

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP KEWAJIBAN PEMBERI KERJA
DALAM MEMBERIKAN ASURANSI KETENAGAKERJAAN KEPADA
PEKERJA HARIAN LEPAS**

Skripsi

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



Diajukan oleh:
Salsa Eka Susila
NIM: 30302200250

**PROGRAM STUDI (S.1) ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2025**

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP KEWAJIBAN PEMBERI KERJA
DALAM MEMBERIKAN ASURANSI KETENAGAKERJAAN KEPADA
PEKERJA HARIAN LEPAS**



Pada Tanggal, 10 November 2025

Dosen Pembimbing:

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Dr. H. Amin Purnawan".

Dr. H. Amin Purnawan, S.H., Sp.N., M.Hum.
NIDN. 0606126501

HALAMAN PENGESAHAN

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP KEWAJIBAN PEMBERI KERJA
DALAM MEMBERIKAN ASURANSI KETENAGAKERJAAN KEPADA
PEKERJA HARIAN LEPAS**

Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

Salsa Eka Susila

NIM: 30302200250

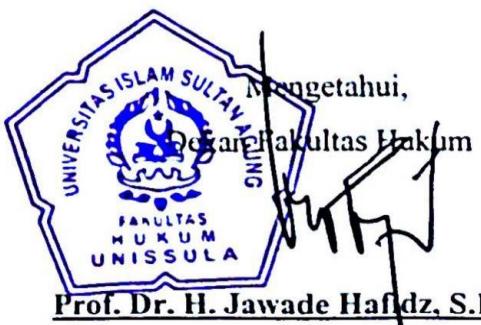
Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji

Pada Tanggal: 19 November 2025



NIDN-0604129601

NIDN. 0606126501



Prof. Dr. H. Jawade Hafiz, S.H., M.H.

NIK.210.303.038

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Salsa Eka Susila

NIM : 30302200250

Program Studi : S-1 Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya dengan judul "**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP KEWAJIBAN PEMBERI KERJA DALAM MEMBERIKAN ASURANSI KETENAGAKERJAAN KEPADA PEKERJA HARIAN LEPAS**" benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bebas dari peniruan hasil karya orang lain. Kutipan pendapat dan tulisan orang lain ditunjuk sesuai dengan cara-cara penulisan karya ilmiah yang berlaku.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

UNISSULA

امتحانات أصولية
Semarang, 4 November 2025

Yang Menyatakan,



Salsa Eka Susila

NIM: 30302200250

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Salsa Eka Susila

NIM : 30302200250

Program Studi : S-1 Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Skripsi dengan judul:

“TINJAUAN YURIDIS TERHADAP KEWAJIBAN PEMBERI KERJA DALAM MEMBERIKAN ASURANSI KETENAGAKERJAAN KEPADA PEKERJA HARIAN LEPAS” dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-ekslusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasinya 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 terbukti 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.

Semarang, 4 November 2025

Yang Menyatakan,



Salsa Eka Susila

NIM: 30302200250

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

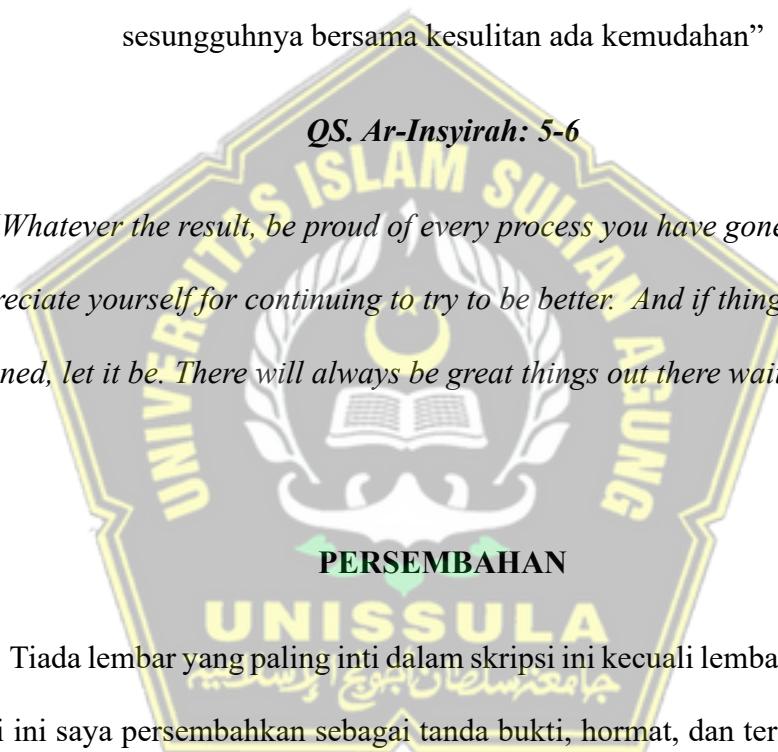
MOTTO

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah, tetapi Allah berjanji bahwa
sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

QS. Ar-Insyirah: 5-6

“Whatever the result, be proud of every process you have gone through.

*Appreciate yourself for continuing to try to be better. And if things don't go as
planned, let it be. There will always be great things out there waiting for you”*



Tiada lembar yang paling inti dalam skripsi ini kecuali lembar persembahan.

Skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti, hormat, dan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya yang selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini. Penulis pikir tidak akan sampai ada di tahap ini tanpa adanya mereka. Alhamdulillah atas segala pengorbanan Bapak dan Ibu, ternyata anak pertama kalian bisa melewati semuanya. Terima kasih atas semua harapan dan kepercayaan Bapak dan Ibu untuk anakmu ini.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT, yang telah menentukan segala sesuatu berada di tangan-Nya, sehingga tidak ada setetes embun pun dan segelintir jiwa manusia yang lepas dari ketentuan dan ketetapan-Nya. Alhamdulillah atas hidayah dan inayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini yang berjudul: **“Tinjauan Yuridis Terhadap Kewajiban Pemberi Kerja Dalam Memberikan Asuransi Ketenagakerjaan Kepada Pekerja Harian Lepas”** yang merupakan syarat dalam rangka menyelesaikan studi untuk menempuh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat pelajaran, dukungan dan motivasi, bantuan berupa bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak mulai dari persiapan, pelaksanaan hingga terselesaiannya penyusunan laporan skripsi ini.

Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang teristimewa kedua orang tua penulis, yaitu Bapak Toto Susilo dan Ibunda Heny Hendayani yang sudah mendoakan, merawat, memberi kasih sayang, mencintai, dan selalu mendukung penulis dalam hal apapun. Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih, kepada nama-nama sebagai berikut:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E. Akt., M.Hum. Selaku Rektor Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

- 
2. Bapak Prof. Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
 3. Ibu Dr. Hj. Widayati, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
 4. Bapak Dr. Denny Suwondo, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
 5. Bapak Dr. Muhammad Ngazis, S.H., M.H. selaku Ketua Program Studi Sarjana Ilmu Hukum (S1) Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta selaku Dosen Wali yang telah membimbing dan memberikan pengarahan selama mengikuti perkuliahan.
 6. Ibu Dr. Ida Musofiana, S.H., M.H. dan Ibu Dini Amalia Fitri, S.H., M.H. selaku Sekretaris Program Studi Sarjana Ilmu Hukum(S1) Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
 7. Bapak Dr. H. Amin Purnawan, S.H., Sp.N., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan hingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini.
 8. Seluruh Dosen Pengajar di Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang yang penuh dedikasi dalam memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
 9. Adik penulis tersayang dan keluarga besar penulis yang juga telah memberi dukungan dan semangat kepada penulis dalam hal apapun.

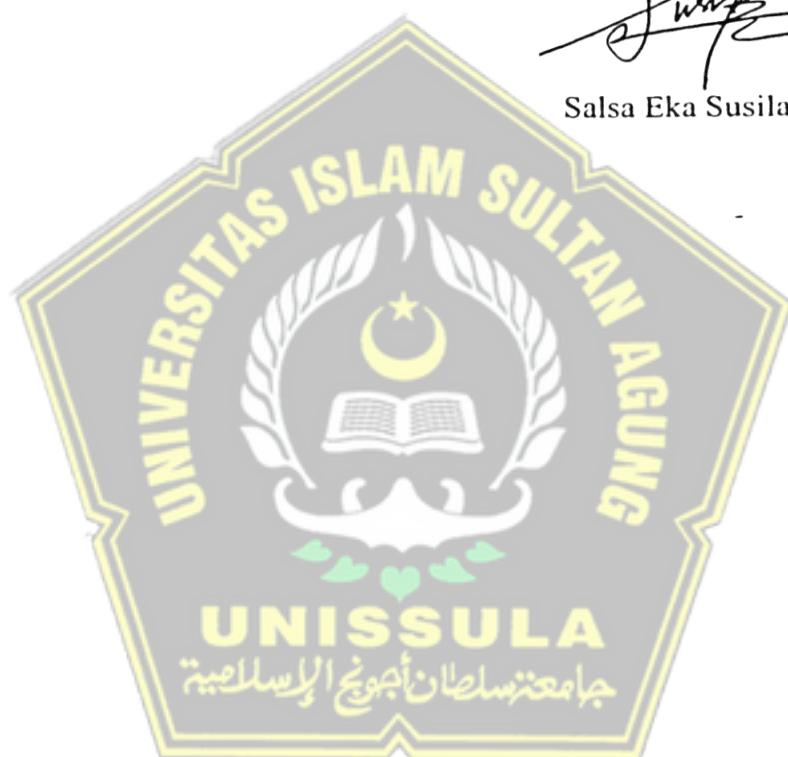
10. Organisasi Mahasiswa Pecinta Alam Hukum (MAPAKUM) UNISSULA yang mengajarkan berbagai hal baru terutama persaudaraan tanpa adanya ikatan darah, membuat masa perkuliahan menjadi sangat istimewa.
11. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.
12. Semua pihak yang telah mendukung, menemani, serta memberikan semangat dan motivasi kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi.
13. *Last but not least*, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang mendalam kepada diri sendiri, Salsa Eka Susila. Terima kasih telah bertahan sejauh ini. Untuk setiap malam yang dihabiskan dalam kelelahan, setiap pagi yang disambut dengan keraguan namun tetap dijalani, serta setiap ketakutan yang berhasil dilawan dengan keberanian. Terima kasih kepada hati yang tetap ikhlas, meski tidak semua hal berjalan sesuai harapan. Terima kasih kepada jiwa yang tetap kuat, meski berkali-kali hampir menyerah. Terima kasih kepada raga yang terus melangkah, meski telah sering kali tak terlihat. Penulis bangga kepada diri sendiri yang telah mampu melewati berbagai fase sulit dalam kehidupan ini. Semoga ke depannya, raga ini tetap kuat, hati tetap tegar, dan jiwa tetap lapang dalam menghadapi setiap proses kehidupan. Mari terus bekerja sama untuk tumbuh dan berkembang menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari.
- Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah turut membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan

skripsi ini. Penulis berharap atas saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca. Akhir kata, penulis mengharapkan semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan yang membutuhkan. Aamiin.

Semarang, 4 November 2025



Salsa Eka Susila



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	xi
ABSTRAK.....	xiii
<i>ABSTRACT.....</i>	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Kegunaan Penelitian.....	9
E. Terminologi.....	10
F. Metode Penelitian.....	15
G. Sistematika Penulisan.....	20
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	23
A. Tinjauan Umum Tentang Pemberi Kerja.....	23
B. Tinjauan Umum Tentang Asuransi Ketenagakerjaan	33
C. Tinjauan Umum Tentang Pekerja Harian Lepas	43
D. Tinjauan Umum Tentang Kewajiban Pemberi Kerja dalam Perspektif Islam.....	49
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Kewajiban Pemberi Kerja Dalam Memberikan Asuransi Kepada Pekerja Harian Lepas Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan Yang Berlaku	56
B. Implikasi Yuridis Bagi Pemberi Kerja Apabila Tidak Memenuhi Kewajiban Memberikan Asuransi Kepada Pekerja Harian Lepas.....	66

BAB IV PENUTUP	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	84



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kewajiban pemberi kerja dalam memberikan asuransi ketenagakerjaan kepada pekerja harian lepas berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta implikasi yuridis apabila kewajiban tersebut tidak dilaksanakan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Data penelitian diperoleh melalui studi kepustakaan dengan menganalisis bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberi kerja memiliki kewajiban hukum yang bersifat imperatif untuk mendaftarkan seluruh pekerjanya, termasuk pekerja harian lepas dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Apabila pemberi kerja tidak memenuhi kewajiban tersebut, maka dapat dikenakan sanksi administratif, perdata, maupun pidana sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penelitian ini menegaskan pentingnya kesadaran hukum dan pengawasan pemerintah dalam mewujudkan perlindungan sosial bagi seluruh pekerja tanpa memandang status hubungan kerja, sebagai wujud pelaksanaan prinsip keadilan sosial dan negara kesejahteraan.

Kata Kunci: *Kewajiban Pemberi Kerja, Asuransi Ketenagakerjaan, Pekerja Harian Lepas, Perlindungan Sosial.*



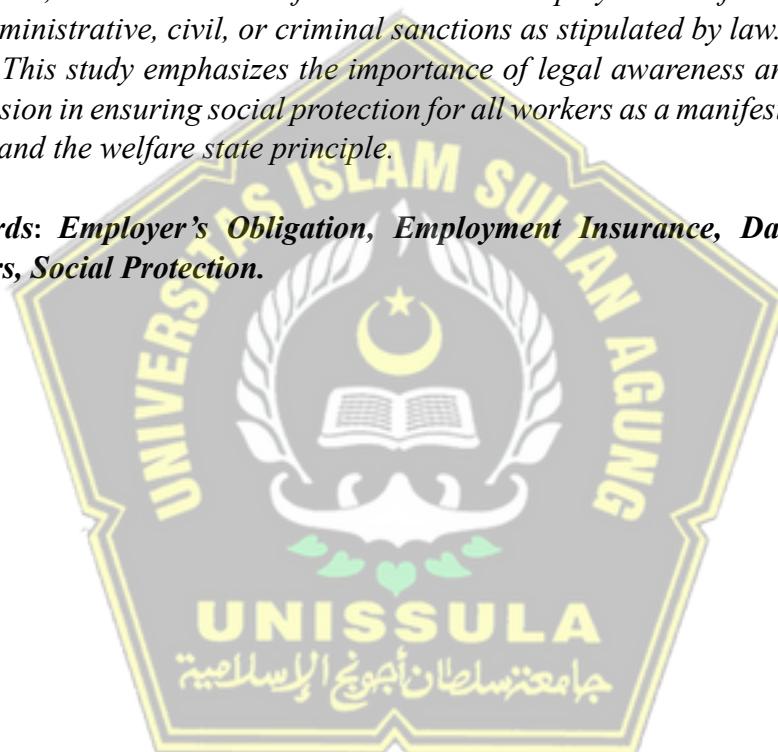
Abstract

This study aims to analyze the employer's obligation to provide employment insurance for daily freelance workers based on the applicable labor laws and the legal implications if such obligations are not fulfilled. The research employs a normative juridical method using statutory and conceptual approaches. Data were obtained through literature studies analyzing primary, secondary, and tertiary legal materials.

The results indicate that employers have a mandatory legal obligation to register all employees, including daily freelance workers, in the national social security programs in accordance with Law No. 13 of 2003 on Manpower, Law No. 40 of 2004, and Law No. 24 of 2011 on BPJS. Employers who fail to comply may face administrative, civil, or criminal sanctions as stipulated by law.

This study emphasizes the importance of legal awareness and government supervision in ensuring social protection for all workers as a manifestation of social justice and the welfare state principle.

Keywords: *Employer's Obligation, Employment Insurance, Daily Freelance Workers, Social Protection.*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk terbesar di dunia, menempati urutan keempat setelah India, China, dan Amerika Serikat. Dengan jumlah penduduk mencapai sekitar 284,4 juta jiwa, Indonesia menjadi negara dengan tingkat kepadatan penduduk yang cukup tinggi.¹ Tingginya angka populasi ini tentunya berbanding lurus dengan tingginya kebutuhan masyarakat di bidang ketenagakerjaan.

Ketenagakerjaan adalah salah satu elemen fundamental dalam pembangunan nasional yang menyangkut kehidupan jutaan individu serta berdampak langsung pada kesejahteraan masyarakat yang sejalan dengan nilai-nilai luhur Pancasila dan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam perkembangan pembangunan ketenagakerjaan dilakukan sebagai bentuk pengembangan sumber daya manusia secara menyeluruh, dengan tujuan meningkatkan harkat dan martabat para pekerja di Indonesia. Selain itu, pembangunan ketenagakerjaan juga bertujuan untuk menciptakan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur secara merata, baik dalam aspek materiil maupun non materiil, sesuai dengan amanat yang tertuang dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945.²

¹ Badan Pusat Statistik, 2025, Statistik Indonesia 2025. BPS. <https://www.bps.go.id> diakses pada 18 September 2025, Pukul 19.55 WIB.

² Sudino Sukirno, 1981, *Pengantar Teori Makroekonomi*, Bina Grafika, Jakarta, hlm. 47.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat ketentuan mengenai para pihak yang terlibat dalam hubungan kerja. Pihak-pihak yang terlibat meliputi 3 (tiga) komponen, yaitu pekerja atau buruh, pengusaha, dan pemerintah. Ketiganya berperan dalam suatu sistem hubungan kerja yang bersifat kompleks dan dinamis.

Dalam sistem ketenagakerjaan, hubungan kerja tidak hanya melibatkan pekerja dan pemberi kerja sebagai dua pihak utama, tetapi juga membutuhkan kehadiran negara melalui peran pemerintah sebagai pengatur, pengawas, dan pelindung. Hakikat dari pekerja dalam hubungan kerja adalah sebagai subjek yang menjual tenaga, waktu, dan keterampilan untuk memperoleh penghidupan yang layak melalui upah. Pekerja memiliki hak dasar atas perlindungan, kesejahteraan, keamanan kerja, dan penghormatan terhadap martabat kemanusiaannya. Di sisi yang lain, pemberi kerja adalah pihak yang menggunakan tenaga kerja untuk mencapai tujuan usahanya, dengan hak untuk mengatur pekerjaan dan memperoleh produktivitas, tetapi juga memiliki kewajiban hukum untuk menyediakan kondisi kerja yang adil, membayar upah, dan memberikan jaminan sosial sesuai ketentuan yang berlaku. Di antara keduanya terjalin hubungan hukum yang saling mengikat, yang seharusnya berjalan secara adil dan seimbang. Namun, karena terdapat potensi ketimpangan kekuasaan antara pekerja dan pemberi kerja, kehadiran pemerintah menjadi krusial untuk menetapkan norma, standar, dan kebijakan ketenagakerjaan yang melindungi kepentingan kedua belah pihak. Melalui peraturan perundangan, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan regulasi terkait

jaminan sosial, pemerintah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa hak pekerja dihormati dan kewajiban pemberi kerja dipenuhi. Selain itu, pemerintah juga berperan dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan melalui mekanisme pengawasan dan sanksi administratif atau pidana. Dengan demikian, keseimbangan dan keadilan dalam hubungan kerja hanya dapat terwujud jika ketiga komponen ini menjalankan perannya secara aktif, harmonis, dan sesuai dengan prinsip hukum yang berlaku.

Sebagai negara hukum, Indonesia memiliki tanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada seluruh warga negaranya, sehingga diperlukan adanya suatu sistem atau mekanisme yang mampu mengatur serta menjamin pemenuhan hak-hak tenaga kerja sebagai bagian dari warga negara Indonesia. Sistem tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa hak-hak tersebut tetap terlindungi sepanjang berlangsungnya kegiatan produksi barang dan/atau jasa.³ Perlindungan ini mencakup hak-hak pekerja atau buruh untuk memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak sesuai prinsip kemanusiaan. Hal ini sejalan dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam konteks perlindungan bagi pekerja, dikenal adanya pengelompokan antara pekerja formal dan informal. Pekerja formal secara eksplisit diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

³ Prinst D., 1994, *Hukum Ketenagkerajaan Indonesia (Buku pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-haknya)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 1.

tentang Ketenagakerjaan, sementara pekerja informal merujuk pada individu yang bekerja tanpa melibatkan unsur negara dan kegiatan ekonominya tidak dikenai kewajiban perpajakan.⁴

Meskipun pekerja formal dan informal berada dalam struktur hubungan kerja yang berbeda, keduanya menyumbangkan tenaga dan produktivitas dalam kegiatan ekonomi yang dilindungi oleh negara. Sehingga pada hakikatnya memiliki hak yang sama atas perlindungan hukum dan kesejahteraan kerja sebagaimana telah diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, setiap orang berhak atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, tanpa diskriminasi atas dasar status hubungan kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS juga tidak membedakan secara eksklusif antara hak pekerja tetap dan tidak tetap dalam hal perlindungan jaminan sosial, keselamatan kerja, maupun upah yang layak. Hal ini juga tercantum dalam Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.

Sebagai wujud implementasi amanat konstitusi tersebut, pemerintah membentuk sistem jaminan sosial ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

⁴ Basri, M. Chatib, 1991, *Pekerja Sektor Informal*. Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta.

Regulasi ini menetapkan bahwa setiap individu yang bekerja, baik dalam sektor formal maupun informal, memiliki hak untuk memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKM), jaminan hari tua (JHT), serta jaminan pensiun. Hak atas pekerjaan yang layak dan perlindungan sosial diatur secara tegas dalam berbagai perangkat peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyebutkan bahwa pemberi kerja dalam hal ini pengusaha atau entitas yang mempekerjakan tenaga kerja, memiliki kewajiban hukum untuk mendaftarkan pekerjanya ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan tanpa membedakan status hubungan kerja, baik pekerja tetap, kontrak, atau tidak tetap. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa seluruh pekerja memiliki perlindungan sosial yang setara dalam menghadapi berbagai risiko yang mungkin terjadi di tempat kerja.

Walaupun ketentuan hukum telah ditetapkan dan berlaku, implementasinya di lapangan masih menghadapi berbagai persoalan yang cukup serius, terutama terkait dengan pekerja berstatus tidak tetap, seperti pekerja harian lepas. Pekerja harian lepas merupakan individu yang bekerja hanya pada saat dibutuhkan oleh pemberi kerja, dengan sistem pembayaran berdasarkan jumlah hari kerja aktual, tanpa adanya ikatan kerja jangka panjang.⁵ Karakteristik hubungan kerja yang fleksibel ini sering dimaknai oleh pemberi

⁵ JobStreet Indonesia, 2023, Perbedaan pegawai harian lepas dengan freelancer. Diakses dari <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/perbedaan-pegawai-harian-lepas-dengan-freelancer> pada tanggal 18 September 2025 pukul 11.14 WIB.

kerja sebagai dasar untuk tidak memberikan perlindungan sosial, termasuk tidak mendaftarkan pekerja ke program BPJS Ketenagakerjaan⁶ Padahal secara *de facto*, pekerja harian lepas tetap menjalankan fungsi kerja yang sama dan menghadapi risiko yang tidak kalah besar dibandingkan pekerja tetap, terutama di sektor-sektor seperti konstruksi, manufaktur, dan pekerjaan berbasis proyek.⁷

Sampai dengan Agustus 2025, jumlah perusahaan peserta program BPJS Ketenagakerjaan adalah 859.218 perusahaan. Jika dilihat berdasarkan skala usaha, perusahaan peserta BPJS Ketenagakerjaan paling banyak adalah perusahaan mikro (80,42%). Sedangkan berdasarkan provinsi, perusahaan peserta BPJS Ketenagakerjaan paling banyak terdapat di provinsi Jawa Timur (15,18%).⁸

Kemudian berdasarkan data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik, meskipun pekerja informal mendominasi struktur ketenagakerjaan di Indonesia dengan persentase yang cukup signifikan, yaitu mencapai angka 59 hingga 60 persen dari total tenaga kerja nasional di Indonesia, atau setara dengan sekitar 80 hingga 84 juta orang tingkat partisipasi mereka dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan, khususnya BPJS Ketenagakerjaan masih tergolong sangat rendah.⁹ Dilihat pada data per Desember 2024, dari estimasi 61,08 juta

⁶ Abdu, Muhammad Azhar, 2020, Jaminan Kecelakaan Kerja bagi Pekerja Harian Lepas yang Ditanggung oleh Perusahaan (Studi pada PT Sarimelati Kencana Tbk.). *NOVUM: Jurnal Hukum*, Vol. 6, No. 4.

⁷ Kusuma, Qori Fera, 2021, Penerapan dan Pengawasan Jaminan Sosial bagi Pekerja Harian Lepas Sektor Jasa Konstruksi di Kota Tangerang Selatan. *Skripsi*. Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

⁸ Satudata Kementerian Ketenagakerjaan, *Jumlah Perusahaan Peserta BPJS Ketenagakerjaan Agustus 2025*, <https://satudata.kemnaker.go.id> diakses pada 23 November 2025 pukul 16.44 WIB

⁹ Badan Pusat Statistik (BPS) melalui Kompas.com diakses pada 18 September 2025 pukul 11.39 WIB

pekerja informal yang berpotensi menjadi peserta, baru sekitar 9,9 juta yang telah terdaftar sebagai peserta Bukan Penerima Upah (BPU). Ini berarti lebih dari 80 persen pekerja informal masih belum mendapatkan perlindungan dari risiko sosial ekonomi akibat kecelakaan kerja, kematian, atau hari tua. Ketimpangan ini semakin mencolok ketika melihat kelompok pekerja informal yang tergolong rentan yakni mereka yang berada pada kondisi ekonomi bawah dan rawan terhadap guncangan pendapatan di mana dari total 30,85 juta pekerja rentan menurut data Pensasaran Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem (P3KE), hanya 3,1 juta atau sekitar 10 persen yang telah tercakup dalam program BPJS Ketenagakerjaan.¹⁰

Rendahnya tingkat kepesertaan ini disebabkan oleh berbagai faktor yang saling terkait. Salah satu hambatan utama adalah kurangnya pemahaman dan kesadaran para pekerja informal terhadap manfaat jaminan sosial, terutama dalam konteks perlindungan jangka panjang dan keberlanjutan ekonomi keluarga. Selain itu, faktor keterbatasan finansial juga menjadi penghalang signifikan banyak pekerja informal tidak memiliki penghasilan tetap, sehingga pembayaran iuran secara rutin menjadi beban tersendiri. Di sisi lain, sistem pendaftaran dan layanan BPJS Ketenagakerjaan yang masih dianggap belum cukup fleksibel untuk menjangkau pekerja informal yang tersebar di berbagai wilayah, terutama di daerah pedesaan atau pelosok, turut memperparah rendahnya angka partisipasi. Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan

¹⁰ Akbar Maulana, 2025, Ada 27 Juta Pekerja Rentan Belum Terlindungi Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan, [Ada 27 Juta Pekerja Rentan Belum Terlindungi Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan](#) diakses pada 22 September 2025, Pukul 14.30 WIB.

mendesak untuk memperluas cakupan perlindungan jaminan sosial, melalui pendekatan yang lebih inklusif dan adaptif terhadap karakteristik pekerja informal di Indonesia.

Fenomena ini menunjukkan adanya celah normatif maupun kelemahan struktural dalam sistem perlindungan ketenagakerjaan di Indonesia. Jika tidak segera dikaji dan diperbaiki, kondisi tersebut berpotensi menjadikan praktik eksplorasi terhadap pekerja tidak tetap atau pekerja informal, serta mengancam jaminan hak konstitusional atas perlindungan sosial. Untuk itu dalam penelitian ini, penulis akan meneliti tentang **Tinjauan Yuridis Terhadap Kewajiban Pemberi Kerja Dalam Memberikan Asuransi Ketenagakerjaan Kepada Pekerja Harian Lepas.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah yang dapat disusun adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kewajiban pemberi kerja dalam memberikan asuransi kepada pekerja harian lepas berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku?
2. Apa implikasi yuridis bagi pemberi kerja apabila tidak memenuhi kewajiban memberikan asuransi kepada pekerja harian lepas?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang ada, tujuan dari skripsi ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kewajiban pemberi kerja dalam memberikan asuransi kepada pekerja harian lepas berdasarkan peraturan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku.
2. Untuk mengetahui implikasi yuridis bagi pemberi kerja apabila tidak memenuhi kewajiban memberikan asuransi kepada pekerja harian lepas.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan Ilmu Hukum pada umumnya dan khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan mengenai kewajiban pemberi kerja dalam memberikan asuransi ketenagakerjaan kepada pekerja harian lepas.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Masyarakat

Hasil dari Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat mengenai hak-hak ketenagakerjaan yang dilindungi undang-undang, termasuk hak atas jaminan sosial.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan acuan hukum kepada perusahaan agar mematuhi kewajiban pemberian jaminan sosial bagi pekerja harian lepas, sehingga dapat menghindarkan perusahaan dari sanksi hukum atau denda akibat pelanggaran ketenagakerjaan.

c. Bagi Pemerintah

Hasil dari Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemerintah dalam menyusun regulasi agar lebih melindungi pihak yang lemah (pekerja) dan membantu pemerintah dalam menyusun kebijakan yang lebih adil dan komprehensif terhadap semua jenis pekerja.

d. Bagi Penegak Hukum/Praktisi Hukum

Penelitian diharapkan dapat memberikan perspektif yuridis dalam menilai dan menangani kasus yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, khususnya pekerja harian lepas.

E. Terminologi

1. Tinjauan Yuridis

Tinjauan yuridis berasal dari kata “tinjauan” dan “yuridis”. Tinjauan berasal dari kata “tinjau” yang artinya mempelajari dengan cermat. Kata tinjau mendapat akhiran “-an” menjadi tinjauan yang artinya perbuatan meninjau. Pengertian tinjauan adalah mempelajari dengan cermat,

memeriksa, pandangan, pendapat (sesudah menyelidiki, mempelajari, dan sebagainya).¹¹

Tinjauan dapat diartikan sebagai kegiatan pengumpulan data, pengolahan, dan analisis sebagai sistematis. Tinjauan adalah kegiatan merangkum sejumlah data besar yang masih mentah kemudian mengelompokan atau memisahkan komponen-komponen serta bagian-bagian yang relevan untuk kemudian mengaitkan data yang dihimpun untuk menjawab permasalahan. Tinjauan merupakan usaha untuk menggambarkan pola-pola secara konsisten dalam data sehingga dapat menganalisis hasil dengan dipelajari dan diterjemahkan serta memiliki arti.¹²

Menurut Kamus Hukum, kata “yuridis” berasal dari kata “yuridisch” yang berarti menurut hukum atau dari segi hukum atau pandangan hukum¹³ Yuridis diartikan sebagai menurut hukum atau yang ditetapkan oleh Undang-Undang Yuridis adalah semua hal yang mempunyai arti hukum yang diakui sah oleh pemerintah. Aturan ini bersifat baku dan mengikat semua orang di wilayah dimana hukum tersebut berlaku, sehingga jika ada orang yang melanggar hukum tersebut bisa dikenai hukuman. Yuridis merupakan suatu kaidah yang dianggap hukum atau dimata hukum

¹¹ Departemen Pendidikan Nasional, 2012, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hlm.1470.

¹² Surayin, 2005, *Analisis Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Yrama Widya, Bandung, hlm. 10.

¹³ M. Marwan dan Jimmy P, 2009, *Kamus Hukum*, Reality Publisher, Surabaya, hlm. 651.

dibenarkan keberlakuannya, baik yang berupa peraturan-peraturan, kebiasaan, etika bahkan moral yang menjadi dasar penilaianya.

Dalam penelitian ini yang dimaksud oleh penulis sebagai tinjauan yuridis ialah suatu kegiatan untuk mencari atau memecah beberapa komponen dari suatu permasalahan yang ada untuk dijadikan kajian yang lebih dalam serta kemudian menghubungkannya dengan hukum, kaidah hukum, serta norma hukum yang telah berlaku sebagai acuan dalam pemecah permasalahannya.¹⁴ Tinjauan yuridis dapat diartikan sebagai kegiatan pemeriksaan yang teliti, pengumpulan data atau penyelidikan yang dilakukan secara sistematis dan objektif terhadap sesuatu menurut atau berdasarkan hukum dan undang-undang.

2. Kewajiban Pemberi Kerja

Secara etimologis, kata wajib berasal dari bahasa Arab **وَاجِب** (*wājib*) yang berarti harus, perlu, atau sesuatu yang dituntut untuk dilakukan. Imbuhan **ke...an** adalah afiks dalam bahasa Indonesia yang digunakan untuk membentuk kata benda abstrak dari kata sifat atau kata kerja. Sementara itu, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kewajiban adalah (sesuatu) yang diwajibkan atau sesuatu yang harus dilaksanakan atau keharusan.¹⁵

Pengertian istilah pemberi kerja tertuang di dalam Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu

¹⁴ Bahder Johan Nasution, 2008, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 83-88.

¹⁵ Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (n.d.). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. <https://kbbi.kemendikbud.go.id> diakses pada 20 September 2025, Pukul 11.20 WIB.

orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk yang lain.

Istilah pemberi kerja juga sering disebut majikan. Pengertian majikan dapat kita jumpai di dalam beberapa peraturan perundungan perburuhan. Diantaranya yaitu di dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dikatakan, bahwa majikan adalah orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh. Dan di dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1953 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan dikatakan, bahwa majikan adalah orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh dengan memberikan upah untuk menjalankan perusahaan.

Dalam penelitian ini, yang dimaksud oleh penulis sebagai kewajiban pemberi kerja ialah segala sesuatu yang wajib diberikan atau dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja, sebagai bagian dari perjanjian kerja, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.¹⁶

3. Asuransi Ketenagakerjaan

Secara etimologis, kata asuransi berasal dari Bahasa Inggris “insurance” yang artinya perlindungan terhadap risiko kerugian. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian asuransi merupakan pertanggungan di antara dua pihak, yang mana satu pihak memiliki kewajiban untuk membayar iuran, sedangkan pihak lain berkewajiban

¹⁶ Sutarno, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta.

memberi jaminan secara penuh kepada pembayar iuran bila terjadi sesuatu yang menimpa atau terkait barang milik pembayar, sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat.¹⁷

Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mendefinisikan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Definisi asuransi ketenagakerjaan yaitu sebagai bagian dari jaminan sosial yang diselenggarakan untuk melindungi pekerja terhadap risiko sosial ekonomi seperti kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan pensiun.¹⁸ Sedangkan menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN), jaminan sosial tenaga kerja adalah perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang, dan pelayanan sebagai akibat dari peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja.

4. Pekerja Harian Lepas

Pekerja harian lepas adalah pekerja yang dipekerjakan untuk melakukan pekerjaan tertentu dan hanya dibayar atas dasar hari kerja yang dijalannya, serta tidak memiliki hubungan kerja tetap dengan pengusaha.¹⁹

¹⁷ Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (n.d.). Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). <https://kbbi.kemdikbud.go.id> diakses pada 20 September 2025, Pukul 12.17 WIB.

¹⁸ Djuariah dan Gusti Yosi Andri, 2024, *Buku Ajar Hukum Asuransi dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan*, Deepublish, Yogyakarta.

¹⁹ Sudarsono, 2001, *Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia*. Rineka Cipta, Jakarta.

Menurut Pasal 10 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, bahwa pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan, serta upahnya didasarkan pada kehadiran.

F. Metode Penelitian

Penelitian di bidang hukum merupakan suatu aktivitas ilmiah yang dilakukan secara sistematis, metodologis, dan logis, dengan tujuan untuk mengkaji serta memahami berbagai fenomena hukum. Pendekatan seperti ini tergolong ke dalam jenis penelitian hukum non-doktrinal.²⁰ Salah satu jenis pendekatan penelitian yang diterapkan adalah penelitian diagnostik, yang bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab munculnya suatu fenomena hukum atau fenomena sejenis. Penelitian ini bersifat deskriptif dan menitikberatkan pada pengumpulan data secara mendalam mengenai individu, kondisi, atau peristiwa hukum yang diteliti.²¹

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang tidak mengandalkan data statistik, melainkan menekankan pada proses pengumpulan, analisis, dan penafsiran data. Pendekatan ini umumnya digunakan untuk

²⁰ Suteki dan Galang Taufani, 2018, *Metodologi Penelitian Hukum: Filsafat, Teori dan Praktik*, Rajawali Press, Depok, hlm. 14.

²¹ Hardisman, 2022, Penelitian Diagnostik dan Prognostik, <https://www.gramedia.com/products/penelitian-diagnostik-dan-prognostik> diakses pada tanggal 22 September 2025 pukul 15.34 WIB.

mengkaji persoalan-persoalan sosial dan kemanusiaan yang bersifat lintas disiplin, dengan karakteristik metode yang beragam, bersifat naturalistik, serta berorientasi pada interpretasi makna. Tujuannya adalah untuk memahami berbagai permasalahan dalam kehidupan sosial secara menyeluruh, kompleks, dan mendalam.²²

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer, data sekunder, dan bahkan data tersier. Teknik pengumpulan data melibatkan studi kepustakaan, sedangkan teknik analisis data melibatkan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan.²³

Untuk memperoleh data yang relevan penulis memerlukan suatu metode yang digunakan dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis mengadopsi metode pendekatan yuridis normatif yaitu suatu metode pendekatan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.²⁴

2. Spesifikasi Penelitian

²² Albi Anggito dan Johan Setiawan, 2018, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Jejak, Sukabumi, hlm 9.

²³ Itbox, 2023, Data Primer: Contoh & Perbedaan dengan Data Sekunder, <https://itbox.id/blog/data-primer-adalah/> diakses pada tanggal 22 September 2025 pukul 15.39 WIB.

²⁴ S. Soekanto, dan S. Mamudji, 2001, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 67.

Penelitian ini dilakukan secara deskriptif analisis, yang berarti penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran (deskripsi), lengkap tentang keadaan hukum yang berlaku di tempat tertentu, atau mengenai gejala yuridis yang ada, atau peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.²⁵ Dalam menyusun penelitian ini, penulis menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum yang relevan.

3. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data sekunder. Data sekunder, yaitu data kepustakaan diperoleh dari buku-buku referensi, makalah, peraturan perundang-undangan, laporan penelitian, jurnal, dokumen-dokumen, dan arsip serta artikel dari internet yang terkait dengan penelitian ini. Data sekunder diklasifikasikan menjadi:

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif yang artinya mempunyai otoritas. Dalam hal ini bahan hukum primer terdiri peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi, atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.²⁶

Beberapa bahan hukum primer yang penulis gunakan dalam menyusun skripsi ini, yaitu:

²⁵ Abdul Kadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 54.

²⁶ Bambang Sunggono, 2003, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 67.

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).
- d) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- e) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
- f) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- g) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1953 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan.
- h) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 5 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.
- i) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah materi hukum yang mendukung dan melengkapi bahan hukum primer.²⁷ Bahan hukum sekunder ini diperoleh dari pandangan para ahli hukum dalam bentuk doktrin, serta literatur seperti buku, jurnal, artikel, makalah, dan karya ilmiah lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah sumber hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan sekunder. Ini bisa berupa kamus hukum, kamus bahasa Indonesia, kamus bahasa Inggris, serta ensiklopedia yang berhubungan dengan hukum.²⁸

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh penulis untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian.²⁹ Dalam hal ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan Studi Pustaka.

Studi pustaka adalah serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca, mencatat, serta mengolah

²⁷ Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Prenada Media Grup, Jakarta, hlm. 141.

²⁸ Haris Sudirman Lubis, 2018, “Tinjauan Yuridis Pemberantasan Narkotika Berdasarkan Program Rehabilitasi Bagi Korban Penyalahgunaan Narkoba di Kota Batam”, *Skripsi*, Universitas Internasional Batam, Batam, hlm. 68.

²⁹ Sugiyono. (2017). *Op. Cit.*

bahan penelitian. Studi pustaka mengandalkan bahan penelitian dari perpustakaan, seperti buku, jurnal, laporan penelitian, karangan ilmiah, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, dan sumber tertulis lainnya yang berhubungan dengan penelitian sebagai sumber data.³⁰

5. Metode Analisis Data

Penulisan data penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu suatu tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis. Data deskriptif analisis adalah data yang terkumpul tidak menggunakan angka-angka dan pengukuran, sehingga apa yang dinyatakan responden secara tertulis atau lisan dan yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.³¹

Analisis data kualitatif merupakan penjabaran data berdasarkan hasil temuan di lapangan dan studi kepustakaan, kemudian data tersebut disusun, direduksi, dan diolah sehingga menghasilkan suatu data yang nantinya dapat ditarik kesimpulan.

G. Sistematika Penulisan

Struktur penulisan dalam karya ilmiah berbentuk skripsi ini dirancang dengan tujuan mempermudah baik penulis maupun pembaca. Skripsi ini dibagi menjadi empat bab yang meliputi:

BAB I: Pendahuluan

³⁰ L. J. Moleong, 2017, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

³¹ Bambang Sunggono, *Op. Cit.*, hlm. 70.

Dalam bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, perumusan permasalahan, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, terminologi, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: Tinjauan Pustaka

Pada bab ini diuraikan mengenai tinjauan umum tentang kewajiban pemberi kerja, meliputi kewajiban pemberi kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, kewajiban pemberi kerja dalam perjanjian kerja, kewajiban pemberi kerja dalam aspek etika bisnis. Tinjauan umum tentang asuransi ketenagakerjaan, meliputi pengertian asuransi ketenagakerjaan, tujuan asuransi ketenagakerjaan, jenis-jenis asuransi ketenagakerjaan, manfaat asuransi ketenagakerjaan, regulasi asuransi ketenagakerjaan. Tinjauan umum tentang pekerja harian lepas, meliputi pengertian pekerja harian lepas, karakteristik pekerja harian lepas, hak pekerja harian lepas, kewajiban pekerja harian lepas, tantangan pekerja harian lepas, kebijakan pemerintah mengenai pekerja harian lepas.

BAB III: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini diuraikan mengenai kewajiban pemberi kerja dalam memberikan asuransi kepada pekerja harian lepas berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku,

implikasi yuridis bagi pemberi kerja apabila tidak memenuhi kewajiban dan solusinya.

BAB IV: Penutup

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Pemberi Kerja

1. Pengertian Pemberi Kerja

Secara yuridis, berdasarkan Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa “Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Definisi ini menegaskan bahwa pemberi kerja tidak terbatas hanya pada perusahaan atau badan usaha besar, tetapi juga mencakup individu dan entitas lain yang memiliki hubungan kerja dengan tenaga kerja dan memberikan upah atas pekerjaan tersebut.

Sedangkan dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) disebutkan “Pemberi kerja adalah orang, badan usaha, atau badan hukum yang mempekerjakan tenaga kerja dan wajib membayar iuran jaminan sosial”. Definisi ini memperjelas bahwa pemberi kerja memiliki kewajiban hukum untuk mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Menurut Subekti, yang dimaksud pemberi kerja adalah salah satu pihak dalam perjanjian kerja yang memberikan pekerjaan dan membayar

imbalan atas pekerjaan tersebut. Hubungan ini menimbulkan kewajiban hukum dan bersifat mengikat bagi kedua belah pihak.³²

Sementara itu, Muchammad Jumhur Hidayat menambahkan bahwa pemberi kerja adalah pihak yang memiliki kekuasaan untuk memberikan pekerjaan dan memiliki tanggung jawab terhadap pelaksanaan kewajiban normatif terhadap pekerja, termasuk pemberian jaminan sosial, perlindungan kerja, dan pemenuhan hak lainnya.³³

2. Kewajiban Pemberi Kerja

Kewajiban pemberi kerja adalah suatu tanggung jawab yang wajib dilaksanakan oleh pihak pemberi kerja dalam menjalankan hubungan kerja, baik dari segi aspek hukum maupun etika.³⁴ Tanggung jawab ini berfungsi untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dapat terpenuhi dengan baik, sehingga tercipta suatu hubungan kerja yang harmonis, seimbang, dan adil bagi semua pihak yang terlibat.³⁵ Adapun kewajiban pemberi kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi:

a. Kewajiban menyediakan pekerjaan dan memberi upah

Pemberi kerja harus memberikan upah sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau ketentuan perundangan

³² Subekti, 2004, *Hukum Perjanjian*. Intermasa, Jakarta.

³³ Muchammad Jumhur Hidayat, 2012, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.

³⁴ Lalu Husni, 2012, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 52-54.

³⁵ *Ibid*, hlm. 60-62.

undangan dan upah harus dibayarkan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang berlaku.³⁶

Berdasarkan Pasal 35 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pengusaha wajib melaksanakan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi kepada tenaga kerja. Kewajiban ini tercantum pula pada Pasal 88 ayat (1) yang menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya, pemberi kerja wajib memberikan upah sesuai ketentuan upah minimum dan tidak boleh melakukan diskriminasi kepada pekerja.

Menurut Payaman J. Simanjuntak, terdapat hubungan yang saling berkaitan antara pekerjaan dan upah dalam konteks ketenagakerjaan. Pekerjaan dipandang sebagai hak dasar pekerja untuk memperoleh kesempatan berproduksi dan berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi, sedangkan upah merupakan hak ekonomi yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja sebagai bentuk penghargaan atas tenaga, waktu, dan kemampuan yang telah diberikan pekerja. Simanjuntak juga menekankan bahwa kewajiban pemberi kerja dalam membayar upah tidak hanya bersifat yuridis-formal, melainkan juga moral, karena melalui pemberian upah yang adil dan

³⁶ *Ibid.*

layak, kesejahteraan pekerja dapat terjamin dan hubungan industrial yang harmonis dapat tercipta.³⁷

b. Membuat perjanjian kerja

Menurut Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Sehingga pengusaha wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis atau lisan yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian kerja berperan sebagai landasan yuridis yang mengikat antara pengusaha dan pekerja, karena dari perjanjian tersebut lahir hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Pengusaha memiliki tanggung jawab untuk menyusun perjanjian kerja dengan jelas dan tertulis, serta berdasarkan kesepakatan yang sah secara hukum, guna mencegah terjadinya penyimpangan atau pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Dengan demikian, pembuatan perjanjian kerja bukan hanya formalitas administratif, tetapi merupakan kewajiban hukum yang menjamin perlindungan dan kepastian hukum dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja.³⁸

³⁷ Payaman J Simanjuntak, 2005, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 28.

³⁸ Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm. 63.

c. Menjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Kewajiban dalam menjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) disebutkan dalam Pasal 86 ayat (1) dan 87 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Setiap perusahaan juga wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Kewajiban pengusaha dalam bidang K3 memiliki dasar hukum yang sangat kuat, bahkan bersumber dari konstitusi. Ia menilai bahwa pengusaha yang mengabaikan K3 berarti melanggar hak dasar pekerja sebagai warga negara.³⁹ Dengan demikian, pengusaha berkewajiban menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta melaksanakan prosedur K3 sesuai standar.

d. Memberikan jaminan sosial tenaga kerja

Menurut Pasal 99 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yaitu setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, bahwa pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan

³⁹ Siti Hamidah, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Dinamika dan Implementasinya*, UB Press, Malang, hlm. 98.

dan BPJS Kesehatan serta membayar iuran yang diperlukan. Pengusaha yang memberikan jaminan sosial sedang membangun hubungan kerja yang sehat dan beretika, yang berdampak positif terhadap citra dan produktivitas perusahaan.⁴⁰

e. Memberikan waktu istirahat dan cuti

Pada Pasal 79 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Termasuk istirahat mingguan minimal 1 hari untuk 6 hari kerja, Cuti tahunan minimal 12 hari setelah bekerja 12 bulan terus-menerus, Hak cuti khusus (misalnya cuti haid, cuti melahirkan, atau alasan penting lainnya). Hak istirahat dan cuti bukan sekadar formalitas hukum, melainkan manifestasi penghormatan terhadap martabat pekerja. Pengusaha yang menolak memberikan hak ini telah melanggar prinsip kemanusiaan dan keadilan sosial.⁴¹

f. Melindungi hak-hak pekerja perempuan dan anak

Ketentuan ini dijelaskan dalam Pasal 76 ayat (1), Pasal 81 ayat (1), dan Pasal 68 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kandungan atau kesehatannya. Pengusaha wajib memperhatikan perlindungan

⁴⁰ Pandji Anoraga, 2005, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 118.

⁴¹ Eman Suparman, 2012, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 92.

khusus bagi pekerja perempuan dan pekerja anak, termasuk jam kerja dan keselamatan kerja. Pengusaha juga memiliki kewajiban moral untuk memperlakukan pekerja perempuan dan anak dengan penuh hormat. Mereka tidak boleh dijadikan objek eksploitasi ekonomi, melainkan harus dilindungi agar dapat bekerja dengan aman, sehat, dan bermartabat.⁴²

g. Memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi

Berdasarkan Pasal 11 dan 12 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan setiap tenaga kerja berhak memperoleh pelatihan kerja untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja. Pengusaha diharuskan memberi kesempatan pengembangan kemampuan dan keterampilan bagi pekerja. pengusaha memiliki tanggung jawab strategis dalam memberikan pelatihan dan pengembangan karena hal tersebut secara langsung berdampak pada efisiensi, loyalitas, dan produktivitas tenaga kerja. Kewajiban ini bukan hanya aspek hukum, melainkan juga kebutuhan manajerial.⁴³

h. Membayar pesangon jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak. Pengusaha wajib memenuhi hak pekerja

⁴² *Ibid*, hlm. 89.

⁴³ Veithzal Rivai, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 305.

atas kompensasi PHK sesuai ketentuan. Dalam kerangka keadilan sosial, pemberian pesangon dapat dimaknai sebagai upaya perlindungan atas hak ekonomi pekerja. Hal ini mencerminkan tanggung jawab pengusaha untuk menjaga keseimbangan hubungan kerja agar tidak terjadi ketimpangan antara pihak yang mempekerjakan dan yang dipekerjakan. Dengan demikian, pengusaha tidak dibenarkan mengakhiri hubungan kerja tanpa memberikan kompensasi yang layak dan proporsional kepada pekerja sebagai bentuk penghargaan atas jasa dan kontribusi yang telah diberikan selama masa kerja.⁴⁴

3. Fungsi Pemberi Kerja

Dalam sistem ketenagakerjaan nasional, pemberi kerja atau pengusaha memiliki posisi sentral sebagai pihak yang menyediakan lapangan pekerjaan, mengatur kegiatan produksi, serta menjamin kesejahteraan tenaga kerja.⁴⁵ Fungsi pemberi kerja tidak hanya terbatas pada kewajiban ekonomi berupa pembayaran upah, tetapi juga mencakup tanggung jawab sosial dan hukum dalam menciptakan hubungan kerja yang adil dan harmonis. Berdasarkan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dan serikat pekerja memiliki fungsi yang sama dalam menjalankan hubungan industrial, yakni melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing, menjaga ketenangan

⁴⁴ Bambang Sunggono, 2002, *Hukum dan Kebijakan Publik*. Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 67.

⁴⁵ Iman Soepomo, 2009, *Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm. 20-22.

bekerja, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Artinya, hubungan antara pengusaha dan pekerja bukan hubungan sepihak, melainkan kemitraan yang didasarkan pada asas keadilan dan keseimbangan.

Menurut Simanjuntak, pemberi kerja berperan sebagai perencana, pengarah, serta pengendali kegiatan kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif melalui kontribusi tenaga kerja. Fungsi tersebut menegaskan bahwa pemberi kerja tidak hanya memberikan pekerjaan, tetapi juga bertanggung jawab mengelola sumber daya manusia secara optimal. Pengusaha harus mampu mengatur strategi kerja, membina kinerja, dan menciptakan lingkungan yang mendorong produktivitas tenaga kerja. Dalam konteks manajerial, pemberi kerja menjadi pihak yang menjembatani antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan pekerja agar tercapai keseimbangan yang berkelanjutan.⁴⁶

Pandangan serupa dikemukakan oleh Asri Wijayanti yang menegaskan bahwa pemberi kerja mempunyai tiga fungsi utama dalam hubungan industrial, yaitu sebagai pelaksana kebijakan ketenagakerjaan di lingkungan perusahaan, mitra dalam dialog sosial, dan penanggung jawab kesejahteraan pekerja. Dalam hal ini, pengusaha tidak hanya bertugas menjalankan aturan, tetapi juga diharapkan membangun komunikasi yang harmonis dengan pekerja. Fungsi kemitraan ini bertujuan menciptakan

⁴⁶ Payaman J Simanjuntak, *Op. Cit.*, hlm. 112.

hubungan kerja yang adil, partisipatif, dan produktif demi terwujudnya kesejahteraan bersama.⁴⁷

Lebih lanjut, Manullang menjelaskan bahwa fungsi pemberi kerja mencakup empat kegiatan manajerial, yakni perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengawasan (*controlling*). Dalam dunia kerja, pemberi kerja harus mampu merencanakan kebutuhan tenaga kerja sesuai kualifikasi, mengorganisasikan struktur kerja yang efektif, memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan, serta melakukan pengawasan agar tujuan perusahaan tercapai secara efisien. Fungsi ini menempatkan pemberi kerja sebagai pengelola sistem kerja yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada kesejahteraan tenaga kerja.⁴⁸

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi pemberi kerja bersifat multidimensional. Dari sisi hukum, pemberi kerja berkewajiban memenuhi hak normatif pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Dari sisi sosial, pengusaha memiliki peran dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Dari sisi manajerial, pemberi kerja berfungsi mengelola tenaga kerja agar efisien dan produktif. Dan dari sisi kemitraan, pemberi kerja harus membangun hubungan yang harmonis, berkeadilan, serta berlandaskan saling menghormati.

⁴⁷ Asri Wijayanti, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 87.

⁴⁸ Manullang, 2001, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghilia Indonesia, Jakarta, hlm. 56.

B. Tinjauan Umum Tentang Asuransi Ketenagakerjaan

1. Pengertian Asuransi Ketenagakerjaan

Asuransi ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk jaminan sosial yang memiliki tujuan utama untuk melindungi pekerja dari risiko-risiko yang dapat mengganggu kelangsungan hidup mereka dan keluarganya. Perlindungan ini mencakup berbagai kondisi yang berpotensi menimbulkan kerugian sosial ekonomi, seperti kecelakaan kerja atau kematian. Gagasan ini sejalan dengan pandangan Soepomo yang menempatkan asuransi ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari sistem perlindungan sosial bagi tenaga kerja.⁴⁹

Secara yuridis, pengertian asuransi ketenagakerjaan di Indonesia diatur juga dalam Undang-Undang Nomor Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) menggunakan istilah jaminan sosial tenaga kerja, yang secara substansi memiliki makna yang sama dengan asuransi ketenagakerjaan. Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang ini mendefinisikan jaminan sosial tenaga kerja sebagai “suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat dari peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia”.

Sri Redjeki Hartono menambahkan bahwa asuransi ketenagakerjaan adalah suatu bentuk jaminan sosial yang diselenggarakan oleh negara

⁴⁹ Iman Soepomo, *Op. Cit.*, hlm. 86.

sebagai upaya untuk melindungi tenaga kerja dari berbagai risiko sosial yang dapat terjadi selama mereka bekerja maupun setelah masa kerja berakhir, dengan tujuan utama menjaga kesejahteraan para pekerja. Konsep ini menegaskan peran negara dalam menjamin keamanan sosial bagi para pekerja agar mereka tetap terlindungi dari dampak negatif risiko pekerjaan.⁵⁰

Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa asuransi ketenagakerjaan adalah bagian dari sistem jaminan sosial yang bertujuan melindungi pekerja dari risiko sosial ekonomi yang mungkin terjadi selama dan setelah masa kerja, seperti kecelakaan, hari tua, hingga kematian. Perlindungan ini diberikan melalui mekanisme asuransi yang didanai oleh iuran pekerja dan/atau pemberi kerja, dan pelaksanaannya di Indonesia berada di bawah kewenangan BPJS Ketenagakerjaan.

2. Jenis-Jenis Program dalam Asuransi Ketenagakerjaan

Di Indonesia, pengelolaan asuransi ketenagakerjaan diatur oleh pemerintah melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) yang berdasar pada Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Program ini terdiri atas beberapa jenis jaminan yang dirancang khusus untuk memberikan perlindungan sesuai dengan jenis risiko yang mungkin dialami oleh tenaga kerja.

⁵⁰ Sri Redjeki Hartono, 2004, *Hukum Jaminan Sosial di Indonesia*, FH UGM Press, Yogyakarta, hlm. 52.

a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Jaminan Kecelakaan Kerja memberikan perlindungan menyeluruh bagi pekerja yang mengalami kecelakaan saat menjalankan tugas atau dalam perjalanan menuju dan pulang dari tempat kerja. Manfaat yang diberikan dalam program ini meliputi biaya pengobatan, santunan cacat tetap, santunan kematian akibat kecelakaan kerja, serta bantuan rehabilitasi agar pekerja dapat kembali beraktivitas. Dengan adanya Jaminan Kecelakaan Kerja, beban ekonomi akibat kecelakaan kerja dapat diminimalkan sehingga pekerja dan keluarganya dapat tetap memperoleh dukungan finansial selama masa pemulihan. Sebagaimana dijelaskan oleh Sutrisno Hadi, jaminan ini bertujuan untuk mengurangi dampak sosial dan ekonomi yang timbul akibat kecelakaan kerja yang dapat mengganggu produktivitas dan kesejahteraan pekerja.⁵¹

b. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan Hari Tua merupakan program tabungan jangka panjang yang wajib diikuti oleh tenaga kerja dan pemberi kerja dengan melakukan penyetoran iuran secara rutin. Dana yang terkumpul akan diberikan kepada pekerja saat mereka memasuki usia pensiun, mengalami pemutusan hubungan kerja, atau

⁵¹ Sutrisno Hadi, 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 115.

memenuhi syarat tertentu lainnya. Program ini berfungsi sebagai dana cadangan yang dapat memberikan jaminan finansial bagi pekerja ketika sudah tidak aktif bekerja. Sri Redjeki Hartono menyatakan bahwa Jamina Hari Tua merupakan instrumen penting untuk menjaga kesejahteraan pekerja di masa depan serta memberikan kepastian ekonomi saat menghadapi masa pensiun atau kondisi tidak bekerja lainnya.⁵²

c. Jaminan Pensiun (JP)

Jaminan Pensiun memberikan manfaat berupa penghasilan bulanan yang diterima oleh pekerja setelah memasuki masa pensiun sesuai ketentuan yang berlaku. Program ini membantu memastikan bahwa pekerja tetap memiliki sumber penghasilan yang stabil meskipun sudah tidak lagi bekerja aktif. Dengan demikian, Jaminan Pensiun menjadi salah satu bentuk perlindungan sosial yang menjaga kualitas hidup pekerja lansia agar tetap sejahtera dan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Menurut Soepomo, Jaminan Pensiun adalah komponen penting dalam sistem perlindungan sosial yang memperkuat kesejahteraan pekerja setelah pensiun.⁵³

d. Jaminan Kematian (JKM)

⁵² Sri Redjeki Hartono, *Op. Cit.*, hlm. 68.

⁵³ Iman Soepomo, *Op. Cit.*, hlm. 92.

Jaminan Kematian memberikan santunan kepada ahli waris atau keluarga pekerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Program ini bertujuan untuk memberikan dukungan finansial kepada keluarga yang ditinggalkan agar dapat melanjutkan kehidupan tanpa terbebani masalah ekonomi yang serius akibat kehilangan pencari nafkah utama. Subekti dan Tjitrosudibio menekankan bahwa Jaminan Kematian merupakan bentuk tanggung jawab sosial pemberi kerja yang penting untuk memastikan perlindungan terhadap keluarga pekerja yang terkena musibah kematian.⁵⁴

3. Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Asuransi Ketenagakerjaan

Prinsip penyelenggaraan asuransi ketenagakerjaan merupakan seperangkat asas dasar yang menjadi pedoman bagi pelaksanaan sistem perlindungan sosial bagi tenaga kerja di Indonesia. Prinsip-prinsip tersebut berfungsi sebagai landasan normatif agar pelaksanaan jaminan sosial tidak hanya berjalan sesuai hukum positif, tetapi juga berkeadilan dan berpihak pada kesejahteraan pekerja.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menetapkan sejumlah prinsip utama dalam penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan. Prinsip-

⁵⁴ Subekti dan Tjitrosudibio, 2005, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Intermasa, Jakarta, hlm. 97.

prinsip tersebut antara lain meliputi asas gotong royong, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, dan keadilan sosial. Seluruh asas ini bertujuan untuk memastikan agar sistem jaminan sosial berjalan transparan, berkelanjutan, dan memberikan perlindungan merata kepada seluruh peserta.

a. Prinsip Gotong Royong (Solidaritas Sosial)

Prinsip gotong royong atau solidaritas sosial merupakan landasan moral utama dari sistem jaminan sosial. Prinsip ini mencerminkan semangat saling membantu antara peserta, di mana pekerja yang lebih mampu membantu mereka yang kurang mampu melalui iuran kolektif. Dalam konteks hukum, asas ini ditegaskan dalam Pasal 4 huruf (a) UU SJSN, yang menyatakan bahwa jaminan sosial diselenggarakan berdasarkan prinsip gotong royong. Menurut Lalu Husni, asas ini menggambarkan semangat kebersamaan dalam melindungi pekerja tanpa memandang status sosial maupun ekonomi.⁵⁵

b. Prinsip Nirlaba (Non-Profit)

Prinsip nirlaba menegaskan bahwa penyelenggaraan jaminan sosial tidak bertujuan mencari keuntungan, tetapi seluruh hasil pengelolaan dana harus dikembalikan untuk kepentingan peserta. Pasal 4 huruf (b) UU SJSN menegaskan bahwa surplus hasil

⁵⁵ Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 165.

pengelolaan dana digunakan untuk peningkatan manfaat dan mutu pelayanan. Zainal Asikin menekankan bahwa prinsip nirlaba memastikan agar BPJS tidak berubah menjadi lembaga komersial, melainkan tetap berorientasi pada perlindungan sosial pekerja.⁵⁶

c. Prinsip Keterbukaan dan Akuntabilitas

Prinsip keterbukaan dan akuntabilitas menuntut agar BPJS Ketenagakerjaan mengelola dana peserta secara transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik. Ketentuan ini termuat dalam Pasal 4 huruf (c) dan (e) UU SJSN. Menurut Hamidah, keterbukaan informasi dan akuntabilitas publik menjadi faktor utama dalam membangun kepercayaan masyarakat terhadap lembaga penyelenggara jaminan sosial dan mencegah potensi penyalahgunaan dana.⁵⁷

d. Prinsip Kehati-hatian (*Prudential Principle*)

Prinsip kehati-hatian (*prudential principle*) yang menekankan pentingnya pengelolaan dana peserta secara profesional dan penuh tanggung jawab. Pasal 4 huruf (d) UU SJSN mengamanatkan agar pengelolaan dana jaminan sosial dilakukan dengan mempertimbangkan risiko investasi dan keberlanjutan dana.

e. Prinsip Portabilitas (Kepindahan Hak Peserta)

⁵⁶ Zainal Asikin, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 90.

⁵⁷ Siti Hamidah, *Op. Cit.*, hlm. 130.

Prinsip portabilitas berarti hak perlindungan jaminan sosial tetap melekat pada peserta meskipun terjadi perpindahan pekerjaan atau tempat kerja. Dengan demikian, perlindungan sosial tetap berlanjut dan tidak terputus. Prinsip ini ditegaskan dalam Pasal 4 huruf (f) UU SJSN. Payaman J. Simanjuntak menjelaskan bahwa portabilitas berperan penting dalam menciptakan sistem perlindungan yang inklusif, terutama bagi pekerja yang berpindah antar perusahaan atau sektor.⁵⁸

f. Prinsip Keadilan Sosial dan Pemerataan

Prinsip keadilan sosial dan pemerataan mengandung makna bahwa setiap peserta berhak memperoleh perlindungan yang sama tanpa diskriminasi. Pasal 4 huruf (h) UU SJSN menjadikan keadilan sosial sebagai asas utama penyelenggaraan sistem jaminan sosial nasional. Menurut Thahir Abdul Luth, prinsip ini menegaskan pentingnya keseimbangan dalam distribusi manfaat antara pekerja formal dan informal agar seluruh lapisan tenaga kerja mendapatkan perlindungan yang setara.⁵⁹

4. Pihak yang Terlibat dalam Penyelenggaraan Asuransi Ketenagakerjaan

a. Pemerintah

Pemerintah memiliki kedudukan sebagai pengatur, pembina, sekaligus pengawas dalam sistem jaminan sosial tenaga kerja.

⁵⁸ Payaman J Simanjuntak, *Op. Cit.*, hlm. 210.

⁵⁹ Thahir Abdul Luth, 2004, *Etika Bisnis dalam Islam*, Gema Insani Press, Jakarta, hlm. 55.

Perannya meliputi penetapan kebijakan, pembentukan peraturan pelaksana, serta pengawasan atas kinerja lembaga penyelenggara dan kepatuhan pemberi kerja.

Sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28H ayat (3) UUD 1945, setiap warga negara berhak memperoleh jaminan sosial untuk menjamin kehidupannya yang layak dan bermartabat. Tanggung jawab pemerintah terhadap jaminan sosial merupakan bentuk nyata pelaksanaan fungsi negara sebagai pelindung masyarakat (*protector state*) dan pengatur kesejahteraan publik (*regulator of welfare*). Negara tidak boleh bersikap pasif, melainkan harus memastikan pelaksanaan program jaminan sosial berjalan efektif dan adil bagi seluruh tenaga kerja.⁶⁰

b. Pemberi Kerja (Pengusaha)

Pemberi kerja memiliki kewajiban yuridis untuk mendaftarkan seluruh pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan serta menunaikan pembayaran iuran sebagaimana diatur dalam Pasal 15 ayat (1) dan (2) UU No. 24 Tahun 2011.

Pengusaha tidak hanya berperan sebagai pelaku usaha yang mengejar keuntungan, tetapi juga memiliki tanggung jawab sosial dalam menjamin kesejahteraan tenaga kerjanya. Kewajiban untuk menyediakan jaminan sosial dipandang sebagai bagian dari

⁶⁰ Sri Rejeki Hartono, 2005, *Hukum Asuransi dan Perusahaan Asuransi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 67.

komitmen moral dan hukum dalam menjunjung tinggi keadilan sosial di lingkungan kerja.⁶¹ Partisipasi pengusaha dalam program asuransi ketenagakerjaan hendaknya dipandang sebagai investasi sosial jangka panjang. Kepatuhan terhadap kewajiban ini tidak hanya menghindarkan perusahaan dari sanksi hukum, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan loyalitas pekerja.⁶²

c. Pekerja (Tenaga Kerja)

Pekerja merupakan pihak yang menjadi peserta aktif dan penerima manfaat dalam sistem asuransi ketenagakerjaan. Mereka memiliki hak atas perlindungan sosial serta kewajiban untuk berpartisipasi dalam pembiayaan program melalui pembayaran iuran.

Pekerja memiliki hak untuk memperoleh jaminan terhadap risiko sosial seperti kecelakaan kerja, sakit, pemutusan hubungan kerja, hingga masa pensiun. Namun demikian, pekerja juga diharapkan berperan aktif dalam menjaga keberlanjutan sistem, salah satunya melalui kepatuhan administratif dan partisipasi dalam mekanisme pengawasan publik.⁶³

Peran pekerja tidak hanya sebagai penerima perlindungan, tetapi juga sebagai pihak yang turut mengawasi dan memberikan masukan terhadap pelaksanaan program BPJS, sehingga tercipta

⁶¹ Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm. 175.

⁶² Muchsin, 2012, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, UMM Press, Malang, hlm. 94.

⁶³ Payaman J. Simanjuntak, *Op. Cit.*, hlm. 215.

transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan dana jaminan sosial.

d. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS Ketenagakerjaan)

BPJS Ketenagakerjaan merupakan lembaga publik yang diberi mandat oleh negara untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja. Berdasarkan Pasal 7 UU No. 24 Tahun 2011, BPJS bertugas untuk mengelola dana jaminan sosial dengan prinsip kehati-hatian, transparansi, dan keberlanjutan, serta memberikan pelayanan yang optimal kepada peserta.

BPJS memiliki posisi strategis karena berperan sebagai penghubung antara kepentingan pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Oleh karena itu, profesionalisme dan integritas BPJS menjadi kunci keberhasilan dalam menciptakan sistem jaminan sosial yang berkeadilan dan dapat dipercaya.⁶⁴

C. Tinjauan Umum Tentang Pekerja Harian Lepas

1. Pengertian Pekerja

Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh didefinisikan sebagai individu yang melakukan pekerjaan dan memperoleh upah atau kompensasi lainnya. Dengan demikian, esensi dari definisi ini mencakup tiga elemen fundamental: adanya individu yang melakukan pekerjaan, terjalannya ikatan

⁶⁴ Siti Hamidah, *Op. Cit.*, hlm. 145.

hubungan kerja dengan pengusaha (pemberi kerja), dan penerimaan imbalan finansial. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pekerja adalah pihak yang tunduk pada perjanjian kerja serta arahan atau perintah dari pengusaha.

Menurut Suyanto, pekerja dapat diartikan sebagai setiap individu yang memanfaatkan tenaga fisik maupun kemampuan pikirannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan tujuan memperoleh imbalan, baik berupa upah maupun bentuk kompensasi lainnya, guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Definisi ini menekankan bahwa kegiatan bekerja tidak semata-mata bersifat ekonomis, tetapi juga memiliki nilai sosial karena menjadi sarana utama bagi seseorang untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan kesejahteraan keluarganya.⁶⁵

Sementara itu, Abdul Khakim menjelaskan bahwa pekerja adalah seseorang yang bekerja kepada pemberi kerja atau pengusaha dengan menerima upah sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan, berdasarkan suatu perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Dalam pandangan ini, hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja bersifat formal dan mengikat secara hukum, karena diatur melalui perjanjian yang menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dengan demikian, pekerja tidak hanya dipandang sebagai individu yang mencari nafkah, tetapi juga sebagai subjek hukum yang memiliki kedudukan dan perlindungan dalam sistem ketenagakerjaan nasional.⁶⁶

⁶⁵ Suyanto. 2019, *Hukum Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial di Indonesia*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta, hlm. 22-23.

⁶⁶ Abdul Khakim, 2003, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 17-18.

2. Pengertian Pekerja Harian Lepas

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.100/MEN/VI/2004 dalam Pasal 10 ayat (2) menyatakan bahwa “Pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upahnya didasarkan pada kehadiran harian”. Kemudian dilanjut, pada Pasal 10 ayat (3) dijelaskan bahwa “Perjanjian kerja harian lepas diperbolehkan apabila pekerja tidak dipekerjakan secara terus-menerus selama 21 hari atau lebih dalam 1 bulan berturut-turut”.

Pekerja harian lepas termasuk dalam kategori tenaga kerja tidak tetap yang bekerja secara fleksibel dan hanya dibutuhkan sesuai keperluan perusahaan. Mereka memperoleh upah berdasarkan jumlah hari kerja yang telah dilaksanakan dan tidak memiliki kepastian hubungan kerja jangka panjang. Iman Soepomo mengungkapkan bahwa pekerja jenis ini tidak memiliki ikatan kerja permanen dan hanya dipekerjakan sewaktu-waktu, tanpa hak-hak normatif seperti cuti atau jaminan sosial sebagaimana pekerja tetap.⁶⁷ Hal senada disampaikan oleh Sri W. Soemantri yang menekankan bahwa pekerja harian lepas sering kali bekerja tanpa kontrak tertulis dan berada dalam kondisi hukum yang lemah, terutama terkait dengan perlindungan hak-hak ketenagakerjaan.⁶⁸

⁶⁷ Iman Soepomo, *Op. Cit.*, hlm. 102.

⁶⁸ Sri W. Soemantri, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Tenaga Kerja*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 75.

T. Djajadisastra menambahkan bahwa pekerja harian lepas merupakan pekerja yang hanya dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu, sesuai dengan kebutuhan perusahaan, baik dari segi waktu maupun volume pekerjaan.⁶⁹ Sementara itu, Muchammad Jumhur Hidayat menilai bahwa sistem kerja ini merupakan bagian dari fleksibilitas ketenagakerjaan yang dimanfaatkan perusahaan untuk efisiensi, namun di sisi lain berdampak pada lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja.⁷⁰

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa bahwa pekerja harian lepas merupakan kelompok tenaga kerja yang menjalankan pekerjaan tanpa kontrak jangka panjang, menerima upah harian, dan cenderung kurang mendapatkan perlindungan hukum serta jaminan sosial sebagaimana yang diterima oleh pekerja tetap atau pekerja kontrak.

3. Hak Pekerja Harian Lepas

Pekerja harian lepas memiliki hak-hak normatif yang tidak boleh diabaikan oleh pemberi kerja, seperti hak atas upah yang layak, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak untuk tidak diperlakukan secara diskriminatif.⁷¹ Perlindungan ini didasarkan pada prinsip kesetaraan di tempat kerja, di mana setiap tenaga kerja, apapun statusnya, berhak mendapatkan jaminan hak-hak dasar sebagai pekerja.

⁶⁹ T. Djajadisastra, 2004, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 87.

⁷⁰ Muchammad Jumhur Hidayat, 2008, *Kebijakan Ketenagakerjaan Nasional*, BPPT Press, Jakarta, hlm. 122.

⁷¹ Sri W. Soemantri, *Op. Cit.*, hlm. 81.

Berdasarkan Permenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 Pasal 10 menyebutkan bahwa pekerja harian lepas harus dipekerjakan tidak lebih dari 21 hari dalam sebulan. Apabila pekerja tersebut dipekerjakan secara terus-menerus melebihi batas waktu tersebut, maka statusnya berubah menjadi pekerja PKWT, dan dengan demikian, ia berhak atas hak-hak normatif yang lebih luas, termasuk cuti, pesangon, dan jaminan sosial.

Hak pekerja harian lepas untuk memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan dijamin dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, khususnya pada Pasal 15, yang mengatur bahwa pemberi kerja memiliki kewajiban untuk mendaftarkan seluruh tenaga kerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan, tanpa membedakan jenis atau status hubungan kerja. Program jaminan sosial tersebut meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kematian (JKM), serta Jaminan Hari Tua (JHT) apabila memenuhi ketentuan keanggotaan. Oleh karena itu, pekerja yang berstatus tidak tetap atau harian pun tetap berhak memperoleh perlindungan sosial dari negara.

Menurut Iman Soepomo, meskipun pekerja harian lepas sering kali bekerja tanpa kontrak tertulis, mereka tetap memiliki hak atas perlindungan hukum, hak atas lingkungan kerja yang aman, serta hak untuk mendapatkan informasi mengenai hak dan kewajibannya sebagai pekerja. Ia juga menekankan bahwa dalam praktik ketenagakerjaan, status hubungan kerja

yang fleksibel tidak boleh menjadi celah bagi pemberi kerja untuk mengabaikan hak-hak pekerja.⁷²

4. Kewajiban Pekerja Harian Lepas

Meskipun memiliki status kerja tidak tetap, pekerja harian lepas tetap memiliki kewajiban sebagaimana pekerja lainnya, di antaranya:

a. Melaksanakan Pekerjaan dengan Baik

Setiap pihak dalam hubungan kerja memiliki kewajiban untuk menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh itikad baik.

Dengan demikian, pekerja harian lepas berkewajiban menyelesaikan tugas yang diberikan secara profesional dan dengan rasa tanggung jawab selama periode kerjanya.⁷³

b. Mematuhi Peraturan Perusahaan

Menurut Pasal 12 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja wajib mematuhi syarat-syarat kerja dan peraturan yang berlaku di tempat kerja. Hal ini termasuk juga untuk pekerja harian lepas, terutama jika mereka bekerja di lingkungan yang memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) tertentu.

c. Menjaga Kerahasiaan Perusahaan

Semua pekerja, termasuk yang memiliki status sebagai harian lepas, tetap memiliki tanggung jawab secara etika dan hukum

⁷² Iman Soepomo, *Op. Cit.*, hlm. 108.

⁷³ Subekti, *Op. Cit.*, hlm.45-46.

untuk menjaga informasi perusahaan yang bersifat rahasia selama masa kerjanya.⁷⁴

D. Tinjauan Umum Tentang Kewajiban Pemberi Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam ajaran Islam, hubungan antara pemberi kerja (majikan) dan pekerja (*'āmil*) tidak hanya dipandang sebagai interaksi ekonomi yang bersifat material semata, tetapi juga sebagai bentuk hubungan sosial yang memiliki dimensi moral, spiritual, dan kemanusiaan. Islam menempatkan hubungan kerja dalam kerangka nilai-nilai keadilan (*'adl*), tolong-menolong dalam kebaikan (*ta 'āwun 'ala al-birr wa at-taqwā*), serta tanggung jawab moral (amanah) yang wajib dijaga oleh kedua belah pihak.⁷⁵

Pemberi kerja memiliki kedudukan yang strategis karena selain menjadi pihak yang memanfaatkan tenaga dan jasa pekerja, ia juga memikul tanggung jawab untuk memastikan kesejahteraan dan keselamatan para pekerja yang berada di bawah tanggungannya. Dalam pandangan Islam, majikan tidak hanya berkewajiban memberikan imbalan berupa upah sesuai kesepakatan, tetapi juga wajib memberikan perlindungan, memperhatikan kondisi kerja yang manusiawi, dan menjamin hak-hak dasar pekerja seperti keselamatan, kesehatan, serta kesejahteraan hidup.

Kewajiban tersebut berakar dari prinsip keadilan sosial yang ditekankan dalam Al-Qur'an, sebagaimana termuat dalam QS. An-Nahl ayat 90:

⁷⁴ M. Arifin, 2013, *Etika Bisnis dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*. Erlangga, Jakarta.

⁷⁵ Thahir Abdul Luth, *Op. Cit.*, hlm. 57.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعُدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَا عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

⑨

innallâha ya'muru bil'adli wal-ihsâni wa itâ'i dzil-qurbâ wa yan-hâ 'anil-fâhsyâ'i wal-mungkari wal-baghyi ya 'idhukum la 'allakum tadzakkarûn

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebijakan serta memberi kepada kaum kerabat, dan Dia melarang dari perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan.

Ayat tersebut menegaskan bahwa keadilan dan kebaikan harus menjadi dasar dalam seluruh aspek kehidupan, termasuk dalam relasi antara pengusaha dan pekerja. Islam tidak hanya menekankan pentingnya kerja keras dan tanggung jawab individu, tetapi juga mengajarkan agar pihak yang memiliki kekuasaan ekonomi tidak menindas atau merugikan pihak yang lemah secara sosial maupun ekonomi.

Rasulullah SAW pun secara tegas mengingatkan para majikan untuk menghormati hak-hak pekerja. Dalam hadits riwayat Ibnu Majah disebutkan: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, No. 2443).

Hadits ini menegaskan prinsip keadilan distributif dalam Islam, yaitu bahwa setiap pekerja berhak menerima imbalan tepat waktu sebagai bentuk penghargaan atas jerih payahnya. Prinsip ini juga dapat diperluas pada kewajiban majikan untuk menyediakan jaminan kesejahteraan dan perlindungan sosial, termasuk dalam bentuk asuransi ketenagakerjaan, sebagai

bagian dari upaya mewujudkan *maqāṣid al-syarī‘ah* dalam menjaga jiwa (*hifz an-nafs*) dan harta (*hifz al-māl*).⁷⁶

Selain itu, konsep *ta‘awun* (tolong-menolong) mengandung makna bahwa majikan dan pekerja bukan dua pihak yang saling berlawanan, tetapi merupakan mitra yang saling melengkapi dalam mencapai kemaslahatan bersama sebagaimana termuat dalam QS. Al-Maidah ayat 2:

وَلَا تَعَاوُنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدُوانِ ۖ وَأَنْهَوْا اللَّهُ أَنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾ ...

.... wa lâ ta‘awanū ‘alal-itsmi wal-‘udwâni wattaqullâh, innallâha syadîdul-iqâb

Artinya: dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebijakan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan.

Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya.

Melalui prinsip ini, Islam menghendaki agar pemberi kerja berperan aktif dalam menjaga kelangsungan hidup pekerjanya, terutama saat mereka menghadapi kesulitan ekonomi, kecelakaan kerja, atau risiko sosial lainnya. Hal ini sejalan dengan semangat *takaful ijtima‘i* (solidaritas sosial) yang menjadi ciri khas sistem sosial Islam.

Dengan demikian, kewajiban pemberi kerja dalam Islam tidak hanya bersifat kontraktual sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, tetapi juga merupakan amanah yang bernilai ibadah. Pemberi kerja yang memperlakukan pekerjanya dengan adil, memberi upah layak, dan menjamin kesejahteraan

⁷⁶ Al-Ghazali, Abu Hamid, 1993, *Al-Mustashfa: Kajian tentang Ilmu Ushul Fikih*. Beirut: Dar al-Kutub al-‘Ilmiyyah, hlm. 215.

mereka akan memperoleh ganjaran di sisi Allah SWT, sebagaimana ditegaskan dalam hadits:

“Para pekerja adalah saudaramu yang Allah jadikan di bawah tanggunganmu. Maka barang siapa yang saudaranya berada di bawah tanggungannya, hendaklah ia memberi makan sebagaimana ia makan, dan memberi pakaian sebagaimana ia berpakaian.” (HR. Bukhari dan Muslim)

Melalui nilai-nilai tersebut, Islam membangun sistem hubungan kerja yang berlandaskan kasih sayang, keadilan, dan tanggung jawab sosial. Pemberi kerja bukan hanya pihak yang diuntungkan secara ekonomi, tetapi juga pemegang peranan penting dalam mewujudkan kesejahteraan sosial yang menjadi cita-cita hukum Islam (*maqāṣid al-syarī‘ah*).

Dalam perspektif *maqāṣid al-syarī‘ah* atau tujuan-tujuan hukum Islam, setiap ketentuan hukum dan aktivitas manusia dalam kehidupan sosial, ekonomi, dan politik diarahkan untuk mewujudkan kemaslahatan (maṣlahah) dan mencegah kerusakan (mafsadah). Prinsip dasar ini menegaskan bahwa hukum Islam tidak hanya berorientasi pada ritual keagamaan, tetapi juga pada kesejahteraan hidup manusia secara menyeluruh. Seperti dijelaskan oleh Holilur Rohman, *maqāṣid al-syarī‘ah* mencakup lima kebutuhan dasar (*al-ḍarūriyyāt al-khamsah*), yaitu pemeliharaan agama (*hifz ad-dīn*), jiwa (*hifz an-nafs*), akal (*hifz al-‘aql*), keturunan (*hifz an-nasl*), dan harta (*hifz al-māl*).⁷⁷

Dalam konteks ketenagakerjaan, kewajiban pemberi kerja merupakan wujud nyata dari pelaksanaan *maqāṣid al-syarī‘ah* di bidang sosial dan

⁷⁷ Holilur Rohman, 2019, *Maqasid al-Syariah*, Setara Press, Jakarta, hlm. 27.

ekonomi. Pemberi kerja tidak hanya berkewajiban memenuhi ketentuan hukum formal seperti pembayaran upah, tetapi juga bertanggung jawab untuk memastikan terpenuhinya kesejahteraan pekerja secara lahir dan batin. Sebagaimana ditegaskan oleh Solahuddin Al-Ayubi dan Nurizal Ismail, *maqāṣid al-syarī‘ah* menuntut agar setiap bentuk aktivitas ekonomi membawa manfaat bagi manusia dan tidak menimbulkan ketimpangan sosial. Oleh karena itu, hubungan kerja harus dibangun atas dasar keadilan, kasih sayang, dan tanggung jawab moral.⁷⁸

Pertama, pemeliharaan jiwa (*hifz an-nafs*) mengandung makna bahwa pemberi kerja wajib menjaga keselamatan dan kesehatan pekerjanya. Dalam praktiknya, hal ini diwujudkan melalui penciptaan lingkungan kerja yang aman dan pemberian jaminan sosial serta asuransi ketenagakerjaan untuk mengantisipasi risiko kecelakaan atau kehilangan penghasilan. Muhammad Syakir Sula menegaskan bahwa konsep asuransi syariah merupakan bentuk tolong-menolong (*ta‘āwun*) untuk melindungi pihak yang lemah dari bahaya finansial, sejalan dengan nilai-nilai *maqāṣid* dalam menjaga kehidupan manusia.⁷⁹

Kedua, pemeliharaan harta (*hifz al-māl*) diwujudkan dalam pemberian upah yang adil dan layak sesuai kontribusi tenaga pekerja. Islam sangat menekankan keadilan dalam transaksi dan hubungan kerja. Menurut Ika Yunia Fauzia, prinsip keadilan dalam bisnis Islam menuntut agar pekerja diberi

⁷⁸ Solahuddin Al-Ayubi & Nurizal Ismail, 2025, *Fikih Maqasid Syariah: Teori dan Praktik*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm. 88.

⁷⁹ Muhammad Syakir Sula, 2004, *Asuransi Syariah (Life and General)*, Gema Insani, Jakarta, hlm. 56.

kompensasi yang seimbang dengan pengorbanan dan jasa yang telah diberikan. penundaan atau pengurangan upah tanpa alasan yang sah termasuk bentuk ketidakadilan yang dilarang dalam syariat Islam.⁸⁰

Ketiga, pemeliharaan kehormatan (*hifz al-'ird*) berarti memperlakukan pekerja dengan penghormatan dan tanpa diskriminasi. Islam menolak segala bentuk eksplorasi, pelecehan, atau perlakuan tidak manusiawi terhadap pekerja. Sebagaimana dijelaskan oleh Sutarto dan Zahid Mubarok dalam *Etika Bisnis dalam Islam*, seorang pengusaha atau pemberi kerja memiliki tanggung jawab moral untuk menjaga martabat pekerjanya dan memperlakukan mereka sebagai mitra, bukan sekadar alat produksi.⁸¹

Prinsip-prinsip tersebut sejalan dengan sabda Rasulullah SAW:

“Sesungguhnya saudara-saudaramu adalah orang-orang yang menjadi tanggunganmu. Maka siapa yang saudaranya berada di bawah tanggungannya, hendaklah ia memberi makan sebagaimana ia makan, dan memberi pakaian sebagaimana ia berpakaian”. (HR. Bukhari dan Muslim)

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kewajiban pemberi kerja dalam perspektif Islam bukan hanya sebatas tanggung jawab hukum, melainkan juga bagian dari pengamalan nilai-nilai *maqāṣid al-syarī'ah*. Melalui penyediaan perlindungan kerja, jaminan sosial, dan upah yang layak, pemberi kerja turut mewujudkan tujuan syariat untuk melindungi kehidupan (*hifz an-nafs*), menjaga harta (*hifz al-māl*), dan memuliakan kehormatan manusia (*hifz*

⁸⁰ Ika Yunia Fauzia, 2021, *Etika Bisnis Islam Era 5.0*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 145.

⁸¹ Sutarto dan Zahid Mubarok, 2024, *Etika Bisnis dalam Islam*, Samudra Biru, Yogyakarta, hlm. 103.

al-‘ird). Dengan demikian, pelaksanaan hubungan kerja yang adil menjadi manifestasi nyata dari keadilan sosial dan tanggung jawab spiritual dalam Islam.⁸²



⁸² Quraish Shihab, 1996, *Wawasan Al-Qur'an: Tafsir Maudhu'i atas Pelbagai Persoalan Umat*, Mizan, Bandung, hlm. 319–322.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kewajiban Pemberi Kerja Dalam Memberikan Asuransi Kepada Pekerja Harian Lepas Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan Yang Berlaku

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, hubungan antara pemberi kerja dan pekerja didasarkan pada suatu perjanjian kerja yang melahirkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak.⁸³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya unsur perintah, pekerjaan, dan upah. Dari hubungan hukum tersebut, timbul tanggung jawab hukum bagi pemberi kerja untuk menjamin kesejahteraan dan perlindungan bagi pekerjanya, baik dalam aspek keselamatan, kesehatan, maupun jaminan sosial tenaga kerja.⁸⁴

Sebagaimana tercantum dalam Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ditegaskan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Ketentuan ini memberikan dasar hukum yang kuat bahwa hak atas jaminan sosial merupakan bagian dari hak dasar pekerja yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja sebagai bentuk perlindungan terhadap risiko sosial yang mungkin timbul selama hubungan kerja berlangsung.

⁸³ Bambang Suwondo, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 52.

⁸⁴ Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm. 62-65.

Perlindungan terhadap pekerja merupakan salah satu prinsip fundamental dalam hukum ketenagakerjaan, yang tidak dapat diabaikan oleh pemberi kerja. Perlindungan ini tidak hanya bersifat moral, tetapi juga merupakan kewajiban hukum yang mengikat. Pemberi kerja wajib memastikan bahwa setiap pekerja, termasuk mereka yang bekerja dengan sistem harian lepas, memperoleh perlindungan sosial yang memadai untuk menjamin keberlangsungan hidup mereka dan keluarganya apabila terjadi risiko kerja seperti kecelakaan atau kematian.⁸⁵

Kewajiban tersebut diperjelas dan diperluas melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang menyatakan bahwa seluruh pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya, baik pekerja tetap, kontrak, maupun pekerja harian lepas, ke dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem jaminan sosial bersifat inklusif dan mencakup seluruh jenis pekerja tanpa membedakan status hubungan kerja.

Perluasan kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja tidak tetap, termasuk pekerja harian lepas, merupakan langkah progresif dari pemerintah dalam mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh tenaga kerja. Ia menegaskan bahwa tanggung jawab pemberi kerja terhadap jaminan sosial bukan sekadar kewajiban administratif, melainkan juga kewajiban konstitusional yang berakar dari prinsip negara kesejahteraan (*welfare state*).

⁸⁵ Zainal Asikin, 2012, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 45-46.

Negara, melalui pemberi kerja, memiliki peran aktif dalam menjamin kesejahteraan warganya, terutama mereka yang bekerja di sektor informal dan berisiko tinggi.⁸⁶

Selain itu, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, setiap pemberi kerja wajib memberikan dua bentuk perlindungan utama, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM). Jaminan Kecelakaan Kerja bertujuan memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi pekerja yang mengalami kecelakaan saat bekerja atau dalam perjalanan menuju tempat kerja. Sedangkan Jaminan Kematian memberikan santunan kepada ahli waris apabila pekerja meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja.

Implementasi dua jaminan tersebut mencerminkan tanggung jawab hukum pemberi kerja yang bersifat preventif dan kuratif. Preventif, karena bertujuan mencegah risiko sosial melalui sistem jaminan; dan kuratif, karena memberikan perlindungan ekonomi bagi pekerja atau keluarganya setelah risiko terjadi. Dengan demikian, kewajiban ini tidak semata-mata bersifat administratif, melainkan bagian dari tanggung jawab hukum yang memiliki konsekuensi apabila diabaikan.⁸⁷

⁸⁶ A. Suwondo, 2021, Analisis Kewajiban Pemberi Kerja terhadap Pekerja Tidak Tetap Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Vol. 8, No. 2, hlm. 112–126.

⁸⁷ Rahmawati, 2022, Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Harian Lepas dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. *Jurnal Lex et Societatis*, Vol. 10, No. 3, hlm. 45–58.

Dari perspektif hukum positif Indonesia, kewajiban pemberi kerja untuk memberikan jaminan sosial merupakan kewajiban normatif dan imperatif, artinya tidak dapat ditawar atau digantikan dengan kesepakatan lain yang lebih rendah dari ketentuan undang-undang. Apabila pemberi kerja mengabaikan kewajiban tersebut, maka perbuatannya dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran administratif, sebagaimana diatur dalam Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang dapat berujung pada sanksi berupa teguran tertulis, denda, hingga penghentian pelayanan publik.⁸⁸

Selain itu, masih banyak pemberi kerja yang belum memahami kewajiban hukum ini, khususnya dalam sektor usaha kecil dan informal. Mereka cenderung beranggapan bahwa pekerja harian lepas tidak wajib didaftarkan ke BPJS karena sifat pekerjaan yang tidak tetap. Padahal, dari perspektif hukum, status mereka tetap menciptakan hubungan kerja selama terdapat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Oleh karena itu, hak pekerja harian lepas atas jaminan sosial tetap melekat selama hubungan kerja berlangsung.⁸⁹

Kedudukan pekerja harian lepas dalam Hukum Ketenagakerjaan dalam sistem ketenagakerjaan nasional, pekerja harian lepas termasuk dalam kategori pekerja tidak tetap (non-permanen) yang hubungan kerjanya didasarkan pada

⁸⁸ Neni Sri Imaniyati, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dalam Perspektif Hubungan Industrial*, Refika Aditama, Bandung.

⁸⁹ D. Lestari dan Y. Gunarto, 2021, Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap Pelaksanaan Program BPJS oleh Perusahaan Sektor Informal. *Jurnal Ilmu Hukum Aktualita*, Vol. 6, No. 1, hlm. 77–92.

jumlah hari kerja atau pekerjaan tertentu yang sifatnya tidak terus-menerus.

Status ini diatur secara khusus dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, terutama pada Pasal 10 ayat (2), yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja harian lepas digunakan untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam waktu dan volumenya, serta dibayar berdasarkan kehadiran harian.

Kedudukan pekerja harian lepas juga sering kali menimbulkan persoalan dalam pelaksanaan hak-hak normatif, terutama terkait jaminan sosial tenaga kerja. Banyak pemberi kerja yang menafsirkan bahwa hubungan kerja harian tidak menciptakan kewajiban jangka panjang, sehingga pekerja tersebut dianggap tidak berhak atas fasilitas yang sama dengan pekerja tetap. Namun secara yuridis, pandangan tersebut tidak dapat dibenarkan. Hubungan kerja tetap dianggap sah selama terdapat unsur pekerjaan, upah, dan perintah, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Artinya, tidak ada pengecualian terhadap pekerja harian lepas dalam hal hak-hak dasar ketenagakerjaan, termasuk hak atas jaminan sosial.⁹⁰

Hubungan kerja harian lepas merupakan bentuk hubungan kerja yang bersifat fleksibel, namun tidak berarti menghapus tanggung jawab pemberi kerja terhadap pekerjanya.⁹¹ Fleksibilitas hubungan kerja tersebut hanya berkaitan dengan waktu dan durasi, bukan pada aspek perlindungan hukum

⁹⁰ Sutedi, *Op. Cit.*, hlm. 72-74

⁹¹ Neni Sri Imaniyati, *Op. Cit*, hlm. 102-104.

yang menjadi hak setiap pekerja. Dengan kata lain, pekerja harian lepas tetap berada di bawah payung hukum ketenagakerjaan yang menjamin perlindungan sosial bagi seluruh tenaga kerja.⁹²

Pekerja harian lepas memiliki posisi hukum yang lemah dalam hubungan industrial, karena ketergantungan ekonomi yang tinggi terhadap pemberi kerja, namun tidak mendapatkan jaminan sosial yang memadai. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan harus berperan sebagai instrumen protektif yang tidak hanya melindungi pekerja tetap, tetapi juga mereka yang bekerja dalam skema informal atau non-reguler.⁹³

Secara konstitusional, perlindungan terhadap pekerja harian lepas juga dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ketentuan konstitusional ini menjadi dasar moral dan yuridis bagi negara untuk memastikan bahwa seluruh pekerja, tanpa memandang status hubungan kerja, berhak atas perlindungan dan kesejahteraan yang layak. Negara berkewajiban mewujudkan prinsip keadilan sosial melalui kebijakan jaminan sosial tenaga kerja, sebagaimana diimplementasikan melalui sistem BPJS Ketenagakerjaan.

Sementara itu, dari perspektif teori hukum ketenagakerjaan, pekerja harian lepas termasuk dalam bagian dari sistem tenaga kerja yang diakui secara resmi oleh negara. Hukum ketenagakerjaan Indonesia menganut asas

⁹² Neni Sri Imaniyati, *Op. Cit.*, hlm. 112-114.

⁹³ I. Suryana, 2020, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Non Formal di Indonesia*, Deepublish, Yogyakarta.

persamaan dan perlindungan universal bagi seluruh tenaga kerja, tanpa memandang status hubungan kerja. Artinya, perbedaan status pekerja hanya berlaku untuk aspek administratif, sedangkan untuk aspek perlindungan hukum dan kesejahteraan sosial berlaku prinsip kesetaraan.⁹⁴

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pekerja harian lepas memiliki kedudukan hukum yang sama dengan pekerja tetap dalam hal hak atas perlindungan sosial. Pembedaan status kerja tidak boleh dijadikan alasan untuk meniadakan hak pekerja terhadap jaminan sosial tenaga kerja. Oleh karena itu, kewajiban pemberi kerja untuk memberikan asuransi atau jaminan sosial kepada pekerja harian lepas merupakan bagian dari tanggung jawab hukum dan moral yang diatur dalam peraturan perundang-undangan serta diperkuat oleh prinsip-prinsip keadilan sosial dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Dengan demikian, hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja harian lepas, meskipun bersifat sementara, tetap memiliki konsekuensi hukum yang sama kuatnya dengan hubungan kerja tetap. Pemberi kerja yang mengabaikan kewajiban ini berarti melanggar prinsip perlindungan tenaga kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, serta mengingkari semangat negara kesejahteraan (*welfare state*) yang menjadi dasar filosofi pembentukan hukum ketenagakerjaan nasional.⁹⁵

⁹⁴ Sumarsono, 2003, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Jakarta, hlm. 87–89.

⁹⁵ Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan: Kajian Komprehensif terhadap Hubungan Kerja dan Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm.112–114.

Meskipun secara normatif kewajiban pemberi kerja untuk memberikan jaminan sosial kepada pekerja, termasuk pekerja harian lepas, telah diatur secara tegas dalam berbagai peraturan perundang-undangan, implementasinya di lapangan masih menghadapi berbagai kendala. Implementasi yang dimaksud di sini tidak hanya menyangkut pelaksanaan administratif pendaftaran ke BPJS Ketenagakerjaan, tetapi juga mencakup aspek kepatuhan, kesadaran hukum, dan efektivitas pengawasan oleh pemerintah.⁹⁶

Keberhasilan implementasi perlindungan tenaga kerja sangat bergantung pada komitmen pemberi kerja dalam melaksanakan tanggung jawab hukumnya. Dalam konteks pekerja harian lepas, sering kali pemberi kerja menganggap bahwa pekerja yang bekerja dalam jangka pendek atau tidak terikat kontrak tetap tidak perlu didaftarkan dalam program jaminan sosial.⁹⁷

Namun, meskipun secara normatif kewajiban tersebut telah diatur secara tegas, implementasinya di lapangan masih menghadapi berbagai hambatan. Implementasi tidak hanya menyangkut pelaksanaan administratif, tetapi juga terkait kepatuhan pemberi kerja, kesadaran hukum, dan efektivitas pengawasan oleh pemerintah. Tingkat kepatuhan pemberi kerja dalam mendaftarkan pekerja harian lepas ke BPJS Ketenagakerjaan masih tergolong rendah, terutama pada sektor informal dan usaha kecil-menengah. Salah satu penyebab utamanya adalah minimnya pemahaman hukum pemberi kerja mengenai kewajiban mereka dalam program jaminan sosial. Sebagian pemberi kerja beranggapan

⁹⁶ Neni Sri Imaniyati, *Op. Cit.*, hlm. 175-177.

⁹⁷ Zaeni Asyhadie, 2012, *Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 141–143.

bahwa pekerja lepas bukan bagian dari tenaga kerja yang wajib diasuransikan karena tidak bekerja penuh waktu dan tidak memiliki perjanjian kerja jangka panjang.⁹⁸

Pandangan tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, yang menyatakan bahwa setiap pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS paling lambat 30 hari setelah hubungan kerja dimulai. Ketentuan ini bersifat imperatif, artinya tidak boleh ditunda atau dinegosiasikan.

Rendahnya tingkat kepatuhan ini disebabkan oleh lemahnya pengawasan dari instansi pemerintah dan belum optimalnya sosialisasi mengenai hak-hak pekerja tidak tetap. Mereka menegaskan bahwa implementasi kebijakan jaminan sosial tenaga kerja harus disertai dengan pendekatan edukatif dan penegakan hukum yang seimbang artinya pemerintah harus aktif mensosialisasikan kewajiban pemberi kerja sekaligus menegakkan sanksi terhadap pelanggaran.⁹⁹

Untuk mengatasi kendala administratif dalam pendaftaran pekerja harian lepas, BPJS Ketenagakerjaan telah menyediakan skema khusus melalui Pedoman Kepesertaan Pekerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Harian. Dalam pedoman ini dijelaskan bahwa pekerja harian lepas dapat didaftarkan dengan iuran harian atau per proyek, sehingga lebih fleksibel dan disesuaikan dengan pola kerja mereka.¹⁰⁰

⁹⁸ Rahmawati, *Op. Cit.*, hlm. 133-134.

⁹⁹ D. Lestari & Y. Gunarto, *Op. Cit.*, hlm. 211-213.

¹⁰⁰ BPJS Ketenagakerjaan, 2018, *Pedoman Kepesertaan Pekerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Harian (PHPBP)*, BPJS Ketenagakerjaan, Jakarta, hlm. 5-7.

Sistem ini memberikan kemudahan bagi pemberi kerja untuk memenuhi kewajibannya tanpa harus membayar iuran tetap bulanan seperti pada pekerja penuh waktu. Menurut BPJS Ketenagakerjaan, mekanisme ini bertujuan untuk memperluas cakupan perlindungan sosial bagi tenaga kerja sektor informal, termasuk pekerja harian lepas, yang selama ini sulit dijangkau oleh sistem jaminan sosial konvensional.

Dari penelitian dan analisis di atas, penulis berpendapat bahwa kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja harian lepas ke dalam program jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan) merupakan tanggung jawab hukum dan moral tertinggi, yang berlandaskan pada hak dasar pekerja yaitu Pasal 99 UU Ketenagakerjaan serta jaminan konstitusional yaitu Pasal 27 dan 28H Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sistem jaminan sosial di Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) bersifat inklusif, di mana kewajiban tersebut mencakup seluruh jenis pekerja, termasuk pekerja harian lepas dan harus menyediakan minimal Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) serta Jaminan Kematian (JKM).

Secara yuridis, status tidak tetap (non-permanen) tidak dapat menghilangkan hak dasar ini, sebab hubungan kerja tetap sah selama terdapat unsur upah, pekerjaan, dan perintah. Karena posisi ekonomi pekerja harian lepas yang lemah, hukum harus bertindak sebagai instrumen protektif untuk menegakkan prinsip kesetaraan perlindungan. Namun, diakui bahwa implementasi di lapangan masih rendah akibat minimnya pemahaman pemberi

kerja, sehingga diperlukan peningkatan kepatuhan yang didukung oleh skema fleksibel (iuran harian/per proyek) yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

B. Implikasi Yuridis Bagi Pemberi Kerja Apabila Tidak Memenuhi Kewajiban Memberikan Asuransi Kepada Pekerja Harian Lepas

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, kewajiban pemberi kerja untuk memberikan jaminan sosial kepada pekerja merupakan bagian dari tanggung jawab hukum yang bersifat imperatif, artinya wajib dipenuhi dan tidak dapat diabaikan oleh pihak manapun. Hal ini sejalan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang secara tegas mewajibkan setiap pemberi kerja untuk mendaftarkan seluruh tenaga kerjanya ke dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan. Kewajiban ini bukan hanya bersifat administratif, melainkan juga memiliki dimensi yuridis yang mengikat, karena berhubungan langsung dengan perlindungan hak-hak konstitusional pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk mengembangkan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.¹⁰¹

Pelanggaran terhadap kewajiban pemberi kerja untuk memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan tidak hanya menimbulkan konsekuensi

¹⁰¹ Jimly Asshiddiqie, 2010, *Konstitusi dan Hak Asasi Manusia*, Konstitusi Press, Jakarta, hlm. 183.

administratif, tetapi juga dapat berimplikasi pada tanggung jawab perdata dan pidana.¹⁰² Artinya, pemberi kerja yang mengabaikan kewajiban tersebut dapat dimintai pertanggungjawaban secara hukum karena telah melanggar hak dasar pekerja atas perlindungan sosial. Menurut Ridwan HR, setiap kewajiban yang dibebankan oleh undang-undang bersifat mengikat dan pelanggarannya dapat menimbulkan akibat hukum berupa sanksi administratif maupun tanggung gugat (*liability*) terhadap pihak yang bersangkutan.¹⁰³ Dalam konteks ini, pengabaian kewajiban asuransi tenaga kerja mencerminkan bentuk ketidakpatuhan terhadap hukum publik dan sekaligus pelanggaran terhadap prinsip *good governance* dalam hubungan industrial.¹⁰⁴

Hubungan kerja lahir dari perjanjian kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban timbal balik antara pekerja dan pemberi kerja. Dengan adanya hubungan kerja tersebut, pemberi kerja berkewajiban tidak hanya untuk membayar upah, tetapi juga memberikan perlindungan hukum dan sosial kepada pekerjanya, termasuk jaminan keselamatan dan kesejahteraan kerja. Kewajiban ini bersifat *lex specialis* karena diatur secara khusus dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, sehingga tidak dapat disimpangi dengan alasan apapun, termasuk status pekerja yang bersifat harian lepas.¹⁰⁵

Hubungan kerja juga pada hakikatnya bersifat sosial dan tidak dapat dilepaskan dari perlindungan negara terhadap pekerja sebagai pihak yang secara

¹⁰² Zainal Asikin, *Op. Cit.*, hlm. 158.

¹⁰³ Ridwan HR, 2006, *Hukum Administrasi Negara*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 104.

¹⁰⁴ *Ibid*, hlm. 230.

¹⁰⁵ Subekti, 2008, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, hlm. 45.

ekonomis lebih lemah.¹⁰⁶ Oleh karena itu, pengabaian terhadap kewajiban pemberian jaminan sosial bukan hanya pelanggaran hukum administratif, tetapi juga pelanggaran terhadap prinsip *social justice* atau keadilan sosial yang menjadi dasar negara hukum Indonesia.

Perlindungan terhadap pekerja tidak dapat dilepaskan dari prinsip dasar hubungan kerja, yaitu adanya unsur perintah, upah, dan pekerjaan.¹⁰⁷ Oleh karena itu, setiap individu yang bekerja di bawah perintah pemberi kerja, baik tetap maupun tidak tetap, berhak atas jaminan sosial sebagaimana diamanatkan oleh undang-undang. Dengan kata lain, pekerja harian lepas tetap termasuk dalam subjek hukum yang berhak memperoleh perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan.¹⁰⁸

Kegagalan pemberi kerja dalam memenuhi kewajiban ini dapat dikategorikan sebagai bentuk pelanggaran terhadap asas *pacta sunt servanda* yakni prinsip bahwa setiap perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.¹⁰⁹ Prinsip ini tidak hanya diatur dalam hukum perdata melalui Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP), tetapi juga merupakan asas universal dalam hukum perjanjian modern. Pelaksanaan perjanjian kerja harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan kesetiaan terhadap isi kesepakatan, terutama jika menyangkut keselamatan dan kesejahteraan pihak lain. Maka, jika pemberi kerja lalai memberikan jaminan sosial, hal tersebut

¹⁰⁶ Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 14.

¹⁰⁷ Zainal Asikin, *Op. Cit.*, hlm. 7.

¹⁰⁸ *Ibid*, hlm. 16.

¹⁰⁹ Subekti, *Op. Cit.*, hlm. 46.

berarti tidak melaksanakan isi perjanjian kerja secara benar dan bertentangan dengan asas keadilan.¹¹⁰

Selain itu, Soerjono Soekanto menjelaskan bahwa pelaksanaan norma hukum dalam praktik ketenagakerjaan sering kali dipengaruhi oleh kesadaran hukum masyarakat dan efektivitas penegakan hukum itu sendiri.¹¹¹ Dalam konteks ini, masih banyak pemberi kerja yang menganggap bahwa pekerja harian lepas tidak termasuk dalam kategori tenaga kerja yang wajib diasuransikan. Pandangan tersebut jelas keliru karena 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. Dalam Pasal 2 ayat (3) disebutkan secara tegas bahwa: “Pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya, baik yang berstatus tetap, tidak tetap, maupun pekerja harian lepas, ke dalam program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS”. Peraturan Pemerintah tersebut telah memperluas kewajiban pemberi kerja untuk mencakup semua jenis hubungan kerja, termasuk pekerja tidak tetap dan pekerja lepas harian.

Kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya pada program BPJS Ketenagakerjaan merupakan bentuk konkret dari implementasi asas *lex posterior derogat legi priori*, di mana ketentuan terbaru dalam UU BPJS mengesampingkan peraturan yang lebih lama apabila terjadi pertentangan.

¹¹⁰ Sutedi, *Op. Cit.*, hlm. 59.

¹¹¹ S. Soekanto, *Op. Cit.*, hlm. 6.

Dengan demikian, tidak ada alasan bagi pemberi kerja untuk menghindari kewajiban tersebut, termasuk terhadap pekerja dengan status harian lepas, karena hukum positif Indonesia telah menegaskan prinsip kesetaraan perlindungan bagi seluruh tenaga kerja.¹¹²

Tidak dipenuhinya kewajiban pemberi kerja dalam memberikan asuransi ketenagakerjaan kepada pekerja, termasuk pekerja harian lepas, membawa konsekuensi hukum yang serius. Implikasi tersebut tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga dapat menimbulkan tanggung jawab perdata, bahkan pidana. Di samping itu, terdapat pula implikasi moral dan sosial yang mencerminkan pelanggaran terhadap nilai-nilai keadilan dan perlindungan hak asasi pekerja.

1. Implikasi Administratif

Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan nasional, kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya ke dalam program jaminan sosial merupakan perintah hukum yang bersifat mengikat dan wajib dipenuhi. Berdasarkan ketentuan Pasal 17 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), setiap pemberi kerja yang tidak melaksanakan kewajiban tersebut dapat dikenai sanksi administratif.

Adapun bentuk sanksi administratif tersebut meliputi teguran tertulis, denda, dan pembatasan layanan publik tertentu, seperti penundaan

¹¹² Anwar Borahima, 2019, Implikasi Yuridis Terhadap Pemberi Kerja yang Tidak Mendaftarkan Pekerjanya pada BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Jurisprudensi*, Vol. 9, No. 2, hlm. 208.

atau pencabutan izin usaha, izin tender, hingga perpanjangan izin operasional.¹¹³ Ketentuan ini juga dipertegas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

Keharusan untuk melaksanakan kewajiban jaminan sosial bagi pekerja tidak hanya dimaksudkan sebagai tanggung jawab hukum semata, tetapi juga merupakan perwujudan dari fungsi pembinaan hukum ketenagakerjaan. Sanksi administratif di bidang ketenagakerjaan pada hakikatnya bertujuan menumbuhkan kesadaran hukum pemberi kerja agar mematuhi kewajiban perlindungan terhadap pekerja. Dengan demikian, pengenaan sanksi tersebut memiliki karakter preventif dan edukatif, bukan sekadar represif.¹¹⁴

Sanksi administratif memiliki dua fungsi utama, yaitu fungsi korektif dan fungsi pembinaan. Pengenaan sanksi administratif bertujuan memperbaiki perilaku pelanggar agar mematuhi ketentuan hukum yang berlaku, sekaligus mencegah terulangnya pelanggaran serupa di masa mendatang.¹¹⁵ Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, fungsi tersebut berperan penting dalam menciptakan sistem hubungan industrial yang tertib, adil, dan berkelanjutan.

¹¹³ Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 157.

¹¹⁴ Zainal Asikin, *Op. Cit.*, hlm. 121.

¹¹⁵ Philipus M. Hadjon, 1993, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, hlm. 65.

Pengenaan sanksi administratif merupakan bentuk tanggung jawab negara dalam memastikan terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, khususnya dalam bidang jaminan sosial. Negara wajib menjamin agar setiap pekerja, tanpa memandang status hubungan kerjanya, memperoleh perlindungan sosial yang layak.¹¹⁶ Dengan demikian, sanksi administratif merupakan alat yang sah dan perlu untuk menegakkan norma hukum ketenagakerjaan, sekaligus memberikan efek jera bagi pemberi kerja yang lalai melaksanakan kewajibannya.

Penerapan sanksi administratif dalam konteks hukum ketenagakerjaan juga sejalan dengan prinsip *good governance* atau tata kelola pemerintahan yang baik. Sanksi administratif berfungsi menjaga keseimbangan antara kepentingan publik dan kepentingan individu. Dalam hal ini, hak pekerja atas jaminan sosial merupakan bagian dari kepentingan publik yang wajib dilindungi oleh negara melalui mekanisme hukum yang tegas.¹¹⁷

Selain memiliki fungsi korektif dan preventif, sanksi administratif juga memiliki fungsi edukatif dan moral, yaitu mendorong pemberi kerja agar memahami bahwa jaminan sosial bukan sekadar kewajiban formal, tetapi bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan terhadap kesejahteraan pekerjanya. Penerapan sanksi hukum harus dilakukan secara konsisten dan

¹¹⁶ Sutedi, 2012, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 146.

¹¹⁷ Riawan Tjandra, 2004, *Hukum Administrasi Negara*, Atma Jaya University Press, Yogyakarta, hlm. 87.

tidak diskriminatif agar menimbulkan efek jera sekaligus meningkatkan kepatuhan terhadap hukum.¹¹⁸

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelanggaran terhadap kewajiban pemberi kerja dalam memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan memiliki implikasi administratif yang serius. Sanksi yang diberikan bukan semata-mata sebagai bentuk hukuman, melainkan sebagai upaya sistematis untuk mewujudkan tertib hukum, meningkatkan kesadaran, dan memperkuat perlindungan sosial bagi seluruh pekerja, termasuk pekerja harian lepas. Pelaksanaan sanksi administratif yang tegas, konsisten, dan berkeadilan diharapkan mampu menciptakan budaya hukum ketenagakerjaan yang lebih progresif dan berpihak pada kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia.

2. Implikasi Perdata

Dari perspektif hukum perdata, hubungan antara pemberi kerja dan pekerja merupakan bentuk perikatan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban timbal balik.¹¹⁹ Perikatan tersebut lahir dari perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yang menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi ketika seseorang mengikatkan diri untuk bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah. Oleh karena itu, hubungan kerja tidak hanya bersifat ekonomis, tetapi juga mengandung aspek yuridis yang mengikat

¹¹⁸ Muchsin, 2007, *Efektivitas Hukum dan Kepatuhan Masyarakat*, Muhammadiyah University Press, Surakarta, hlm. 93.

¹¹⁹ Subekti, *Op. Cit.*, hlm. 45.

kedua belah pihak untuk melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing secara seimbang.¹²⁰

Apabila pemberi kerja lalai untuk mendaftarkan pekerjanya ke dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan, maka kelalaian tersebut dapat dikategorikan sebagai wanprestasi atau perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*). Ketentuan ini sejalan dengan Pasal 1365 KUHPerdata, yang menyatakan bahwa: “Tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu untuk mengantinya.”

Wanprestasi terjadi apabila salah satu pihak dalam perikatan tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana diperjanjikan, baik karena tidak melaksanakan sama sekali, terlambat melaksanakan, atau melaksanakan secara tidak sebagaimana mestinya.¹²¹ Dalam konteks ketenagakerjaan, ketika pemberi kerja tidak melaksanakan kewajiban hukum untuk memberikan perlindungan sosial melalui jaminan ketenagakerjaan, maka tindakan tersebut dapat dianggap sebagai bentuk wanprestasi substantif yang menimbulkan kerugian nyata bagi pihak pekerja.

Asas itikad baik (*good faith*) dalam pelaksanaan perjanjian merupakan salah satu pilar penting dalam hukum perdata. Setiap perikatan harus dilaksanakan dengan itikad baik dan tanggung jawab moral, terutama jika perjanjian tersebut menyangkut hak-hak dasar manusia.¹²² Dengan

¹²⁰ Soeroso, 2012, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 103.

¹²¹ Subekti, *Loc. Cit.*, hlm. 45.

¹²² Ridwan Khairandy, 2003, *Itikad Baik dalam Kontrak di Berbagai Sistem Hukum*. Pascasarjana FH UI, Jakarta, hlm. 127.

demikian, kelalaian pemberi kerja dalam mendaftarkan pekerjanya ke program jaminan sosial dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap asas itikad baik, karena pemberi kerja tidak melaksanakan kewajiban yang seharusnya demi kepentingan perlindungan pekerja.

Di dalam hubungan kerja, kewajiban pemberi kerja tidak berhenti pada pembayaran upah, melainkan juga mencakup perlindungan keselamatan dan kesejahteraan pekerja. Ketika kewajiban tersebut diabaikan, pekerja atau ahli warisnya berhak menuntut kompensasi atas kerugian yang timbul akibat kelalaian pemberi kerja.¹²³

Pelanggaran terhadap kewajiban pemberi kerja sering kali menimbulkan dampak sosial dan ekonomi yang signifikan bagi pekerja dan keluarganya. Oleh sebab itu, tanggung jawab perdata yang dibebankan kepada pemberi kerja tidak hanya memiliki fungsi kompensatoris tetapi juga rehabilitatif, yaitu untuk mengembalikan kondisi pekerja atau ahli warisnya pada posisi semula sebelum terjadinya kerugian.¹²⁴

Dalam perspektif hukum progresif, pelaksanaan kewajiban hukum dalam hubungan industrial tidak hanya dimaknai sebagai ketaatan formal terhadap peraturan, tetapi juga sebagai manifestasi keadilan substantif.¹²⁵ Artinya, pemberi kerja yang lalai memberikan jaminan sosial berarti telah mengabaikan nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan sosial yang menjadi dasar hubungan kerja. Oleh karena itu, penegakan tanggung jawab perdata

¹²³ Sutedi, *Op. Cit.*, hlm. 153.

¹²⁴ Soeroso, *Op. Cit.*, hlm. 112.

¹²⁵ Satjipto Rahardjo, 2006, *Hukum Progresif: Hukum yang Membebaskan*, Kompas, Jakarta, hlm. 112.

terhadap pemberi kerja yang lalai merupakan langkah penting dalam menegakkan prinsip keadilan dan kemanusiaan di bidang ketenagakerjaan.

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa pelanggaran terhadap kewajiban pemberi kerja dalam mendaftarkan pekerjanya pada program jaminan sosial ketenagakerjaan memiliki implikasi hukum perdata yang nyata. Pemberi kerja dapat dimintai tanggung jawab baik atas dasar wanprestasi maupun perbuatan melawan hukum, tergantung pada bentuk kelalaianya. Tanggung jawab tersebut mencakup kewajiban membayar ganti rugi, pemulihian hak-hak pekerja, serta tanggung jawab moral untuk menjamin kesejahteraan tenaga kerja sesuai dengan prinsip perlindungan hukum yang diamanatkan oleh peraturan perundangan.

3. Implikasi Pidana

Selain sanksi administratif dan perdata, ketidakpatuhan pemberi kerja terhadap kewajiban memberikan asuransi tenaga kerja juga memiliki implikasi pidana, terutama apabila kelalaian tersebut menimbulkan kerugian serius bagi pekerja, seperti kecelakaan kerja tanpa perlindungan, hilangnya nyawa, atau tidak terpenuhinya hak-hak dasar pekerja atas jaminan sosial.¹²⁶ Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif dalam Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial, pemberi kerja yang secara sengaja tidak

¹²⁶ Sutedi, *Op. Cit.*, hlm. 190.

melaksanakan kewajibannya dapat dikenai tindakan hukum lebih lanjut sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, tindakan kelalaian tersebut tidak hanya melanggar ketentuan hukum administrasi, tetapi juga merupakan pelanggaran terhadap hak asasi pekerja yang dijamin oleh konstitusi. Setiap pekerja berhak atas jaminan sosial sebagaimana diatur dalam Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menegaskan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk mengembangkan dirinya secara utuh dan bermartabat. Oleh karena itu, pengabaian kewajiban pemberi kerja dalam memberikan jaminan sosial dapat dipandang sebagai pelanggaran hukum publik sekaligus moral, karena bertentangan dengan prinsip keadilan sosial dalam hubungan industrial.

Kewajiban pemberi kerja terhadap pekerjanya bersifat imperatif dan tidak dapat dinegosiasikan, karena berkaitan langsung dengan keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja. Kelalaian pemberi kerja yang menimbulkan kerugian bagi pekerja merupakan bentuk perbuatan melawan hukum yang dapat dimintai pertanggungjawaban pidana.¹²⁷ Aspek pidana dalam pelanggaran ketenagakerjaan berfungsi sebagai alat pemaksa (*coercive instrument*) untuk memastikan kepatuhan hukum, sekaligus sebagai upaya preventif dan represif dalam menjamin keadilan sosial bagi tenaga kerja.¹²⁸

¹²⁷ *Ibid*, hlm. 189.

¹²⁸ *Ibid*, hlm. 192-193.

Ketentuan mengenai sanksi pidana bagi pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajiban jaminan sosial diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Berdasarkan Pasal 55, pemberi kerja yang tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dan (2) dapat dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah). Ketentuan ini menegaskan bahwa kelalaian dalam melaksanakan kewajiban jaminan sosial tidak dapat dianggap sebagai kesalahan administratif semata, melainkan juga tindak pidana yang memiliki konsekuensi hukum berat.

Selain itu, Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur bahwa pemberi kerja yang melanggar ketentuan Pasal 99 ayat (1) yaitu tidak memberikan jaminan sosial tenaga kerja dapat dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun, atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta). Ketentuan ini menunjukkan bahwa negara menempatkan kewajiban pemberi kerja dalam memberikan jaminan sosial sebagai kewajiban hukum yang bersifat fundamental, sehingga setiap pelanggaran terhadapnya dianggap mencederai prinsip perlindungan tenaga kerja.

Efektivitas penegakan hukum pidana di bidang ketenagakerjaan sangat bergantung pada kesadaran hukum masyarakat dan ketegasan aparat

penegak hukum. Jika pelanggaran terhadap kewajiban jaminan sosial dibiarkan tanpa sanksi, maka hal tersebut dapat melemahkan kewibawaan hukum serta memperburuk kondisi perlindungan tenaga kerja di Indonesia.¹²⁹ Tujuan pemidanaan terhadap pelanggaran ketenagakerjaan adalah untuk melindungi masyarakat dan kelompok rentan, termasuk pekerja yang secara ekonomi berada pada posisi lemah.¹³⁰

Dengan demikian, sanksi pidana yang diberikan kepada pemberi kerja yang lalai menjalankan kewajibannya memiliki fungsi represif, preventif, dan edukatif. Hukuman tersebut tidak hanya bertujuan memberikan efek jera, tetapi juga mendorong tumbuhnya kesadaran hukum di kalangan pengusaha akan pentingnya perlindungan sosial bagi pekerja. Penerapan sanksi pidana, baik berupa pidana penjara maupun denda yang nilainya cukup besar (hingga Rp1 miliar), mencerminkan komitmen negara dalam menegakkan prinsip *rule of law* dan menjamin keadilan sosial bagi seluruh tenaga kerja di Indonesia.

Dari penelitian dan analisis yang penulis dapatkan, penulis berpendapat bahwa kegagalan dalam memberikan asuransi ketenagakerjaan kepada pekerja harian lepas merupakan pelanggaran hukum berlapis dan membawa konsekuensi hukum serius. Hal ini menegaskan komitmen hukum positif Indonesia untuk menjamin kesetaraan perlindungan bagi seluruh tenaga kerja, menolak alasan status kerja

¹²⁹ S. Soekanto, 1983, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, RajaGrafindo Persada. Jakarta, hlm. 80.

¹³⁰ Moeljatno, 2002, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Rineka Cipta. Jakarta, hlm. 65.

tidak tetap, dan menekankan bahwa kewajiban ini perwujudan dari prinsip keadilan sosial.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kewajiban pemberi kerja dalam memberikan asuransi kepada pekerja harian lepas berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku merupakan perintah hukum yang bersifat mengikat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), dan berakar pada hak konstitusional pekerja. Adapun sistem jaminan sosial di Indonesia bersifat inklusif, menolak pandangan umum yang keliru bahwa status pekerja tidak tetap dapat membebaskan pemberi kerja dari kewajiban ini. Sebab hubungan kerja yang sah tetap terbentuk selama terdapat unsur perintah, pekerjaan, dan upah. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan bertindak sebagai instrumen protektif untuk menegakkan prinsip kesetaraan perlindungan.
2. Implikasi yuridis bagi pemberi kerja apabila tidak memenuhi kewajiban memberikan asuransi kepada pekerja harian lepas ada 3 (tiga), yaitu pertama, implikasi administratif berupa teguran tertulis, denda, hingga pembatasan layanan publik seperti penundaan/pencabutan izin usaha atau izin tender sebagaimana diatur dalam Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013. Kedua, implikasi perdata berupa pemberi kerja wajib membayar ganti rugi atau kompensasi penuh

kepada pekerja atau ahli warisnya yang dirugikan. Ketiga, implikasi pidana berupa pidana penjara paling lama 8 tahun atau denda paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) sebagaimana telah diatur dalam Pasal 55 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan penulis yaitu:

1. Bagi pemerintah

Pemerintah perlu memperkuat pengawasan dan penegakan hukum terhadap pelaksanaan kewajiban asuransi ketenagakerjaan, terutama bagi pekerja harian lepas yang sering kali tidak terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Pengawasan ini dapat dilakukan melalui peningkatan koordinasi antara Kementerian Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Daerah, dan BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, pemerintah perlu memperluas sosialisasi serta memberikan insentif atau kemudahan administratif bagi pemberi kerja yang patuh terhadap kewajiban pemberian asuransi ketenagakerjaan, sehingga terciptanya budaya kepatuhan hukum yang lebih baik.

2. Bagi perusahaan/pemberi kerja

Pemberi kerja hendaknya memahami bahwa kewajiban untuk mendaftarkan seluruh tenaga kerja, termasuk pekerja harian lepas ke dalam program jaminan sosial bukan hanya tuntutan hukum tetapi juga tanggung

jawab moral dan sosial. Pemberi kerja perlu membangun sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan dengan memastikan seluruh pekerjanya memperoleh perlindungan sosial yang layak. Kepatuhan terhadap regulasi ini akan memperkuat citra perusahaan sebagai entitas bisnis yang beretika dan berorientasi pada kesejahteraan sumber daya manusia.

3. Bagi serikat pekerja

Diharapkan lebih aktif dalam memperjuangkan hak-hak pekerja, terutama dalam memastikan seluruh pekerja memperoleh asuransi ketenagakerjaan. Upaya advokasi, edukasi, dan pendampingan hukum terhadap pekerja, khususnya pekerja harian lepas perlu ditingkatkan agar pekerja lebih memahami hak-haknya. Serikat pekerja juga dapat berperan sebagai mitra pemerintah dan perusahaan dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

4. Bagi pekerja

Seluruh pekerja, termasuk pekerja harian lepas perlu meningkatkan kesadaran hukum mengenai hak dan kewajibannya dalam hubungan kerja, khususnya terkait asuransi ketenagakerjaan. Pekerja disarankan untuk aktif menanyakan dan memastikan status kepesertaan BPJS Ketenagakerjaannya kepada pemberi kerja. Dengan meningkatnya kesadaran hukum, perlindungan terhadap pekerja lebih terjamin dan mereka memiliki posisi yang lebih seimbang dalam menjalankan hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Al-Qur'an dan Hadits

Departemen Agama Republik Indonesia, 2005, *Al-Qur'an dan terjemahannya*, Syaamil Cipta Media, Jakarta.

Darul Haq, 2010, *Al-Qur'anul Karim dan terjemahnya: Terjemahan Tafsiriyah per kata dan per ayat disertai asbabun nuzul, indeks tematik, dan hukum tajwid*, Darul Haq, Jakarta.

B. Buku

Abdul Kadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

_____, 2005, *Hukum Asuransi dan Perusahaan Asuransi*, Sinar Grafika, Jakarta.

Abdul Khakim, 2003, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

_____, 2012, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Albi Anggito & Johan Setiawan, 2018, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Jejak, Sukabumi.

Asri Wijayanti, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika, Jakarta.

Bahder Johan Nasution, 2008, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung.

Bambang Sunggono, 2002, *Hukum dan Kebijakan Publik*, Sinar Grafika, Jakarta.

_____, 2003, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Bambang Suwondo, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung.

Departemen Pendidikan Nasional, 2012, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Djuariah dan Gusti Yosi Andri, 2024, *Buku Ajar Hukum Asuransi dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan*, Deepublish, Yogyakarta.

Eman Suparman, 2012, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung.

- Holilur Rohman, 2019, *Maqasid al-Syariah*, Setara Press, Jakarta.
- I. Suryana, 2020, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Non Formal di Indonesia*, Deepublish, Yogyakarta.
- Ibrahim J, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang.
- Ika Yunia Fauzia, 2021, *Etika Bisnis Islam Era 5.0*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Iman Soepomo, 2009, *Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- J. C. T Simorangkir & W. Sitompul, 1995, *Kamus Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Jimly Asshiddiqie, 2010, *Konstitusi dan Hak Asasi Manusia*, Konstitusi Press, Jakarta.
- L. J. Moleong, 2017, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- M. Arifin, 2013, *Etika Bisnis dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*, Erlangga, Jakarta.
- M. Chatib Basri, 1991, *Pekerja Sektor Informal*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta.
- M. Marwan & Jimmy P, 2009, *Kamus Hukum*, Reality Publisher, Surabaya.
- Moeljatno, 2002, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Muchammad Jumhur Hidayat, 2008, *Kebijakan Ketenagakerjaan Nasional*, BPPT Press, Jakarta.
- Muchsini, 2012, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, UMM Press, Malang.
- _____, 2007, *Efektivitas Hukum dan Kepatuhan Masyarakat*, Muhammadiyah University Press, Surakarta.
- Muhammad Syakir Sula, 2004, *Asuransi Syariah (Life and General)*, Gema Insani, Jakarta.
- Mukti Fajar ND, 2010, *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- N. S. Imaniyati, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dalam Perspektif Hubungan Industrial*, Refika Aditama, Bandung.
- Pandji Anoraga, 2005, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Payaman J Simanjuntak, 2005, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.

- Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Prenada Media Grup, Jakarta.
- Philipus M. Hadjon, 1993, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Prinst D., 1994, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-haknya)*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Quraish Shihab, 1996, *Wawasan Al-Qur'an: Tafsir Maudhu'i atas Pelbagai Persoalan Umat*, Mizan, Bandung.
- Riawan Tjandra, 2004, *Hukum Administrasi Negara*, Atma Jaya University Press, Yogyakarta.
- Ridwan HR, 2006, *Hukum Administrasi Negara*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Ridwan Khairandy, 2003, *Itikad Baik dalam Kontrak di Berbagai Sistem Hukum*. Pascasarjana FH UI, Jakarta.
- S. Soekanto & S. Mamudji, 2001, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- S. Soekanto, 2008, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta.
- _____, 1983, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Satjipto Rahardjo, 2006, *Hukum Progresif: Hukum yang Membebaskan*, Kompas, Jakarta.
- Siti Hamidah, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Dinamika dan Implementasinya*, UB Press, Malang.
- Soeroso, 2012, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Solahuddin Al-Ayubi & Nurizal Ismail, 2025, *Fikih Maqasid Syariah: Teori dan Praktik*, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sri Redjeki Hartono, 2004, *Hukum Jaminan Sosial di Indonesia*, FH UGM Press, Yogyakarta.
- Sri W. Soemantri, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Tenaga Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Subekti dan Tjitrosudibio, 2005, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Intermasa, Jakarta.
- Subekti, 2005, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta.

- Sudarsono, 2001, *Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sumarsono, 2003, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Jakarta.
- Surayin, 2005, *Analisis Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Yrama Widya, Bandung.
- Sutarno, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Sutarto & Zahid Mubarok, 2024, *Etika Bisnis dalam Islam*, Samudra Biru, Yogyakarta.
- Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- _____, 2012, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Suteki & Galang Taufani, 2018, *Metodologi Penelitian Hukum: Filsafat, Teori dan Praktik*, Rajawali Press, Depok.
- Sutrisno Hadi, 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- T. Djajadisastra, 2004, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Thahir Abdul Luth, 2004, *Etika Bisnis dalam Islam*, Gema Insani Press, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- _____, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan: Kajian Komprehensif terhadap Hubungan Kerja dan Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- _____, 2012, *Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Zainal Asikin, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

C. Karya Ilmiah (Makalah, Laporan Hasil Penelitian, Artikel Jurnal, Skripsi, dan lain-lain)

A. Suwondo, 2021, Analisis Kewajiban Pemberi Kerja terhadap Pekerja Tidak Tetap Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan Indonesia*. Vol. 8, No. 2.

Abdu, Muhammad Azhar, 2020, Jaminan Kecelakaan Kerja bagi Pekerja Harian Lepas yang Ditanggung oleh Perusahaan (Studi pada PT Sarimelati Kencana Tbk.). *NOVUM: Jurnal Hukum*, Vol. 6, No. 4.

Anwar Borahima, 2019, Implikasi Yuridis Terhadap Pemberi Kerja yang Tidak Mendaftarkan Pekerjanya pada BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Jurisprudensi*, Vol. 9, No. 2.

D. Lestari & Y. Gunarto, 2021, Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap Pelaksanaan Program BPJS oleh Perusahaan Sektor Informal. *Jurnal Ilmu Hukum Aktualita*. Vol. 6, No. 1.

Haris Sudirman Lubis, 2018, “Tinjauan Yuridis Pemberantasan Narkotika Berdasarkan Program Rehabilitasi Bagi Korban Penyalahgunaan Narkoba di Kota Batam”, *Skripsi*, Universitas Internasional Batam, Batam.

Kusuma, Qori Fera, 2021, Penerapan dan Pengawasan Jaminan Sosial bagi Pekerja Harian Lepas Sektor Jasa Konstruksi di Kota Tangerang Selatan. *Skripsi*. Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Rahmawati, 2022, Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Harian Lepas dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. *Jurnal Lex et Societatis*. Vol. 10, No. 3.

Suyanto, 2020, “Implementasi Keadilan Sosial dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Indonesia”, *Jurnal Sosiohumaniora*, Vol. 22, No. 3.

D. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1953 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

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

Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

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.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

E. Website dan Lain-lain

Akbar Maulana, 2025, Ada 27 Juta Pekerja Rentan Belum Terlindungi Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan, Ada 27 Juta Pekerja Rentan Belum Terlindungi Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan diakses pada 22 September 2025 pukul 14.30 WIB.

Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (n.d.). Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). <https://kbbi.kemdikbud.go.id>

Badan Pusat Statistik, 2025, Statistik Indonesia 2025, BPS, <https://www.bps.go.id> diakses pada 18 September 2025 pukul 19.55 WIB.

Hardisman, 2022, Penelitian Diagnostik dan Prognostik, <https://www.gramedia.com/products/penelitian-diagnostik-dan-prognostik> diakses pada tanggal 22 September 2025 pukul 15.34 WIB.

Itbox, 2023, Data Primer: Contoh & Perbedaan dengan Data Sekunder, <https://itbox.id/blog/data-primer-adalah/> diakses pada tanggal 22 September 2025 pukul 15.39 WB.

JobStreet Indonesia, 2023, Perbedaan pegawai harian lepas dengan freelancer.

<https://id.jobstreet.com/id/careeradvice/article/perbedaan-pegawai-harian-lepas-dengan-freelancer> diakses pada tanggal 18 September 2025 pukul 11.14 WIB.

Satudata Kementerian Ketenagakerjaan, Jumlah Perusahaan Peserta BPJS Ketenagakerjaan Agustus 2025, <https://satudata.kemnaker.go.id>. diakses pada 23 November 2025 pukul 16.44 WIB.

