untuk Penelitian (Edisi Ke-2)*, Surakarta, 2009.
- Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 1996.
- Departemen Agama RI., *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. IKAPI. Bandung: CV. Diponegoro, 2003.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1990
- Djumadi, 2004, *Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta
- Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontektual*, Cet ke. I. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002
- Hamzah Ya'qub, *Kode Etik Datang Menurut Islam*, Bandung: CV. Diponegoro, 2008.
- Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia Cet. ke 2, Bogor.
- Lalu Husni, 2003, *Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta.
- Lexy J. Meleong 2010, *Metodologi penelitian kualitatif*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mariam Darus Badruzaman, 2001, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

- Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta, magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- M. Ali Hasan, *Fiqh Muamalah, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Ninieck Suparni, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Jakarta: Rineka Cipta, 1991.
- Nuridin dan Tiyas Vika Widyastuti, 2017, *Pelaksanaan Hak Normatif Tenaga Outsourcing di Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja*, Diya Media Group, Brebes.
- Pandji Anoraga, *Penerapan Jaminan Sosial Di Indonesia*, Dunia Pustaka Jaya, Jakarta, 1995.
- Peter Mahmud Marzuki. *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Phillipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya, PT. Bina Ilmu.
- R. Joni Bambang S., 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah Juz 13*, Terj. Kamaluddin A. Marzuki, Bandung: PT. Al-Ma'arif, 1988.
- Setiono, 2004, *Rule Of Law*, Surakarta, Magister Ilmu Hukum Pasca Sarjana Univeristas Sebelas Maret.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia Group, Yogyakarta.
- Soerjono Soekanto, 1981, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.
- Sudarto, *Hukum Pidana I*, Yayasan Sudarto, Semarang.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS

Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan

Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara

### C. Jurnal

Darwati dan Aziz Budiarto, *Analisa Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (studi kasus putusan PHI No.46/PHI.G/2013/PN.JKT.PST)*. Lex Publica, Volume IV, Nomo3 1, Nopember 2017.

Dewa Ayu Febryana P.N, Putu Gede A.S, 2016, “*Peran dan Fungsi Pemerintah Dalam Hubungan Industrial*”. Jurnal Kertha Semaya, Vol.04, No.04, oktober 2016.

Ervina Issabella, “*Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing Yang Mengalami Kecelakaan Kerja*”, Jurist-Diction Vol. 2 No. 6, November 2019.

### D. Internet

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, <https://kbbi.web.id/perlindung>

