

**IMPLEMENTASI PASAL 11 AYAT (3) PERATURAN PEMERINTAH
REPUBLIK INDONESIA NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU
KERJA, DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA DI KABUPATEN SLEMAN**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Muhammad Arsyah Putra Julina

No. Mahasiswa: 19410141

**PROGRAM STUDI HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2023

**IMPLEMENTASI PASAL 11 AYAT (3) PERATURAN PEMERINTAH
REPUBLIK INDONESIA NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU
KERJA, DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA DI KABUPATEN SLEMAN
SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum

Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta

Oleh:

Muhammad Arsyah Putra Julina

No. Mahasiswa: 19410141

PROGRAM STUDI S1 ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2023



**IMPLEMENTASI PASAL 11 AYAT (3) PERATURAN
PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 35 TAHUN
2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU,
ALIH DAYA, WAKTU KERJA, DAN WAKTU ISTIRAHAT,
DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI KABUPATEN
SLEMAN**

Telah diperiksa dan disetujui Dosen Pembimbing Tugas Akhir untuk
diajukan ke depan TIM Penguji dalam Ujian Tugas Akhir / Pendaran
pada tanggal 13 April 2023

Yogyakarta, 27 Maret 2023
Dosen Pembimbing Tugas Akhir,


Mustika Prabaningrum Kusumawati, S.H., M.H.



**IMPLEMENTASI PASAL 11 AYAT (3) PERATURAN
PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 35 TAHUN
2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU,
ALIH DAYA, WAKTU KERJA, DAN WAKTU ISTIRAHAT,
DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI KABUPATEN
SLEMAN**

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam
Ujian Tugas Akhir / Pendadaran
pada tanggal dan Dinyatakan LULUS
Yogyakarta, 13 April 2023

Tim Penguji

1. Ketua : Mustika Prabaningrum Kusumawati, S.H., M.H.
2. Anggota : Mukmin Zakie, S.H., M.Hum., Ph.D.
3. Anggota : Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H.

Tanda Tangan

Mengetahui:
Universitas Islam
Indonesia Fakultas
Hukum

Dekan,



Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.H.

NIK. 01410010 9



**SURAT PERNYATAAN
ORISINALITAS KARYA TULIS ILMIAH BERUPA TUGAS AKHIR
MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : **MUHAMMAD ARSYA PUTRA JULINA**

NIM : **19410141**

Adalah benar Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah melakukan Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa Skripsi dengan judul: **IMPLEMENTASI PASAL 11 AYAT (3) PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA, DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI KABUPATEN SLEMAN**. Karya Tulis ini akan saya ajukan kepada Tim Penguji pada Ujian Tugas Akhir Pendadaran yang akan diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Sehubungan dengan hasil tersebut, dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa Karya Tulis ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri yang dalam penyusunannya tunduk dan patuh terhadap kaidah, etika, dan norma-norma penulisan sebuah karya tulis ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. Bahwa saya menjamin hasil Karya Tulis Ilmiah ini adalah benar-benar asli (orisinil), bebas dari unsur-unsur yang dapat dikategorikan sebagai melakukan perbuatan penjiplakan karya ilmiah (Plagiasi);
3. Bahwa meskipun secara prinsip hak atas karya ilmiah ini ada pada saya, namun demi kepentingan-kepentingan yang bersifat akademik dan pengembangannya, saya memberikan kewenangan kepada Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya ilmiah saya tersebut.

Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas (terutama pernyataan pada butir no 1 dan 2), saya sanggup menerima sanksi administratif, akademik, bahkan sanksi pidana, jika saya terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpang dari pernyataan tersebut. Saya juga akan bersikap kooperatif untuk hadir, menjawab, membuktikan, melakukan pembelaan terhadap hak-hak saya serta menanda-tangani Berita Acara terkait yang menjadi hak dan kewajiban saya, di depan "Majelis" atau "Tim" Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang ditunjuk oleh pimpinan fakultas, apabila tanda-tanda plagiat disinyalir ada/terjadi pada karya ilmiah saya ini oleh pihak Fakultas Hukum UII.

Demikian, Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, dengan sadar serta tidak ada tekanan dalam bentuk apapun dan oleh siapapun.

Yogyakarta, 1 September 2022

Yang membuat pernyataan

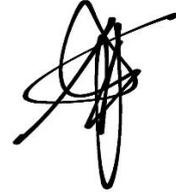
Muhammad Arsy Putra Julina

NIM : 19410141

CURRICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : Muhammad Arsyah Putra Julina
2. Tempat Lahir : Banjarmasin
3. Tanggal Lahir : 4 Februari 2001
4. Jenis Kelamin : Laki – Laki
5. Agama : Islam
6. Golongan Darah : O
7. Alamat Terakhir : Jln. Pelita Komplek Pinus Baru Blok A No. 3,
RT/RW 001/001, Mentaos, Banjarbaru Utara,
Kalimantan Selatan
8. Identitas Orang Tua :
 - a. Nama Ayah : Juli
Pekerjaan Ayah : Karyawan
 - b. Nama Ibu : Budi Herlina
Pekerjaan Ibu : Wiraswasta
9. Alamat Orang Tua : Jln. Pelita Komplek Pinus Baru Blok A No. 3,
RT/RW 001/001, Mentaos, Banjarbaru Utara,
Kalimantan Selatan
10. Riwayat Pendidikan :
 - a. TK : TK Shandy Putra
 - b. SD : SDN Banjarbaru Utara 2
 - c. SMP : SMP Negeri 1 Banjarbaru
 - d. SMA : SMA Negeri 1 Banjarbaru
11. Riwayat Kepanitiaan :
 - a. Ketua Pelaksana Gathering FH UII 2020/2021
 - b. Anggota Komisi B Acara Solidasi FH UII 2020/2021
 - c. Anggota Komisi B Acara Festival Partai FH UII 2020/2021
12. Riwayat Organisasi :
 - a. Fungsio Departemen Pengembangan Sumber Daya Mahasiswa
Lembaga Eksekutif Mahasiswa Fakultas Hukum UII (LEM FH UII)
Periode 2020/2021
 - b. Staff Anggota Kerjasama Antar Lembaga HIPMI PT UII – Sekarang

Yogyakarta, 18 Maret 2023

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

(Muhammad Arsy Putra Julina)
NIM.19410141

HALAMAN MOTTO



"If you build an army of 100 lions and their leader is a dog, in any fight, the lions will die like a dog. But if you build an army of 100 dogs and their leader is a lion, all dogs will fight as a lion".

(Jika Anda membangun pasukan dengan 100 singa dan pemimpin mereka adalah seekor anjing, dalam pertarungan apa pun, singa akan mati seperti anjing. Tetapi, jika Anda membangun pasukan dengan 100 anjing dan pemimpin mereka adalah seekor singa, semua anjing akan bertempur sebagai seekor singa)

Napoleon Bonaparte

"Kita telah jatuh karena tidak belajar. Kalau kita semua tidak bisa belajar, bagaimana kita akan mengejar mereka? Maka kumpulkan semua guru yang tersisa. Karena sekarang pada merekalah kita akan bertempu, bukan kepada kekuatan pasukan."

Kaisar Showa/Hirohito

"Pikiran itu harus di eksplere terus menerus setiap hari. Gerakan mahasiswa itu bukan gerakan massa, melainkan gerakan intelektual."

Rocky Gerung

"Menyelesaikan sebuah studi merupakan bentuk tanggung jawab terhadap diri sendiri."

Ari Nur Rahman

"Jika sudah hilang nalar kritis mahasiswa, maka hilang kemerdekaan kita sebagai kodrat manusia."

Safi

HALAMAN PERSEMBAHAN



Sang Maha Besar dan Maha Segalanya Allah SWT,

Baginda Nabi Besar Muhammad SAW,

Teruntuk Kedua Orangtuaku,

Kakak-Kakakku dan Adikku,

Kekasihku,

Teman-temanku,

Almamaterkku

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

*Alhamdulillahillobbil 'Alamin Assholatu Wassalamu Ala Asyrofil Ambiya Wal
Mursalin, Wa 'Ala Wasohbihi Ajmain Amma Ba'du.*

Puji syukur senantiasa kita panjatkan kehadirat Allah SWT, lantaran kelimpahan kasih anugerah yang diberikan kepada kita semua agar menjadi manusia yang lebih baik akhirnya. Sholawat serta salam kami terus curahkan ke baginda kami, sang revolusioner sejati, Nabi besar Muhammad SAW yang sudah membawa kita dari Masa Jahiliah ke yang dirohmati oleh Allah SWT saat ini dan juga kepada keluarganya, sahabat, dan seluruh pengikutnya serta kita semuanya sampai yaumul akhir. Dengan hal tersebutlah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “IMPLEMENTASI PASAL 11 AYAT (3) PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA, DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI KABUPATEN SLEMAN” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Strata-1 (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari bahwa semua tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu,

dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesarbesarnya kepada:

1. Kedua orang tua saya, Bapak saya tersayang dan Ibunda saya tersayang yaitu Bapak Juli dan Ibu Budi Herlina yang selalu memberikan semangat, doa, bahkan motivasi tersendiri bagi saya bisa ditingkat ini. Hal yang diberikan dan ajaran baik diajarkan ke saya sebagai modal untuk menjadi manusia yang lebih baik lagi.
2. Ibu Mustika Prabaningrum Kusumawati, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing dan juga saya anggap seperti ibu saya sendiri yang telah sabar dan terus membenahi saya pribadi sebagai manusia ataupun membantu saya dalam menuntaskan penelitian saya. Berkat ibu saya dapat memahami segala hal keburukan atau Analisa yang salah dalam memandang penelitian ini ataupun dalam kehidupan saya bertingkah laku.
3. Bapak Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.
4. Kakak saya pertama Vanessa Andhara Julina yang selalu mengingatkan jika saya dalam keadaan tanpa adanya semangat dan memberi semangat mereka kepada saya, bahkan rela memberikan waktunya dan kasih sayangnya kepada saya agar lancar dalam penulisan skripsi ini.
5. Kakek dan Nenek saya yang tidak berhenti untuk memberikan doa dan motivasi agar segera menyelesaikan studi saya serta memberikan amanah agar saya menjadi pribadi yang lebih baik.
6. Sophia Afifa Nasution orang terdekat saya setelah keluarga saya yang telah menemani saya selama ini, orang yang senantiasa memberikan semangat dan

motivasi kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini serta orang yang sangat berpengaruh pada kehidupan saya.

7. Kedua orang tua Sophia Afifa Nasution yaitu Bapak Maulidi Nasution dan Ibu Juli Siregar yang memberikan semangat dan perhatiannya kepada saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini serta memberikan pandangan dalam hal pengerjaan skripsi ini.
8. Abang saya Bagus Muhammad Musowir yang membimbing saya dan memberikan arahan serta ilmunya dalam pengerjaan skripsi ini dan juga sebagai mentor saya dalam kelembagaan, melihat adanya keburukan dan kebaikan didalamnya, salah satu guru dan kakak yang membimbing hingga detik ini.
9. Teman-teman Introvert yaitu Fikry, Ateng, Embul, Pesek, Hendri, Harya, Ilham, Fizi, Ojan, Azay, Ahmed, Fahmi, Gafur, Jewel, Yasmin dan pesek yang telah memberikan semangat dan motivasi dari pertama kuliah sampai sekarang.
10. Teman-teman Takis Entertainment dan Goa Reborn yaitu Martio, Totmuy, Rafi, Ridho, Epong, Apep, Budi, Andre, Pebri, Luthfi, Chalid, Akhmad, yang telah mewarnai kehidupan saya dan memberikan motivasi atas kuliah.
11. Teman-teman Penghuni Surga yaitu Bintang, Dang, Eki, Iip, Ersha, Dias, Arsal, Gimbal, Irfan, Ragil, Rafi, Syahnur, Dio, Dzul dan Wahyu yang telah menemani saya dari awal bangku kuliah sampai sekarang dan bagi saya merekalah keluarga saya yang paling dekat.
12. Teman-teman PB Djarum yaitu Naufal, Alfa, Ameng, Vinsa, Wawa, Nanda, Intan, Rere, Aurel, Meysi yang telah menemani saya dari awal penulisan skripsi ini dan tidak pernah henti untuk memberikan arahannya atas skripsi saya.

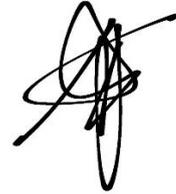
13. Teman-teman Fams yaitu Alvito, Rafly, Salis dan biyu yang telah membantu saya untuk menyelesaikan skripsi ini dan memberikan semangatnya kepada saya
14. Teman-teman Teras Hijau yaitu Fahmi, Alpat, Pamor, Gusmar, Zidan, Topak, Dimas, Nasywa, Pakde Jak dan Budhe serta kawan-kawan lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan warna perkuliahan dan semangat baru dalam hidup saya.
15. Kawan-kawan seperjuangan LEM FH UII serta adek – adek LEM FH UII yaitu, Ilsa, Endar, Norma, Wasik, Pram, Rizky, Andi, Nada dan lain lainnya yang telah kebersamai saya waktu berperan dalam lembaga.
16. Teman-teman Banjarbaru saya yaitu Aqshal, Hasan, Upi, Cocot, Toni, Rio, yang telah memberikan semangat kepada saya untuk merantau dan menjadi manusia sesungguhnya.
17. Para pekerja PT Arsia Trans yaitu, Bapak Halim, Bapak Nadi, Bapak Rizal, Bapak Wahyu, Bapak Surya, Bapak Budi yang telah memberikan semangat dan selalu mengingatkan dalam perkuliahan.
18. Pihak lain yang ikut berperan dan mendoakan dalam penyelesaian tugas akhir saya. Terimakasih banyak, semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan tentunya kepada subjek yang bersangkutan walaupun masih ada kekurangan didalamnya. Sekian dan terimakasih. Hidup Mahasiswa! Hidup Bangsa Indonesia! Hidup Akal Sehat !
Hidup Bagi Mahasiswa Berjuang.

Wabillahi Taufik Wal Hidayah

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 18 Maret 2023

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

(Muhammad Arsy Putra Julina)
NIM.19410141

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL		ii
HALAMAN PENGESAHAN		ii
HALAMAN PENILAIAN		iv
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS		v
CURRICULUM VITAE		viii
HALAMAN MOTTO		ix
HALAMAN PERSEMBAHAN		x
KATA PENGANTAR		xi
DAFTAR ISI		xvi
ABSTRAK		xxi
BAB I	PENDAHULUAN	
	A. Latar Belakang.....	1
	B. Rumusan Masalah.....	13
	C. Tujuan Penelitian.....	14
	D. Manfaat Penelitian.....	14
	E. Orisinalitas Penelitian.....	14
	F. Tinjauan Pustaka.....	19
	1. Jaminan Sosial.....	19
	2. Hubungan Kerja.....	22
	3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	23
	4. Pekerja atau Buruh.....	25
	G. Metode Penelitian.....	26
	1. Tipologi Penelitian.....	27
	2. Pendekatan Penelitian.....	27
	3. Sumber Data.....	28
	4. Pengumpulan Data.....	30
	5. Telaah Analisis Data.....	30
	6. Sistematika Penulisan.....	31

BAB II		TINJAUAN UMUM TENTANG PEKERJA, PERJANJIAN KERJA, HUBUNGAN KERJA DAN JAMINAN SOSIAL	
	A.	Pekerja.....	33
		1. Pekerja dan Tenaga Kerja.....	33
		2. Hak Atas Pekerjaan.....	37
		3. Jenis Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja.....	40
		4. Obyek Perlindungan Tenaga Kerja.....	44
	B.	Perjanjian Kerja.....	46
		1. Pengertian, Subyek dan Obyek Perjanjian Kerja.....	46
		2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.....	49
		3. Unsur-Unsur dalam Perjanjian Kerja.....	51
		4. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian.....	55
	C.	Hubungan Kerja.....	64
	D.	Jaminan Sosial.....	67
		1. Definisi dan Perkembangan Jaminan Sosial di Indonesia..	67
		2. Penerapan Hak Jaminan Sosial.....	73
		3. Tanggung Jawab Negara dalam Jaminan Sosial.....	77
	E.	Tinjauan Islam.....	79
		1. Kerja dan Pekerja dalam Islam.....	79
		2. Hak-Hak Pekerja dalam Islam.....	82
		3. Perjanjian Kerja dalam Islam (Ijarah).....	84
BAB III		IMPLEMENTASI DAN IMPLIKASI PASAL 11 AYAT (3) PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA, DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI KABUPATEN SLEMAN	
	1.	Impelemntasi Pasal 11 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja,	86

		Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja di Kabupaten Sleman.....	
		A. Analisis Yuridis terkait Pasal 11 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.....	87
		B. Penerapan Pasal 11 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.....	92
	2.	Implikasi Hukum Atas Pekerja Dan Tenaga Kerja Yang Berstatus Perjanjian Dengan Waktu Tertentu Yang Tidak Didaftarkan Jaminan Sosial Sesuai Dengan Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.....	124
		A. Analisis Terkait Implikasi Hukum Atas Pekerja Yang Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Sesuai Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.....	126
		B. Tindakan Hukum Terhadap Pemberi Kerja Yang Tidak Mendaftarkan Pekerja PKWT dalam Jaminan Sosial.....	132
BAB IV	PENUTUP		
		A. Kesimpulan.....	138
		B. Saran.....	139
DAFTAR PUSTAKA			141

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat penerapan jaminan sosial terhadap pekerja PKWT dengan berdasarkan peraturan yang mengaturnya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dimana dalam penerapan jaminan sosial setiap pekerja berhak mendapatkan hak nya dalam jaminan sosial tanpa adanya diskriminasi antara status pekerja. Untuk itu permasalahan utama yang ingin dijawab dalam masalah ini adalah bagaimana implementasi dan implikasi bagi pekerja PKWT dalam jaminan sosial di Kabupaten Sleman. Dalam penulisan skripsi ini jenis penelitian ini termasuk penelitian hukum empiris. Selanjutnya data yang diperoleh baik dari studi lapangan maupun studi pustaka kemudian dianalisa menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu data yang diperoleh di lapangan maupun di perpustakaan disusun secara sistematis setelah diseleksi berdasarkan permasalahan dan dilihat dari ketentuan yang berlaku selanjutnya disimpulkan sehingga memperoleh jawaban permasalahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan jaminan sosial bagi pekerja PKWT melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tidak di terapkan secara merata, dimana pemenuhan jaminan sosial bagi pekerja PKWT harus diterapkan guna memberikan kesejahteraan kepada pekerja. Dampak yang ditimbulkan dari tidak terpenuhinya jaminan sosial bagi pekerja PKWT yaitu diskriminasi atas pekerja PKWT dan tidak adanya perlindungan bagi pekerja PKWT.

Kata Kunci: Jaminan Sosial, Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja, Pekerja PKWT.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada kaidahnya negara hukum merupakan negara yang memberlakukan hukum sebagai sumber pengaturan terhadap masyarakat, negara hukum harus menjamin segala bentuk dan aspek dalam masyarakat yang ditujukan semata-mata untuk kesejahteraan. Pemberlakuan sumber hukum harus didasarkan atas sifat hukum yang konkrit dan memaksa serta memiliki tujuan yang fundamental atas kesejahteraan masyarakat. Selain dari pada itu negara harus memiliki jaminan yang dilandaskan untuk kesejahteraan dan keberlangsungan hidup masyarakat, keberlangsungan tersebut harus menjadi upaya pemusatan dimensi dalam perencanaan kehidupan berbangsa dan bernegara, penjaminan tersebut menjadi tonggak yang mampu memberikan keamanan dan kehidupan bagi warga negara untuk mendapatkan kesejahteraan dan keberlangsungan hidup.

Secara eksplisit menyinggungkan bahwa negara bertanggung jawab secara komprehensif atas kesejahteraan masyarakat serta berkehidupan masyarakat, yang mana hal tersebut tercantum dalam dasar negara Indonesia yang dibentuk menjadi ideologi, selanjutnya negara menjamin bahwa seluruh warga negara Indonesia berhak mendapatkan perlindungan dan pekerjaan, maka dari hal tersebut negara sebagai penjamin berupaya membentuk suatu tatanan untuk mengatur masyarakat dalam mendapatkan pekerjaan. Dalam peraturan yang bersifat menaungi dan memberikan kepastian hukum terhadap masyarakat, harus memberikan kelayakan berkehidupan yang di senderkan

kepada kesejahteraan atau kelayakan pekerjaan sesuai dengan pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 yang menjelaskan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal tersebut memberikan penafsiran bahwasanya negara memiliki kepinginan dan kewajiban dalam memberikan pekerjaan dan penghidupan kepada seluruh warga negaranya tanpa adanya diskriminasi.

Peranan tersebutlah yang mana seharusnya dijadikan dominasi terhadap kesejahteraan para pekerja. Melalui dibentuknya sebuah peraturan mendefinisikan bahwasanya secara komprehensif peraturan merupakan susunan muatan yang termuat dalam suatu konstruksi yang mutlak dan terkodifikasi untuk mengatur suatu keadaan dalam masyarakat. Peraturan harus mendalami subyek dan obyek yang diaturnya serta harus tunduk kepada perundang – undangan serta tidak bertentangan terhadap dasar peraturan dan norma dalam masyarakat. Peraturan dibuat sebagaimana mestinya sebagai instrument untuk mengatur secara spesifik pada subyek yang diaturnya. Secara komprehensif peraturan dibuat dan dibentuk oleh pembuat peraturan untuk menjamin segala bentuk kemaslahatan dan kesejahteraan masyarakat .

Pada kaidahnya negara menjamin kehidupan dan pemberian pekerjaan yang layak dan tidak bertentangan dengan konstitusi untuk peningkatan kualitas warga negaranya. Selain dari pada itu bermaknaan kepada pekerja dikenal suatu golongan dalam ketenagakerjaan yang disebut tenaga kerja. Dalam peranan tenaga kerja segala bentuk mekanisme dan sistematika diatur dengan satu peraturan yaitu peraturan ketenagakerjaan. Dari pada itu dibuatkan suatu ilmu hukum yang memiliki relevansi kepada ketenagakerjaan yang disebut sebagai

hukum tenaga kerja atau hukum ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan berasal dari kata dasar “tenaga kerja” yang artinya “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”¹. Dalam konteks tenaga kerja titik sentral tersebut berpedoman kepada hal yang dilakukan dan disebut pekerjaan, Suatu subyek yang melaksanakan pekerjaan disebut pekerja. Pengertian pekerjaan menurut Pasal 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu: “bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Secara eksplisit menjelaskan bahwa pekerja merupakan kapabilitas seseorang dalam bekerja dan untuk menerima upah. Dalam gambaran terhadap pekerja atau buruh memiliki banyak varian status dalam implementasinya. Sebagai bentuk upaya memberikan kepastian hukum dan dasar untuk mengatur pengimplementasian pekerja atau buruh dan untuk pemusatan dimensi kesejahteraan pekerja maka dibentuk sebuah peraturan yang mengikat dan mampu menjadi payung hukum dalam tenaga kerja.

Peraturan yang menaungi ketenagakerjaan di eksplisitkan pada suatu peraturan yang mendalami permasalahan dan mekanisme dalam ketenagakerjaan. Dibentuknya peraturan menteri ketenagakerjaan guna memberikan gambaran dan sistematika tenaga kerja serta hal hal yang mengatur secara eksplisit tentang kedudukan hak dan kewajiban para pekerja atau buruh. Segala ketentuan tersebut harus mencakup secara komprehensif tentang dimensi tenaga kerja, dengan pemberian penjelasan tersebut selain penjelasan

¹ H. Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, penerbit PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm.1.

peraturan menteri ketenagakerjaan dikenal juga peraturan pemerintah republik Indonesia yang mana akar dari dibentuknya peraturan pemerintah merupakan suatu bentuk peraturan perundang – undangan yang ditetapkan oleh presiden untuk menjalankan undang – undang sebagaimana mestinya. Hal tersebut memiliki muatan sebagai instrument untuk mengadakan peraturan lebih lanjut dalam pelaksanaan atau implementasi undang – undang. Dimensi dalam peraturan pemerintah lebih menyelaras kepada spesifikasi pelaksanaan undang – undang maka dari itu memiliki kekhususan yang bersifat komprehensif, seperti pada Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang mana peraturan tersebut mengeksplisitkan kepada subyek status pekerja untuk lebih intensif dalam menjalankan jalannya undang – undang, yang ditujukan secara komprehensif atas pasal 11 ayat (3) peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 menguraikan penjabaran sebagai berikut yaitu: “Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh termasuk hak atas program jaminan sosial. Hal tersebut menjelaskan muatan - muatan pekerja atau buruh yang terikat pada perjanjian kerja dengan waktu tertentu yang sifatnya musiman atau harian, selain dari pada itu fokus penelitian atau titik sentral penelitian terkait penjelasan peraturan tersebut ditujukan secara eksplisit kepada Pekerja PKWT atau pekerja dengan masa kontrak serta pemberian jaminan sosial atas pekerja PKWT atau pekerja kontrak.

Peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 merupakan fondasi utama yang mampu memberikan warna kesejahteraan dalam implementasi pekerja

atau buruh dalam praktek ketenagakerjaan, merujuk kepada Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja memberikan pemusatan khusus kepada kewajiban pengusaha atau pemberi kerja dalam memberikan hak - hak pekerja PKWT yang mana dikhususkan pekerja kontrak dalam jaminan sosial. Pembebanan kewajiban tersebut merupakan bentuk upaya kesejahteraan tenaga kerja dalam mendapatkan jaminan sosial, dibentuknya peraturan pemerintah tersebut sebagai upaya preventif dalam tenaga kerja yang tidak terpenuhi hak dan kewajibannya.

Pendalaman implementasi tersebut banyak menuai kontroversi secara praktek yang mana dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mana terkhusus pada pasal 11 ayat (3) bahwa pengusaha memiliki kewajiban untuk mendaftarkan dan memberikan hak jaminan sosial kepada pekerja/buruh yang berkualifikasi pada status perjanjian kerja waktu tertentu atau pekerja dengan kontrak, maka keterikatan tersebut didasari adanya perjanjian kerja waktu tertentu yang menekankan pada atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan². Secara substantif bahwa pekerja/buruh yang berkerja pada perjanjian kerja tidak tertentu dan pekerja dengan kontrak kerja harus di daftarkan jaminan sosial, yang mana program yang seharusnya di daftarkan dan dimiliki pekerja yaitu; jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan pemeliharaan kesehatan. Secara eksplisit jaminan sosial merupakan sebuah

² Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang University Press 2008), hlm. 19.

kewajiban yang harus dipatuhi dan di implementasikan bagi pengusaha atau pemberi kerja. Sesuai dengan peraturan yang mengaturnya bahwa jaminan sosial tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah berkerja selama 3 bulan berturut turut maka wajib pemberi kerja mendaftarkan atau mengikutsertakan dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Dalam cakupannya tenaga kerja yang hanya bekerja kurang dari tiga bulan pemberi kerja atau pengusaha hanya wajib mendaftarkan pada jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian³. Pemberian program jaminan sosial yang ditujukan kepada pekerja PKWT atau pekerja dengan kontrak tersebut dilandasi pada Pasal 13 ayat (1) dan (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-150/Men/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Keterikatan tersebut dilandasi pada adanya perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu, yang mana keterikatan terjadi karena adanya sebuah kesepakatan perjanjian kerja yang memiliki luaran hak dan kewajiban antar subyek yang bersepakat. Kesepakatan tersebut tercantum secara absah dan memiliki kekuatan hukum pada perjanjian dengan jangka waktu atau dengan waktu tertentu, perjanjian tersebut kerap disebut sebagai PKWT, yang mana memiliki pengertian bahwa PKWT adalah perjanjian kerja yang didalamnya memuat batas waktu hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja ini biasanya digunakan untuk pekerja tidak tetap atau kontrak. PKWT

³ H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, penerbit PrenadaMedia, Ctk. Pertama, Jakarta, 2019, hlm.176.

dapat didasarkan atas dua hal yaitu; jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan.⁴

Hakikat terjadinya keterikatan tersebut menjadikan syarat sah nya tenaga kerja sebagai pekerja yang sah diberikan oleh pemberi kerja, dengan lahirnya perjanjian kerja tersebut maka muncul hak dan kewajiban tenaga kerja yang harus didapatkan dan harus dilaksanakan, keselarasan tersebut dibentuk khusus melalui pasal 11 ayat (3) peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021, dengan adanya peraturan tersebut maka pekerja atau buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu juga harus memiliki hak nya dalam jaminan sosial sebagai tonggak utama kesejahteraan tenaga kerja. Idealita tumpuan pada Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja memiliki tujuan sentral yaitu pemenuhan secara komprehensif atas hak pekerja/buruh yang di uraikan melalui peraturan tersebut, jaminan sosial yang diberikan tersebut guna memberikan perlindungan bagi pekerja PKWT atau pekerja dengan kontrak terhadap resiko – resiko sosial ekonomi yang menimpa dirinya dalam melakukan pekerjaan.⁵ Penyelenggaraan jaminan sosial tersebut dikualifikasikan sedemikian rupa sebagai representatif kesejahteraan tenaga kerja yang memiliki kesetaraan dan kesamaan hak yang di implementasikan secara komprehensif pada keseluruhan status tenaga kerja, dengan adanya Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu

⁴ Maimun, 2007, Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar, Pradnya Paramita, Jakarta, hlm.44.

⁵ *Ibid*, hlm.5.

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, memiliki idelita yang fundamental pada pekerja atau buruh yang berlandaskan penjaminan terhadap pekerja PKWT dalam kelayakan pada pekerjaannya yaitu pemenuhan segala aspek dalam pekerja atau buruh, hal tersebut diberatkan kepada pemberi kerja untuk memperhatikan secara intensif pemenuhan hak yang ditujukan kepada pekerja untuk mendapatkan timbal balik dari kewajiban yang diberikan pekerja, pemenuhan jaminan sosial yang terselenggara harus mampu menjadi wadah untuk kesejahteraan para pekerja, salah satu hal yang harus difasilitasi yaitu penjaminan sosial tentang keselamatan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kecelakaan kerja.

Implementasi Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dikhususkan kepada pekerja PKWT atau pekerja dengan kontrak yang mana diuraikan secara eksplisit pada suatu kondisi antara pekerja PKWT dan pemberi kerja tidak relevan dengan yang dijabarkan dalam peraturan tersebut, yang mana pemenuhan jaminan sosial bagi pekerja dengan perjanjian waktu tertentu tidak secara sistematis dilakukan pemenuhan jaminan sosial bagi pekerja, hal tersebut di ketahui bahwasanya pekerja atau buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang mana dikhususkan pada pekerja kontrak pada realita tidak terdaftar atau tidak mendapati hak nya dalam jaminan sosial. Jaminan sosial yang tidak diberikan atau tidak didaftarkan akan berimplikasi pada kesejahteraan pekerja/buruh. Secara substantif pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilaksanakan antara pekerja dan pemberi kerja atau

pengusaha harus mengedepankan konsep perlindungan dan pemenuhan hak bagi pekerja. Pemberi kerja secara sah disebutkan dalam Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja bahwa wajib memenuhi hak hak pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dalam jaminan sosial. Pemenuhan klasifikasi pekerja atau buruh yang telah bekerja selama 3 bulan dan kurang dari 3 bulan wajib didaftarkan jaminan sosial. Hal tersebut memiliki efek kumulatif bagi setiap tenaga kerja yang telah melaksanakan perjanjian kerja dengan waktu tertentu, saat dimulainya pekerjaan maka kewajiban yang diberatkan kepada pemberi kerja yaitu berkewajiban untuk mendaftarkan pekerja pada jaminan sosial, pada prinsipnya setiap pekerja/buruh wajib dilindungi program BPJS Ketenagakerjaan.⁶ Bagi setiap pekerja yang telah di daftarkan disebut sebagai peserta BPJS yang jaminan kehidupan pekerjaannya di lindungi oleh jaminan – jaminan sosial sesuai dengan Pasal 9 ayat 2 Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial menjelaskan bahwa: “BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, dan jaminan hari tua” dengan adanya penjabaran dari pasal tersebut maka segala bentuk jaminan sosial bagi para pesertanya dikelolah pada badan hukum publik yaitu BPJS. Selain dari pada itu tujuan dibentuknya BPJS sebagai upaya perlindungan yang signifikan terhadap para peserta, hal tersebut sesuai dengan

⁶ Ida Hanifah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Pustaka Prima, Medan, 2022, hlm.176.

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial menyebutkan bahwa: “BPJS bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya” maka pendaftaran pekerja yang berstatus PKWT kepada jaminan sosial sebagai peserta merupakan suatu keadaan yang mampu melindungi pekerja dari segala konskuensi pekerjaan, Maka dari itu pekerja sudah seharusnya mendapatkan hak nya dan perlindungan dalam jaminan sosial, jaminan sosial tersebut merupakan program penyongsong dari badan penyelenggara jaminan sosial dan negara yang di rumuskan dengan konsep iuran setiap peserta, bagi pekerja maka dibebankan kepada pemberi kerja. Dalam melaksanakan iuran jaminan sosial pemberi kerja memungut dengan cara pemotongan gaji atau upah sesuai besaran yang diterima dan didaftarkan oleh pemberi kerja kepada badan penyelenggara. Sesuai Pasal 19 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang mana mendefinitifkan bahwa iuran dikhususkan untuk kemanfaatan pekerja yang berkorelasi dengan asas dan prinsip jaminan sosial. Iuran tersebut murni dari pekerja dan untuk pekerja yang akan dikelola sebagai deposit untuk para pekerja dalam rangka pemenuhan kesejahteraan sosial pekerja, badan penyelenggara jaminan sosial sesuai pada Pasal 49 Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan pengelolaan dana jaminan sosial untuk kemanfaatan jaminan sosial badan penyelenggara melaksanakan subsidi silang antar program dengan membayarkan manfaat suatu program dari dana program lain yang tidak

diperkenankan, hal tersebut memberikan uraian bahwa dana penjaminan sosial yang di mekanismekan pada badan penyelenggara menetapkan subsidi silang guna mendongkrak kemanfaatan bagi peserta jamianan sosial.

Permasalahan tersebut muncul saat peraturan tersebut tidak di implementasikan secara komprehensif. Permasalahan dasar yang berimplikasi secara kumulatif kepada pekerja dalam hak para pekerja untuk mendapatkan penjaminan sosial tidak diberikan sesuai dalam peraturan tentang jaminan sosial. Dalam praktek pengimplementasian tersebut jaminan sosial yang seharusnya diberikan pemberi kerja tidak di implementasikan dan bertolak belakang dengan yang dijelaskan dalam pasal 11 ayat (3) peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 yang menyangkutkan kewajiban untuk memberikan hak jaminan sosial atas pekerja yang berstatus perjanjian waktu tertentu atau dikhususkan kepad pekerja kontrak. Perjanjian kerja yang terjadi antara pemberi kerja dan pekerja hanya sekedar dalam pekerjaan namun dalam melaksanakan pemenuhan hak para pekerja dalam jaminan sosial tidak menjadi aspek yang dipenuhi oleh pemberi kerja, secara eksplisit hal tersebut menuai konklusi bahwasanya jaminan sosial yang diatur dalam Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja tidak diterapkan secara aktif dan sistematis yang mana masih maraknya pemberi kerja yang tidak mengerti tentang konsep hak pekerja dengan perjanjian kerja dengan waktu tertentu, hak tersebut yang seharusnya diberikan kepada pekerja atau buruh dalam implementasiannya bertolak belakang dikarenakan ketidakpahaman atau

limitatifnya pengertian tentang jaminan sosial pekerja, sedangkan berpedoman pada Pasal 10 Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial menjelaskan bahwa: “memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program Jaminan Sosial kepada Peserta dan masyarakat”, bahwa dengan tugas badan penyelenggara tersebut sudah seharusnya masyarakat dan pemberi kerja mengetahui substansi tentang hak atas jaminan sosial. Selain peran BPJS Ketenagkerjaan peran lainnya berada pada cakupan pemerintah melalui dinas tenaga kerja, dinas tenaga kerja memiliki tugas dan wewenang untuk mengatur dan melakukan pemeriksaan serta pengawasan atas tenaga kerja yang tidak mendapat jaminan sosial. Selain dengan limitatif pengertian pemenuhan jaminan sosial permasalahan lainnya berada pada badan penyelenggara jaminan sosial dan pemerintah, permasalahan pada badan penyelenggara dan pemerintah yaitu tidak intensif dalam memberikan dan memantau jaminan sosial bagi pekerja dengan waktu tertentu. Menjadi perhatian yang utama pada badan penyelenggara yang mana sudah seharusnya badan penyelenggara berkolaborasi dengan pemerintahan memberikan pemetaan tentang urgensi pemenuhan jaminan sosial bagi pekerja atau buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada setiap pengusaha yang memiliki pekerja dalam tinjauan jaminan sosial. Hal tersebut sudah seharusnya diberikan atensi yang cakupannya besar untuk kesejahteraan pekerja atau buruh dalam perjanjian kerja dengan waktu tertentu, dengan tidak adanya pemerataan jaminan sosial secara tegas mampu menggores nilai kesejahteraan pekerja yang berstatus dengan perjanjian waktu tertentu. Menjadi titik tumpu permasalahan bahwasanya maraknya pekerja yang berstatus perjanjian kerja dengan waktu

tertentu tidak didaftarkan atas jaminan sosial, hal tersebut menjadi permasalahan yang kompleks karena sejatinya jaminan sosial yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari segala kecelakaan kerja berbanding terbalik secara dasarnya pemberi kerja hanya melaksanakan perjanjian kerja tanpa adanya pemenuhan jaminan sosial atau pendaftaran pekerjanya pada program jaminan sosial. Perlunya pemerataan secara komprehensif untuk para pekerja dalam jaminan sosial harus menjadi pemusatan yang memiliki atensi terpusat atas kesejahteraan pekerja, selain semerta – merta untuk pekerja atau buruh hal lainnya yaitu sebagai representasi badan penyelenggara dan pemerintah yang membuat entitas pekerja atau buruh yang memiliki landasan kesejahteraan serta sebagai bentuk kredibilitas dan kapabilitas badan penyelenggara dalam perumusan konsep jaminan sosial bagi pekerja atau buruh. Selain dari pada itu ketentuan lanjutan atas pemberi kerja yang tidak menerapkan jaminan sosial bagi peker PKWT atau pekerja kontraknya akan dikenakan sanksi administrasi, pengenaan tersebut dapat diberikan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial secara langsung dan Pemerintah melalui dinas tenaga kerja.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah implementasi Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Sleman ?
2. Apakah implikasi hukum atas pekerja yang berstatus perjanjian dengan waktu tertentu yang tidak didaftarkan jaminan sosial sesuai dengan Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021

Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Sleman ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengkaji implementasi Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Sleman.
2. Untuk mengkaji implikasi hukum atas pekerja yang berstatus perjanjian dengan waktu tertentu yang tidak didaftarkan jaminan sosial sesuai dengan Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Sleman.

D. Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui implementasi Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Sleman
2. Untuk mengetahui implikasi hukum atas pekerja yang berstatus perjanjian dengan waktu tertentu yang tidak didaftarkan jaminan sosial sesuai dengan Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu

Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Sleman.

E. Orisinalitas Penelitian

Penelitian Hukum berupa skripsi ini fokus pada “Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja” Dalam penelitian ini, fokus yang akan dikaji berkaitan pada pasal 11 ayat (3) peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 yang berkorelasi terhadap realita dan idealita dalam aspek jaminan sosial pada tenaga kerja yang berstatus perjanjian kerja waktu tertentu. Meskipun terdapat beberapa penelitian dengan konteks yang hampir sama, akan tetapi fokus kajian dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya berbeda. Seperti penelitian yang dibuat oleh;

1. Aryo Priambodo dari Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang berjudul “ Kepersertaan Pekerja PKWT (Perjanjian Kerja Dengan Waktu Tertentu) Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja” dengan rumusan masalah sebagai berikut;
 - a. Upaya hukum bagi pekerja yang terikat perjanjian kerja waktu tertentu dengan yang tidak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
 - b. Penegakan hukum terhadap pelanggaran pelaksanaan program
 - c. jaminan sosial tenaga kerja bagi PKWT.

Fokus penelitian ini mensentralkan kepada kepesertaan dan dimensi pekerja dengan waktu tertentu yang mengikatkan kepada pelanggaran jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja PKWT. Perbedaan penelitian terdahulu yang diangkat oleh Saudara Aryo Priambodo dengan penelitian

yang diteliti penulis yaitu terletak perbedaan pada lokasi penelitian yang mana penulis melakukan penelitian di suatu daerah dan sedangkan penelitian terdahulu hanya menjelaskan secara gambaran besar. Selain itu perbedaan selanjutnya yaitu terletak pada konteks pekerja PKWT yang mana penelitian yang dilakukan saudara Aryo Prambodo menitikberatkan terhadap setiap pekerja PKWT sedangkan penelitian yang dilakukan penulis menitikberatkan kepada pekerja PKWT yang di khususkan kepada pekerja dengan kontrak. Terlebih spesifiknya perbedaan terletak pada substansi rumusan masalah yang mana penelitian dari saudara Aryo Priambodo lebih menekankan atas spesifikasi upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja PKWT apabila tidak mendapati jaminan sosial, sedangkan penulis menekankan kepada penerapan jaminan sosial bagi pekerja PKWT atau pekerja kontrak pada suatu daerah yang dikhususkan.

2. Darwis Manurung dari Fakultas Hukum Universitas Borneo Tarakan yang berjudul “Tanggung Jawab Perusahaan Dalam Pemenuhan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Kota Tarakan” dengan rumusan masalah sebagai berikut;
 - a. Bagaimana bentuk kebijakan perusahaan dalam pemenuhan hak tenaga kerja atas jaminan sosial ketenagakerjaan.
 - b. Faktor yang mempengaruhi tidak terlaksananya pemenuhan hak tenaga kerja atas jaminan sosial ketenagakerjaan.
 - c. Bagaimana akibat hukum terhadap perusahaan dan tenaga kerja yang tidak terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan.

Fokus penelitian ini mentitik beratkan kepada tenaga kerja yang dalam cakupannya memuat muatan jaminan sosial ketenagakerjaan dalam ruang lingkup kota Tarakan, yang memuat penjelasan kebijakan dan pemenuhan hak tenaga kerja dalam jaminan sosial. Perbedaan yang terletak pada penelitian oleh saudara Darwis Manurung dengan penulis diketahui bahwasanya adanya perbedaan lokasi penelitian dan penelitian yang dilakukan oleh saudara Darwis Manurung lebih spesifik dan khusus kepada suatu perusahaan sedangkan penulis meneliti secara garis besar kepada klasifikasi pengusaha pada suatu daerah.

3. Arif Darmawan dari Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang yang berjudul “Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja Di Pt Poliplas Makmur Santosa Ungaran” dengan rumusan masalah sebagai berikut;

- a. Bagaimanakah pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Kecelakaan kerja di PT. POLIPLAS MAKMUR SANTOSA.
- b. Kendala-kendala apa yang di hadapi dalam melaksanakan program Jaminan Sosial tenaga kerja terhadap Kecelakaan kerja di PT. POLIPLAS MAKMUR SANTOSA.
- c. Bagaimana upaya-upaya yang ditempuh dalam mengatasi kendala-kendala dalam pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap kecelakaan kerja di PT. POLIPLAS MAKMUR SANTOSA.

Fokus penelitian ini bertujuan kepada pelaksanaan program secara subyektif dan obyektif yang di dasari jaminan sosial tenaga kerja pada suatu perusahaan dan pemusatan secara sistematis terhadap kendala pada

suatu korporasi atau perusahaan dalam konteks kecelakaan kerja. Perbedaan yang komprehensifn didapati antara peneliti sebelumnya yaitu saudara Arif Darmawan dengan penulis terletak pada bentuk kajiannya yang mana peneliti saudara Arif Darmawan memfokuskan terhadap jaminan sosial kecelakaan kerja pada sebuah perusahaan sedangkan penulis memfokuskan terhadap jaminan sosial yang komprehensif pada pekerja PKWT atau pekerja kontrak pada suatu daerah. Perbedaan selanjutnya yaitu pada substansi rumusan masalah yang mana fokus rumusan masalah yang dikembangkan peneliti saudara Arif Darmawan memfokuskan terhadap faktor kendala dalam pemberian jaminan sosial atas suatu perusahaan sedangkan penulis melakukan perkembangan rumusan masalah atas kajian penerapan jaminan sosial bagi pekerja PKWT pada pengusaha di suatu daerah.

Jika dari beberapa penelitian yang sudah disebutkan memiliki perbedaan dengan penelitian tugas akhir yang diangkat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya tersebut adalah terdapat dalam fokus kajiannya. Penelitian ini melihat dari perspektif Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang bersubstantif kepada hak tenaga kerja dengan waktu perjanjian dalam mendapatkan dan didaftarkan jaminan sosial yang telah berkerja dengan perjanjian kerja dengan waktu tertentu, perbedaan lainnya penelitian ini merujuk kepada implementasi pasal 11 ayat (3) peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 dalam praktek pendaftarannya dan implikasi

bagi pekerja yang tidak didaftarkan pemberi kerja dalam jaminan sosial yang seharusnya sudah termaktub dalam pasal 11 ayat (3) peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021.

F. Tinjauan Pustaka

1. Jaminan Sosial

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian atas berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang. Di samping itu, program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, yaitu⁷;

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Secara luas dapat dimaknai bahwasanya jaminan sosial merujuk kepada suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin,

⁷ Abdullah Sulaiman, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, (Jakarta: Program Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Islam Jakarta, 2011), hal. 181.

mencapai hari tua dan meninggal dunia⁸. Penyelenggaraan atas jaminan sosial tenaga kerja merupakan kewajiban dari negara untuk memberikan perlindungan hak kepada tenaga kerja sebagai representasi negara sebagai penjamin dan pelindung kesejahteraan pekerja. Dari pada itu sesuai dalam penjabaran konstitusi Undang – Undang No 3 tahun 1992 bahwasanya jaminan sosial tenaga kerja sudah seharusnya menjadi hak yang melekat kepada tenaga kerja dan kewajiban dari majikan atau pemberi kerja, hal tersebut merupakan tonggak keberadaan tenaga kerja harus diakui dan dijunjung secara kehidupan maupun kesejahteraan. Secara eksplisit konstitusi telah menyediakan payung hukum yang diakui dan disahkan serta wajib dilaksanakan guna menunjang eksistensi tenaga kerja di Indonesia, pembentukan undang – undang maupun peraturan pemerintah merupakan sebagai peningkatan terhadap pekerja yang mana dengan adanya aturan tersebut sudah seharusnya jaminan sosial mampu menunjang hal hal fundamental yang sedari awal dilakukannya perjanjian kerja.

Jaminan Sosial yang seharusnya diatur dalam konstitusi mencakupi kepada seluruh tenaga kerja dan setiap statusnya jaminan sosial yang diberikan sesuai dengan ketentuan Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, ruang lingkup program Jamsostek meliputi:

- a. Jaminan kecelakaan kerja;
- b. Jaminan kematian;
- c. Jaminan hari tua;

⁸ Muhammad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, 2015, hlm.94.

d. Jaminan pemeliharaan kesehatan.⁹

Pengembangan program jaminan sosial tenaga kerja di atas diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah. Ketentuan ini dimaksudkan untuk mengatur jaminan sosial tenaga kerja dalam rangka meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri, beserta keluarganya. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 diperuntukkan bagi tenaga kerja. Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, setiap saat menghadapi risiko sosial berupa peristiwa yang dapat mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan perlindungan tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang bertujuan untuk memberikan ketenangan bekerja dan menjamin kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.

Program jaminan sosial selanjutnya dibentuk suatu badan yang menaungi ketenaga kerjaan dalam dimensi jaminan sosial, undang – undang jaminan sosial tenaga kerja menetapkan bahwa setiap tenaga kerja yang mengikatan hubungan kerja dengan pihak lain wajib di ikut sertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja.¹⁰ Setiap Program jaminan sosial tenaga kerja pengelelolannya dilaksanakan dengan mekanisme asuransi oleh sebuah Badan Penyelenggara, yaitu PT Jaminan Sosial Tenaga kerja yang didirikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 tentang

⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ctk. Pertama, Sinar Gratifika, Jakarta, 2009, hlm.122-124.

¹⁰ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia,Ctk, Pertama, Medan, 2010, hlm.129.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja¹¹. Hal tersebut memiliki korelasi jaminan sosial dan pekerja atau buruh, kewajiban tersebut memiliki dimensi yang bersifat implikasi kumulatif dalam implementasiannya, efek kumulatif tersebut terbentuk dikarenakan kesenjangan antara yang seharusnya dilaksanakan dan kejadian yang ada dalam praktik. Pemenuhan dan pendaftaran jaminan sosial tenaga kerja digoreskan kepada keharusan yang ditujukan kepada perusahaan atau pengusaha yang mempekerjakan pekerja.

Hak para pekerja atau buruh harus diberikan sepenuhnya guna menunjang eksistensi pekerja atau buruh, hal tersebut memberikan penjelasan secara komprehensif bahwa hak yang melekat kepada pekerja tidak bersifat limitatif yang mana hak tersebut bersifat pasti dan tidak dapat digantikan atau dihapuskan maka dari itu tidak limitatif tersebut memberikan goresan bahwasanya hak pekerja atau buruh merupakan fondasi utama bagi kesejahteraan dan keberlangsungan pekerja atau buruh dalam implementasi kewajibannya.

2. Hubungan Kerja

Hubungan kerja secara kaidahnya ditinjau dari istilah sejarahnya merupakan penamaan baru dari hubungan perburuhan.¹² Pemaknaan secara substantif pada hubungan kerja dimaknai sebagai hubungan antara dua subyek yang melaksanakan sesuatu yang didasari atas pekerjaan. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹¹ Aloysius Uwiyono dkk, *Asas – Asas Hukum Perburuhan*, Ctk. Pertama, RajaGrafindo, Jakarta, 2014, hlm. 123.

¹² Ari Hermawan, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, Ctk. Pertama, UII Press, Yogyakarta, 2018, hlm. 1.

disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan yang dilaksanakan antara pekerja dan pengusaha yang dilakukan secara sadar dan didasari atas kemauan diri sendiri yang didasarkan atas perjanjian kerja serta mempunyai unsur upah, perintah dan pekerjaan. Hal tersebut mengeksplisitkan bahwasanya hubungan kerja merupakan pengikatan yang didasari atas perjanjian kerja, hubungan kerja dimaknai bahwa adanya keterikatan antara pekerja dan pemberi kerja dalam konteks pekerjaan.

Kemudian dalam hubungan kerja hal yang sangat sentral diperlukan perhatian adalah tentang hak dan kewajiban. Kewajiban dan hak yang seharusnya menjadi dasar terbentuknya hubungan kerja. Kewajiban dan hak harus selaras yang mana untuk menjadikan suatu hubungan kerja yang kondusif dan tidak merugikan satu sama lain pemberian hak dan pelaksanaan kewajiban harus seimbang guna memberikan tingkatan kerja yang komprehensif. Kewajiban dan hak tentunya berlandaskan dari ketentuan undang-undang yang mengatur. Dimana perjanjian jika berlandaskan aturan yang jelas tentang kewajiban dan hak akan membuat pekerjaan menjadi terarah tanpa ada yang dirugikan.

3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan sebuah pemusatan dimensi status pada pekerja atau buruh yang mana sesuai dengan Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja menjelaskan bahwa “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/

Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu” secara luas menyebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu didasari atas adanya hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja yang di eksplisitkan kepada ketentuan waktu yang mana secara universal disebut dengan perjanjian pekerja dengan kontrak waktu.

Gambaran dari penjabaran peraturan pemerintah menuai subyektifitas dan obyektifitas yang mengatur dalam cakupan pekerja dan pengusaha, hal tersebut menjadikan perjanjian kerja bersifat mutlak dan memiliki kepastian hukum dalam implementasiannya. Perjanjian tersebut bersifat mengikat dan harus dilaksanakan oleh para pihak agar tidak menggugurkan suatu eksistensi suatu perjanjian kerja, maka di konklusikan bahwasanya atas dasar perjanjian kerja tersebut didapati kewajiban kewajiban yang harus terlaksana, dalam perihal kewajiban – kewajiban tidak didapati hal pemutusan hubungan kerja yang telah habis masa berlakunya atau habis obyek yang diperjanjikan, karena jika waktu atau obyek yang diperjanjikan telah terlampaui maka secara otomatis perjannian kerja tersebut putus demi hukum namun ada pengecualian terhadap perpanjangan perjanjian kerja yang mekanisme dan sistematikanya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Perjanjian kerja dengan waktu tertentu menjabarkan kegiatan pekerjaan melalui sifat dan jenis ditentukan sebagai berikut;

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Apabila perjanjian kerja dengan waktu tertentu bertentangan dengan ketentuan yang telah diatur maka otomatis berubah menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.¹³ Dari pada hal tersebut perjanjian dengan waktu tertentu memiliki komponen yang menjadi hal substansial dalam praktiknya dimana hal tersebut untuk menjaga entitas status pekerja atau buruh.

4. Pekerja atau Buruh

Kata “pekerja atau buruh” dituju kepada setiap orang yang melaksanakan pekerjaan untuk mendapatkan upah atau imbalan. Hal tersebut diperjelas dengan pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisikan sebagai berikut; “pekerja/buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.”

Pengertian umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini di dentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang. Pekerja atau

¹³ *Ibid*, hlm.16.

buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja.¹⁴ Sedangkan menurut Undang–undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa, ”Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain ”. Jadi pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dibawah perintah pengusaha/pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pekerja atau buruh secara fundamental merupakan subyek dari ketenagakerjaan yang mana secara sah dan mutlak bahwasanya hal yang menyangkut subyek pekerja sejak dimulai dan diberikan pekerjaan maka dibebankan kepada pekerja hak dan kewajiban yang harus diimplementasikan dan di dapatkan, segala bentuk hak dan kewajiban bagi subyek ketenagakerjaan yang di klasifikasikan pada pekerja atau buruh harus diberikan sebagaimana semestinya yang sudah teratur dan termaktub dalam aturan khusus yang menjadi payung hukum bagi pekerja atau buruh.

G. Metode Penelitian

Di dalam penelitian, metodologi merupakan salah satu faktor yang penting. Adanya metodologi penelitian dapat menunjang suatu proses penyelesaian masalah penelitian yang sedang dibahas. Adapun metodologi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi:

¹⁴ *Ibid*, hlm.16.

1. Tipologi Penelitian

Tipologi penelitian terbagi menjadi dua, yaitu penelitian hukum empiris dan penelitian hukum normatif. Penulis melakukan penelitian menggunakan tipologi penelitian normatif empiris, guna memperkuat data dari penelitian. meninjau fungsi dari suatu hukum atau aturan dalam hal penerapannya di ruang lingkup masyarakat. Metode penelitian ini disebut juga dengan penelitian hukum sosiologis, hal ini disebabkan metode dalam penelitian ini juga dilakukan penelitian berkaitan dengan orang dalam menjalani suatu hubungan dalam kehidupan yang berkaitan dengan orang lainnya atau masyarakat. Sebagian besar penelitian empiris mengambil suatu kenyataan yang beraskan pada peraturan dan kenyataan dalam masyarakat.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini, metode pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan komparatif perundang – undangan (comparatife approach), yaitu penelitian yang dilakukan dengan menganalisis suatu peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang dibahas, selain itu penulis juga menggunakan pendekatan kasus (case approach), yaitu dengan membangun argumentasi hukum mengenai peristiwa hukum yang terjadi di lapangan. Pada penelitian kualitatif ini analisis terhadap dinamika hubungan fenomena yang diamati dengan menggunakan logika ilmiah. Penelitian kualitatif karena data data yang dibutuhkan dan digunakan berupa informasi yang tidak perlu di diskuantifikasi.

Pendeskripsian penelitian tersebut berdasarkan pada data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi kepada pekerja atau buruh di Kabupaten Sleman .

Pendekatan penelitian yang selanjutnya adalah menganalisa terkait objek dan subjek penelitian. Objek penelitian yang dianalisa berkaitan dengan implementasi Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Sleman. Hal tersebut di analisa secara struktural dengan pendekatan dalam perspektif kesejahteraan pekerja. Kemudian analisa terkait subjek penelitian, subjek penelitian pada kasus ini lebih terklasifikasi sesuai dengan kompetensi penelitian kepada ;

- a. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sleman
- b. Pengusaha di Kabupaten Sleman
- c. Pekerja dengan perjanjian kerja dengan waktu tertentu di Kabupaten Sleman.

3. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian yang dilaksanakan ini adalah;

- a. Sumber Data Primer, yaitu suatu data yang berupa sejumlah keterangan atau fakta yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dan/atau lokasi penelitian.
- b. Sumber Data Sekunder adalah yaitu data yang diperoleh dari bahan-bahan hukum primer dan sekunder.

Bahan hukum primer adalah bahan yang mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis, seperti peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan perjanjian. Bahan hukum sekunder adalah bahan yang tidak mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis, seperti literatur dan jurnal.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil observasi dan wawancara dengan tenaga kerja atau pekerja di Kota Yogyakarta. Kemudian sumber data lainnya adalah analisa terkait implementasi pada Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dalam perspektif tenaga kerja. Sumber lainnya melalui analisa dengan refrensi seperti buku-buku, jurnal, dan dokumen-dokumen tentang ketenagakerjaan, jaminan sosial dan kesejahteraan para tenagakerja. Peraturan yang digunakan adalah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dan masih banyak lagi.

4. Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik penelusuran bahan hukum dengan pengumpulan informasi dari berbagai sumber baik dari Undang-Undang, buku, skripsi, jurnal atau dari media elektronik misalnya internet dan penelusuran informasi dari keadaan yang secara langsung dilapangan. Setelah semua bahan hukum dikumpulkan maka dipilih sesuai dengan permasalahan yang ada serta disusun secara berurutan sehingga diperoleh suatu kebenaran atau kejelasan yang dipergunakan untuk membahas permasalahan. Metode yang digunakan yaitu :

- a. Wawancara dan Observasi, tehnik pengumpulan data dengan pengolahan data hasil wawancara serta observasi dan pengamatan secara langsung kepada responden
- b. Kepustakaan, tehnik pengumpulan data dengan mengutip dari sumber catatan yang ada. Sumber catatan tersebut berupa buku arsip, peraturan perundangan, dokumen dan literatur lain yang ada hubungannya dengan masalah yang hendak diteliti.

5. Telaah Analisis Data

Analisis data merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu penelitian untuk memberikan jawaban terhadap permasalahan yang diteliti. Data yang telah dikumpulkan dengan studi kepustakaan tersebut selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif yang di

dukung dengan logika berfikir secara komprehensif, sebagai jawaban atas segala permasalahan hukum yang ada dalam penulisan skripsi ini.

Setelah pengumpulan data melalui penelusuran, membaca dan mencatat serta menelaah dan memunculkan kesimpulan atas pokok permasalahan dalam penelitian dan dilanjutkan penyusunan data, klasifikasi data dan perbandingan serta menginterpretasikan dari perbandingan menurut implementasi yang merujuk pada peraturan yang ada dalam penelitian yang dilakukan dengan deskriptif dan analitis.

6. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran secara garis besar mengenai penulisan ini, maka penulis menguraikan secara singkat rancangan sistematika penulisan ini sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, pada bab ini berisi mengenai Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II Tinjauan Umum Tentang Pekerja, Perjanjian Kerja, Hubungan Kerja dan Jaminan Sosial, di dalam bab ini berisi kajian normatif atas Pekerja, Perjanjian Kerja, Hubungan Kerja dan Jaminan Sosial, serta Aspek Hukum Islam Mengenai Pekerja Dalam Islam, Hak Pekerja Dalam Islam dan Perjanjian Kerja Dalam Islam.

BAB III Hasil dan Pembahasan, pada bab ini penulis akan menguraikan hasil pembahasan terkait Implementasi dan Implikasi Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun

2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Sleman.

BAB IV Penutup, pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan atas jawaban dari permasalahan yang dibahas, serta memberikan saran yang berisi hal-hal yang di usulkan untuk perbaikan atas kekurangan yang ada.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PEKERJA, PERJANJIAN KERJA, HUBUNGAN KERJA DAN JAMINAN SOSIAL

A. Pekerja

1. Pekerja dan Tenaga Kerja

Secara fundamental negara Indonesia mengakui dan mengesahkan kedudukan pekerja. Definisi pekerja dan tenaga kerja di definitifkan pada Pasal 1 Angka 4 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Secara eksplisit tercantum dalam konstitusi bahwasanya kedudukan pekerja dan tenaga kerja diakui secara hukum yang disahkan negara.

Kedudukan pekerja dan tenaga kerja merupakan satu kesatuan yang harus dilindungi dan diwujudkan serta diberikan hak dan segala bentuk fasilitas pekerja. Pemaknaan yang dimuatkan dalam undang – undang mencakupi makna yang luas namun pembahasan serta muatan tentang pekerja dicakupkan secara komprehensif pada semua orang yang memiliki kapabilitas bekerja kepada siapa saja yang di kualifikasikan terhadap perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan kesepakatan mendapatkan upah atau imbalan yang di akumulasikan dalam bentuk apapun.¹⁵

¹⁵ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Edisi 9, Jakarta, 2009, hlm. 44.

Kedudukan dan definitif tersebut menkonklusikan bahwa pekerja merupakan kapabilitas seseorang untuk melakukan pekerjaan yang terikat antara subyek yang mengikatkan untuk melakukan sesuatu sesuai kesepakatan untuk mendapatkan upah atau imbalan. Secara kedudukan pekerja dan tenaga kerja ditinjau dari perkembangan dari zaman ke zaman memiliki perubahan yang signifikan yang mana perubahan tersebut memberikan konsensitas atas fokus kedudukan pekerja yang layak dan berkehidupan.

Tenaga kerja mendapati pengertian yang luas bahwasanya pengertian tentang tenaga kerja merupakan semua orang yang mampu melaksanakan dan mengerjakan pekerjaan, baik yang telah atau sudah memiliki hubungan kerja atau sebagai belum mendapatkan pekerjaan. Penjelasan lebih lanjut tentang tenaga kerja termaktub dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja yang menyebutkan bahwa tenaga kerja merupakan: “Tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri baik tenaga fisik maupun fikiran”. Selain dari pada itu para ahli mengemukakan pengertian tenaga kerja, salah satu pengertian yang mendefinisikan terhadap tenaga kerja dikemukakan oleh Sumitro Djojohadikusumo yang menyebutkan bahwa: “Tenaga kerja adalah semua orang yang mau ataupun bersedia dan memiliki kesanggupan untuk bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun mau dan mampu untuk bekerja, akan tetapi terpaksa menganggur karena

tidak adanya kesempatan kerja”. Pada pedoman peraturan tersebut buruh di klasifikasikan kepada tenaga kerja yang mana terikat atas hubungan kerja dan tunduk dibawah dan atas perintah pemberi kerja sebagaimana termaksud dalam peraturan kerja dan tenaga kerja merupakan kemampuan dan ketersediaan subyek kerja yang dalam klasifikasinya masih dalam konteks menganggur atau tidak berhubungan kerja. Secara yuridis kedudukan dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha sama, namun dikaitkan dalam keadaan sosial ekonomi kedudukan keduanya berbeda. Pada kedudukannya karena sebuah hubungan kerja dilaksanakan oleh kedua belah pihak dan untuk memenuhi rasa keadilan untuk para pekerja maka diperlakukan peraturan perundang – undangan kepada pekerja yang secara fundamental mampu melindungi pekerja/buruh dalam dimensi praktek pekerjaannya, peraturan tersebut menjadi alas untuk mewadahi secara absah hak dan kewajiban subyek yang menyepakati hubungan kerja.

Pada kaidahnya tenaga kerja dan pekerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tenaga kerja juga diartikan sebagai ketersediaan seseorang sebagai subyek kerja yang bersedia melaksanakan pekerjaan atau sanggup melakukan pekerjaan untuk diri sendiri atau keluarganya yang tidak mendapati upah serta mereka yang bekerja untuk upah.¹⁶ Penjabaran dari hal tersebut yang mana eksistensi tenaga kerja

¹⁶Pratomo Beritno, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Tidak Mendapatkan Bpjs Ketenagakerjaan”, Jurnal Hukum, No 1 Vol 7, Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Tambun Bungai Palangkaraya, 2022, hlm. 85.

dimaksudkan sebagai kemampuan yang secara nyata dapat di implementasikan untuk pemenuhan kebutuhan diri sendiri ataupun keluarganya. Secara komprehensif bahwa pengertian dari tenaga kerja dan pekerja semakin progresif dalam cakupannya yang mana pengertian dalam tenaga kerja dimaksudkan kepada karyawan yang memiliki hubungan kerja yang tetap dan pekerja ditujukan kepada pekerja yang bekerja dengan klasifikasi sesuai dengan keadaan dan kesepakatan. Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yang mendapat pekerjaan, hal tersebut memberikan penjabaran bahwa status pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja secara komprehensif.

Dalam peranannya pekerja ditambahkan secara berkala untuk kepentingan pekerja dalam santunan jaminan kecelakaan kerja dan dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang didasarkan atas kepentingan pekerja dan berpedoman pada Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebutkan perluasan pekerja yaitu,

- a. Magang dan murid yang pada dasarnya bekerja kepada perusahaan baik menerima upah atau tidak;
- b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
- c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Pemaknaan dari pekerja dan tenaga kerja semakin diperluas untuk menggolongkan sebagian subyek yang awalnya tidak termasuk kepada klasifikasi pekerja dan menjadi pekerja. Idealita tersebut mampu

membangun eksistensi golongan yang tidak tercantum pekerja, seperti pada halnya pada substansi pekerja maka setiap fenomena yang dilakukan masyarakat dalam bentuk berkerja maupun itu berbeda kualifikasinya atas pekerjaannya maka sudah seharusnya dapat dikatakan sebagai pekerja yang seutuhnya.

2. Hak Atas Pekerjaan

Indonesia sebagai negara yang menjunjung nilai kesejahteraan dan kehidupan yang berkelanjutan bagi warga negaranya secara komprehensif dan non diskriminatif bagi seluruh elemen dalam masyarakat. Hal tersebut secara eksplisit tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa: “Setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal tersebut merupakan suatu polarisasi yang dibentuk konstitusi untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban warga negara yang kepentingannya dicondongkan pada tenaga kerja.

Negara kesatuan yang menekankan kepada kesejahteraan sosial memiliki kapabilitas dan akunabilitas untuk melaksanakan peran peran kesejahteraan sosial. Menurut teori kranenburg, tujuan sebuah negara secara eksplisit tidak hanya sekedar melihat dari sisi ketertiban umum namun memberikan efek kumulatif kepada setiap aspek dalam kesejahteraan warganya. Konteks kesejahteraan yang komprehensif menuju kepada berbagai dimensi. Pencapaian terhadap tujuan negara harus

dilandasi kepada faktor – faktor yang mampu menunjang atas terlaksananya sejahtera yang berada dan berimbang.¹⁷

Konsistensi dalam undang – undang yang mengatur hal tentang hak atas pekerjaan merupakan suatu konstruksi untuk menemukan dimensi perlindungan dalam tenaga kerja. Perlindungan tersebut ditumpukan untuk negara mampu menjamin hak – hak dasar pekerja dan menjamin keseimbangan di tubuh pekerja serta menekankan prinsip non diskriminasi sebagai representasi yang memiliki fondasi atas kesejahteraan yang komprehensif.¹⁸ Dimensi hak atas pekerjaan di eksplisitkan bahwa pekerja sebagai subyek yang diakui secara konstitusi maka menyangkut dengan hak asasi manusia yang mana ketegasan yang diuraikan dalam hak asasi manusia mewajibkan segala bentuk yang diberikan kepada setiap manusia hak atas pekerjaan yang layak.

Hak asasi manusia secara sah mengakui melalui Pasal 23 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia yang menyebutkan bahwa: “Hak atas pekerjaan dan bebas memilih pekerjaan”. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa secara komprehensif kedudukan hak atas pekerjaan diakui dan diterapkan secara universal di seluruh dunia. Hak atas pekerjaan merupakan pemberian kepada subyek yang terjalin hubungan kerja elemen martabat kemanusiaan dan pemberian atas pembayaran untuk standarisasi kelayakan hidup.¹⁹ Ditegaskan kembali melalui Pasal 38 ayat (2) Undang

¹⁷ Franz Magnis Suseno, *Kuasa dan Moral*, PT Gramedia, Ctk Pertama, Jakarta, 1990, hlm. 27

¹⁸ Mustari, “Hak Atas Pekerjaan Dengan Upah Yang Seimbang”, *Jurnal Hukum*, No 2 Vol 11, Fakultas Hukum Universitas Negeri Makasar, 2016, hlm. 109.

¹⁹ Philip Alston dan Frans Magnis – Suseno, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Pusham UII Yogyakarta, Ctk ketiga, Yogyakarta, 2015, hlm.124.

– Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menjelaskan bahwa: “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”. Secara tegas bahwasanya hak atas pekerjaan merupakan suatu hak dasar dalam kondisi hubungan kerja, yang mana secara fundamental pemenuhan hak atas pekerjaan merupakan substansi yang wajib di atensikan dan dipenuhi.

Hak asasi manusia yang menjadi dominan substansial adalah hak untuk mendapatkan pekerjaan yang mana hal tersebut menjadi substansial yang tidak limitatif dikarenakan melekat kepada setiap manusia. Sebagai warga negara yang berlandaskan kesejahteraan sosial pembentukan gerbang utama dalam mewujudkan diri dan membangun kehidupan yang layak melalui pekerjaan. Secara eksplisit diuraikan bahwasanya hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia yang melekat dan tidak dapat digantikan dikarenakan sudah menjadi akuntabilitas terhadap pemangku kebijakan untuk mengedepankan hak asasi manusia bagi setiap warga negara.

Hak atas pekerjaan merupakan sebuah bentuk upaya pemerintah untuk dapat memberikan aksesibilitas dan lorong yang sama bagi setiap warga negara dalam pekerjaan. Selain itu negara mengupayakan membebaskan warga negara dalam konteks ketiadaan pekerjaan, upaya tersebut memberikan kumulatif efek bagi pekerja dalam suatu dimensi pekerjaan yang mana peran negara untuk menjamin terlindungi dan mampu memberikan pekerjaan yang layak tidak lepas atas sinergisitas

negara dan warga negara. Peranan tersebut mampu di representasikan dengan beberapa prinsip yang harus di kedepankan yaitu; ketersediaan, akses yang mudah, dan kualitas.²⁰

Hak atas pekerjaan memiliki dimensi yang signifikan didasarkan atas asas – asas pada pembangunan ketenagakerjaan. Hak tersebut harus dilandaskan secara eksplisit kepada asas demokrasi, asas adil dan merata. Guna memberikan representasi atas implementasi hak atas pekerjaan bagi warga negara negara memiliki fondasi yang harus dirancangkan secara terpadu dan mapan untuk poros tenaga kerja. Pemusatan atensi terhadap hak atas pekerjaan bagi tenaga kerja dan pekerja merupakan sebuah cerminan nilai kesejahteraan yang diwujudkan pada konstitusi undang – undang dasar republik Indonesia tahun 1945.

3. Jenis Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja

Pada kaidahnya kedudukan pekerja sebagai subyek dalam ketenagakerjaan secara mutlak harus dilindungi dan didasarkan kepada undang-undang. Perlindungan yang ditujukan kepada pekerja di diskursuskan kepada konteks – konteks yang mampu menunjang dan memaksimalkan kesejahteraan terhadap pekerja. Hal tersebut secara eksplisit tercantum atas Pasal 86 Ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang menguraikan bahwa: “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

²⁰ Hanzel Mamuaya, “Pelaksanaan Hak Atas Pekerjaan Terhadap Transgender/Transseksual Di Indonesia”, *Jurnal Hukum*, Edisi No 2 Vol 2, Fakultas Hukum Universitas Padjajaran, 2018, hlm.248

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

Perlindungan terhadap tenaga kerja diuraikan dengan maksud secara eksplisit sebagai fondasi untuk terjaminnya hak dasar pekerja dan menjamin mendapat kesempatan dan kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi yang didasari atas hal apapun guna memberikan representasi kesejahteraan sosial bagi pekerja dan memperhatikan secara sekaligus keluarganya serta tetap memberikan atensi atas perkembangan kemajuan dunia usaha.²¹ Kedudukan yang signifikan terhadap pekerja pada kaidahnya dikaitkan terhadap dua sisi yang saling berkaitan dan harus menjadi fondasi utama bagi kesejahteraan sosial, dua sisi tersebut dicakupkan pada konteks yuridis dan sosial ekonomi. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah merupakan hasil inisiatif pemerintah untuk memberikan lorong kesejahteraan yang di wujudkan pada pengesahan dan pembuatan peraturan yang mengikat bagi pekerja dan pemberi kerja.²²

Bentuk perlindungan terhadap pekerja mewajibkan memenuhi unsur kesehatan dan keselamatan kerja. Hal tersebut menjadi keharusan terhadap pemenuh perlindungan kepada pekerja untuk memberikan subsidi – subsidi yang menjadi tonggak perlindungan pada pekerja. Subsidi tersebut merupakan konfigurasi atas hak para pekerja untuk menitik

²¹ Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papis Sinar Sinanti, Ctk Pertama, Jakarta, 2014, hlm. 53.

²² Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Ctk Pertama, Jakarta, 2009, hlm. 23

beratkan terhadap kesejahteraan dan perlindungan atas pekerja. Berkaitan dengan perlindungan terhadap pekerja Imam Soepomo membagi perlindungan terhadap pekerja menjadi 3 bagian yaitu:

- a. Perlindungan ekonomis, merupakan perlindungan yang menitik beratkan atas korelasi terhadap usaha – usaha untuk memberikan kepada subyek pekerja atas suatu penghasilan yang sesuai guna memenuhi keperluan sehari – hari bagi pekerja sekaligus keluarganya, di diskursuskan kepada pekerja tidak memenuhi kapabilitas dalam bekerja dikarenakan sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial.
- b. Perlindungan sosial, suatu perlindungan yang memiliki keterikatan pada usaha kemasyarakatan, memiliki tujuan memungkinkan mendapatkan dan mengembangkan kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan bias disebut kesehatan kerja.
- c. Perlindungan teknis, suatu dimensi perlindungan yang mengaitkan pada usaha – usaha dalam hal preventif pada bahaya kecelakaan kerja, perlindungan jenis ini disebut keselamatan kerja.²³

Kontruksi atas cakupan perlindungan komprehensif dalam perlindungan pekerja di inisiasikan atas peran negara membentuk kodifikasi jaminan sosial terhadap tenaga kerja yang berlaku dengan asas kesejahteraan merepresentasikan program untuk mendorong kesejahteraan dan perlindungan pekerja. Sesuai Pasal 3 ayat (1) Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang

²³ Zainal Asikin Dkk, *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Edisi 1 Ctk Sepuluh, Jakarta, 2014, hlm. 97.

menguraikan: Program yang ditujukan atas jaminan sosial tenaga kerja diberikan untuk dapat memenuhi perlindungan yang dikelola dengan mekanisme asuransi. Program – Program tersebut di kontruksikan dalam dimensi yang menggunakan metode terpadu yang harus di kaitkan dengan asas – asas ketenagakerjaan.

Perlindungan tersebut diakumulasikan dengan tujuan yang semerta merta mampu mewujudkan tatanan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur. Selain dengan aspek kesejahteraan hal substantif yang harus diberikan lorong perhatian terkait kepada perlindungan terhadap pekerja yang diatur melalui Undang – Undang Nomor 3 Tahun Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.²⁴ Kaidah jenis perlindungan terhadap pekerja dikonstruksikan terhadap program – program yang harus didapati pada pekerja. Hak tersebut dikonfigurasi terhadap perkembangan pemberian kepastian atas berlangsungnya arus penerimaan penghasilan menggantikan penghasilan yang hilang dengan penekanan atas masa depan pekerja.²⁵

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan turunan terhadap representasi perlindungan yang dapat diberikan terhadap pekerja. Secara substantif hal tersebut memberikan efek kumulatif yang tidak terkena limitatif terhadap pekerja. Secara eksplisit dengan di implementasikannya perlindungan terhadap pekerja maka pekerja dapat beralaskan kemandirian sehingga tidak diperlukan belas kasihan orang lain yang dikatikan sebagai

²⁴ CST Kansil dan Christine, *Kitab Undang – Undang Ketenagakerjaan*, Pradnya Paramita, Ctk Pertama, Jakarta, 2001, hlm.574-604.

²⁵ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Ctk Pertama, Depo, 2019, hlm. 93.

hubungan kerja apabila terjadi resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya.²⁶ Ruang lingkup tersebut mengkualifikasikan perlindungan yang diberikan dengan dikemas dalam bentuk program memiliki cakupan yaitu:

- a. Jaminan kecelakaan kerja;
- b. Jaminan kematian;
- c. Jaminan hari tua;
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan.

Jenis perlindungan yang ditujukan secara eksplisit kepada tenaga kerja untuk kehidupan pekerja yang sejahtera dan sustainable merupakan hasil sinergisitas pemerintah dengan masyarakat. Perlindungan yang diharap menjadi fondasi kehidupan pada pekerja untuk hak nya dapat dipenuhi maka dituliskan dalam konstitusi. Maka dari itu konklusi yang mencakupi secara komprehensif jenis perlindungan diuraikan kepada perlindungan sosial pekerja, perlindungan hukum pekerja dan perlindungan norma kerja.

4. Obyek Perlindungan Tenaga Kerja

Obyek perlindungan terhadap tenaga kerja secara substansial dari zaman – zaman mengalami perubahan dan perkembangan yang progresif. Perkembangan tersebut kemudian termaktub kepada hal yang harus diakui keabsahannya sebagai obyek yang dilindungi dalam tenaga kerja. Dibentuk

²⁶ *Ibid.*

suatu penjabaran atas obyek yang terlindungi dalam dimensi tenaga kerja yang mana hal tersebut mampu menjadi landasan yang jelas dan eksplisit.²⁷

Bentuk penjelasan yang asah atas nama konstitusi yang berkaitan pada obyek perlindungan tenaga kerja tercantum pada Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang meliputi:

- a. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja.
- b. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja.
- c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- d. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat.
- e. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja dan
- f. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

Secara eksplisit dan komprehensif yang menjadi obyek perlindungan tenaga kerja adalah tenaga kerja yang melekat pada diri pekerja. Yang mana hal tersebut obyek yang wajib dilindungi dalam implementasi undang – undang nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan dalam cakupan obyek perlindungan tenaga kerja adalah tenaga kerja yang secara sah terdaftar dan terjadinya hubungan kerja.

²⁷ Iskandar Christian Salasa, “Analisa Tentang Perlindungan Buruh Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan”, *Jurnal Hukum*, Edisi 1 Vol 2, Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, 2014, hlm.24.

B. Perjanjian Kerja

1. Pengertian, Subyek dan Obyek Perjanjian Kerja

Secara fundamental pekerja yang bekerja kepada orang lain didasari adanya perjanjian kerja untuk menempatkan kedudukan secara sah terkait adanya hubungan kerja. Secara absah perjanjian kerja dapat dikatakan sah jika substansi – substansi dalam perjanjian mencakup syarat yang tercantum secara sah dalam hukum perjanjian dan asas hukum perikatan.²⁸ Hal tersebut dijabarkan secara sah dan diakui oleh konstitusi dalam Pasal 1 angka 14 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjabarkan bahwa: “*Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak*”. Selain dari pada itu tinjauan dan penjabaran tentang perjanjian kerja dikemukakan kembali dengan penjelasan yang termaktub pada Pasal 1 angka 14 Undang – Undang tentang Cipta Kerja yang menjelaskan secara definiti perjanjian kerja yaitu: “*Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan*”.

Pada kemutlakan yang diatur dalam Kitab Undang – Undang Hukum Perdata (KUHPER) menjabarkan dimensi perjanjian kerja secara komprehensif bahwa adanya keterikatan yang diawali dengan hubungan

²⁸ Asri Wijayanti, *Lock, Cit.*

kerja yang dijalin antara bawahan dan atasan. Makna tersebut merepresentasikan dengan secara eksplisit bahwa adanya wewenang perintah untuk mendikotomi antara subyek perjanjian kerja dan perjanjian yang lainnya.²⁹ Dengan hal itu perbedaan signifikan antara perjanjian kerja dengan perjanjian kerja lainnya di inklusifkan pada 4 prinsip yaitu, adanya unsur pekerjaan, adanya unsur perintah, adanya waktu tertentu dan adanya unsur upah.³⁰ Penjelasan yang bermuatan perjanjian kerja secara eksplisit tercantum pada Pasal 1601 a KUHPerdara yang menjabarkan bawah: *“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”*. Hal tersebut memiliki konklusi bahwa dimensional perjanjian kerja berpatokan kepada subyek dan obyek yang mengkorelasikan pekerja kepada terikatan dengan orang lain yang mana terikat tersebut ditandai dengan perjanjian kerja yang dilandaskan atas hukum agar dapat dipertanggunghkan kedudukan dan hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Namun penjelasan lebih umum namun pemaknaannya mencakup secara komprehensif atas hubungan pekerja dan pengusaha yang mana cakupannya dilingkupkan pada hak, kewajiban dan syarat syarat.³¹

²⁹ Rizqa Maulinda dkk, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. IndoTruck Utama”, *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, Edisi No. 3 Vol. 18, 2016, hlm. 339.

³⁰ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm.12.

³¹ Muhammad Regen Pohan, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan”, *MLJ Merdeka Law Journal*, Edisi No. 2 Vol. 1, 2020, hlm. 61.

Definitif hasil perjanjian kerja merupakan kodifikasi instrument yang satu padu atas hasil kejadian – kejadian yang mengikatkan para pekerja antara waktu ke waktu. Dengan definisi yang memiliki landasan hukum sebagai fondasi untuk kejelasan terhadap perjanjian kerja. Hasil dari kodifikasi tersebut membentuk suatu tatanan yang kompeten untuk kehidupan pekerja yang terikat atas perjanjian.

Subyek hukum secara umum di definitifkan kepada segala sesuatu yang memiliki hak dan kewajiban. Secara struktural bahwasnya subyek hukum meliputi setiap orang yang memiliki kecakapan yang sesuai dengan konstitusi. Subyek hukum dalam perjanjian kerja kedudukan atau kapabilitas para pihak dalam perjanjian kerja yang terikat. Subyek tersebut dapat meliputi perorangan atau badan hukum dalam subyek perjanjian kerja. Penjelasan secara eksplisit subyek hukum perjanjian kerja yang absah dan diakui meliputi kedudukan dan status para pekerja dan pengusaha.³²

Perjanjian kerja yang kompeten di parameterkan terhadap subyek hukum yang dalam keadaanya memiliki kapabilitas dan kecakapan hukum sesuai dengan ketentuan umur yang diatur dalam undang – undang. Selain dari pada itu subyek hukum melahirkan kesepakatan yang terjadi akibat adanya hubungan kerja yang tercantum dan direkatkan dalam perjanjian kerja untuk mengawasi dan memberikan alas hukum atas hal yang harusnya terpenuhi dan sebagaimana mestinya. Kecakapan hukum yang

³² Ardison Asri, “Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”, *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Edisi No. 1 Vol. 7, Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, 2016, hlm. 114.

ditujukan di parameterkan pada suatu hukum perburuhan yang mengatur secara komprehensif dan eksplisit batasan usia dalam cakap hukum yaitu 18 tahun dan kedudukan walinya dalam subyek hukum.³³

Obyek hukum dalam perjanjian kerja dilandaskan atas substansial dan pemetaan dasar muatan muatan dalam perjanjian kerja.³⁴ Obyek dalam perjanjian dimaknakan sebagai berupa prestasi, yang mendasarkan kepada hal yang berwujud memberi sesuatu, memiliki perbuatan melakukan sesuatu dan ketidakadaan perbuatan atas sesuatu.³⁵ Dalam obyek perjanjian kerja alas untuk memberikan substansi didasarkan kepada pemberian hak dan pelaksanaan kewajiban antara kedua subyek yang memiliki hubungan kerja, dan syarat – syarat kerja dan akibat lain dikarenakan adanya hubungan kerja yang disepakati.³⁶

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Secara substantif keterikatan yang dicantumkan pada hubungan kerja antara subyek kerja yang disebut pekerja dan pemberi kerja di kontruksikan kepada suatu hal yang disebut perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja memuatkan ketentuan ketentuan bagaimana suatu perjanjian kerja mampu memiliki kedudukan yang sah yaitu dengan meninjau dan memuat syarat – syarat sah suatu perjanjian kerja. Syarat sah dimaksudkan untuk memenuhi hal – hal atau keinginan yang akan

³³ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Ctk. Pertama, PT Indeks, Jakarta, 2009, hlm. 37.

³⁴ Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Ctk. kesepuluh, Rajawali Pers, 2014, Jakarta, hlm. 74

³⁵ Niru Anita Sinaga, “Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan”, *Jurnal Hukum*, Edisi No 2 Vol 7, Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, 2017, hlm.35

³⁶ Asri Wijayanti, *Op. Cit*, hlm. 40.

dilakukan, dalam cakupannya hal tersebut sebagai parameter atas unsur – unsur yang dipenuhi untuk memulai suatu peristiwa atau keterikatan. Penjabaran lanjutan tentang syarat sah nya perjanjian dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan adanya unsur yang harus ada dalam sebuah syarat sah nya perjanjian yaitu, adanya kemampuan atau kecakapan para pihak dalam melakukan perbuatan hukum, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan kepentingan umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan adanya kesepakatan antara kedua belah pihak.

Meninjau secara komprehensif bahwasanya pasal 52 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan merupakan cakupan yang mengadopsi dari ranah Pasal 1320 BW. Pengadopsian tersebut merupakan turunan yang memiliki dimensi untuk kejelasan serta membalas kekaburan atas perjanjian kerja. Dalam cakupannya Pasal 1320 BW menyebutkan bahwa suatu atau perjanjian dikatakan memiliki landasan yang sah dan diakui dalam memenuhi unsur yang pertama yaitu, adanya sepakat yang dimaksudkan penyesuaian kehendak antara dua subyek yang bersepakat guna menemukan hasil dan tujuan hubungan yang dibuat; Kedua, kecakapan dalam membuat perjanjian dengan maksud bahwasanya kapabilitas antara subyek yang melaksanakan dalam perbuatan hukum yang dilandasi atas penyesuaian undang – undang; Ketiga, suatu hal tertentu yang dimaksudkan dalam hal ini bahwa suatu hal yang dimaksudkan di eksplisitkan kepada obyek yang menjadi dasar untuk

melaksanakan perjanjian; Keempat, causa yang dibenarkan (halal) yang dimaksudkan nya bahwa suatu sebab harus didasarkan kepada causa yang tidak menyalahi peraturan perundang – undangan.³⁷

Hal yang fundamental dari syarat sah nya perjanjian menjabarkan hal hal yang dapat membatalkan. Perjanjian yang dapat dibatalkan dan dan perjanjian batal demi hukum, hal tersebut merupakan kehilangan nya prestasi antara perjanjian yang disahkan dan diakui kedua belah pihak.³⁸ Dalam kualifikasi perjanjian batal demi hukum dianggap tidak pernah ada dikarenakan tidak memenuhi *syarat obyektif* di klasifikasikan pada aspek suatu hal tertentu dan causa yang halal.³⁹ Perjanjian yang dapat dibatalkan diklasifikasikan terhadap antara syarat tersebut tidak memenuhi *syarat subyektif* yang di klasifikasikan terhadap syarat adanya sepakat dan kecakapan hukum.⁴⁰

3. Unsur – Unsur dalam Perjanjian Kerja

Pada kaidahnya perjanjian kerja merupakan bagian substantif yang menjadi kontruksi dasar dan berokrelasi dengan hubungan kerja. Hal tersebut menjabarkan secara komprehensif bahwasanya perjanjian kerja lahir dikarenakan adanya hubungan yang terikat antara pekerja dan pemberi kerja yang disebut hubungan kerja. Didalam hal nya perjanjian kerja

³⁷ Endi Suhadi, “Penyelesaian Ganti Rugi Akibat Wanprestasi Perjanjian Jual Beli Online Dikaitkan Dengan Pasal 19 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen”, *Jurnal Inovasi Penelitian*, Edisi No 7 Vol 2, Fakultas Hukum Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Painan, 2021, hlm.1969.

³⁸ R.M. Panggabean, “Keabsahan Perjanjian dengan Klausul Baku”, *Jurnal Hukum*, Edisi No. 4 Vol. 17, 2010, hlm. 14.

³⁹ Lukman Santoso AZ, *Hukum Perikatan: Teori Hukum dan Teknis Pembuatan Kontrak, Kerja Sama, dan Bisnis*, Setara Press, Malang, 2016, hlm. 23.

⁴⁰ *Ibid*

memuatkan unsur – unsur perjanjian kerja. Penjelasan yang berlanjut dalam unsur – unsur perjanjian kerja dijelaskan pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa *“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”*.

Penjelasan yang termaktub dalam undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan unsur yang eksplisit yaitu, unsur pekerjaan, unsur upah dan unsur perintah.

a. Unsur Pekerjaan

Secara fundamental dalam perjanjian kerja harus memperhatikan secara intensif pada muatan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja (obyek pekerjaan). Dalam hal yang terstruktur tersebut memaknakan secara substantif bahwasanya pekerjaan yang dilaksanakan secara aktif oleh pekerja haruslah didasari dengan dilakukan oleh pekerja itu sendiri, berkaitan melimpahkan tugas atau menyuruh orang lain hanya dapat didasarkan pada dengan adanya pemberian izin dari majikan.

⁴¹Hal tersebut dijelaskan pada Pasal 1603 KUHPerdara dijelaskan bahwa *“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”*.

Dalam hal lain mengutarakan bahwasanya suatu pekerjaan bebas dengan didasari kesepakatan antara buruh dan majikan dan tidak

⁴¹ Suratman, *Op. Cit*, hlm. 61.

menyalahi pada hal yang di atur seperti ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang – undangan yang secara sah berlaku.⁴²

b. Unsur Upah

Kedudukan upah merupakan hal substantif yang mana kedudukan tersebut memiliki urgensi yang sangat sentral dalam pekerja. Pada kedudukanya upah dimaksudkan sebagai imbalan untuk memenuhi dan menunjang ekonomi bagi pekerja. Maka dari itu jika tidak ada unsur upah dapat disebutkan bahwa hubungan kerja tersebut tidak dapat di klasifikasikan pada hubungan kerja. Pengertian yang memberikan kontruksi khusus tercantum pada Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa *“Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”*. Pemaknaan yang signifikan atas hal tersebut menjabarkan secara luas bahwasanya upah merupakan hak para pekerja atau buruh yang didapatkan atau diterima pekerja sebagai bentuk imbalan dari atas apa yang dikerjakan dan diberikan oleh pemberi kerja.⁴³ Pada ekosistem upah tidak menjadi tolak ukur dan patokan bahwa hal tersebut hanya terjadi pada hubungan yang dilakukan antara pekerja dan pemberi kerja.

⁴² Asri Wijayanti, *Op. Cit*, hlm. 36.

⁴³ Yuliana Yuli W, “ Implementasi Undang – Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antar Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas”, *Jurnal Yuridis*, Edisi No 2 Vol 5, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Jakarta, 2018, hlm. 207.

Dalam hal lain eksistensi pemerintah merupakan andil yang sentral bagi sistem upah yang ruang lingkupnya sebagai pembuat kebijakan yang berdasarkan keadilan bagi seluruh pekerja dalam mendapatkan upah yang adil dan berkesesuaian dengan kompetensi pekerja. Hal yang mengikat terkait pengaturan upah, memberikan goresan penjelasan bahwa apabila suatu peraturan di dominankan kepada pengusaha akan mendapati akan lebih sedikit dikarenakan adanya faktor faktor yang menyangkut terhadap kebutuhan terkait usaha dari pengusaha, namun apabila di bebaskan kepada pekerja maka akan lebih besar di konklusikan atas pemenuhan pekerja di pusatkan atas ekonomi pekerja tersebut.⁴⁴

c. Unsur Perintah

Secara substantif bentuk pekerjaan yang terlahir dari hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja harus tunduk dan sesuai pada pemberi kerja sesuai atas perjanjian kerja.⁴⁵ Dalam melaksanakan pekerjaan merupakan sebagai manifestasi atas terlaksananya perjanjian yang di ikatkan, pada konteksnya yang mendasar bahwa dimensi unsur perintah di subansikan kepada hal hal yang di ikatkan atas dasar perintah dari atasan. Atas dasar tersebut menunjukan sedasarnya bahwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaanya memiliki kedudukan dibawah wibawa pemberi kerja yaitu atasan.⁴⁶ Penjelasan berlanjut

⁴⁴ Oki Wahyu Budijanto, “Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum dan HAM”, *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, Edisi No. 3 Vol. 17, 2017, hlm. 396.

⁴⁵ Suratman, *Op. Cit*, hlm. 62

⁴⁶ Oktavia Eko Anggraini, “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”, *Jurnal Hukum dan Ham*, Edisi No. 1 Vol 1, 2022, hlm. 14.

berpatokan kepada *Burgerlijk Wetboek* (selanjutnya disingkat BW) diklasifikasikan kedalam penjelasan Pasal 1601 a menjelaskan bahwa *“Persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”*. Namun penjelasan dalam *Burgerlijk Wetboek* (selanjutnya disingkat BW) tidak mencantumkan secara absah dan sempit atas unsur “perintah” tersebut. Namun penjelasan lanjutan atas hal tersebut termaktub dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁴⁷ Dan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

4. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian

a. Bentuk Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan hal yang mutlak yang harus dilaksanakan antara subyek dalam pekerjaan. Dalam perjanjian kerja dikenal bentuk – bentuk perjanjian kerja sesuai dengan keadaan dalam suatu dimensi pekerjaan. Penjelasan yang teraturan pada muatan bentuk perjanjian kerja dicantumkan pada Pasal 51 menegaskan *bahwa “(1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan; (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku”*. Dalam penjelasan lanjutan pada Pasal 51 ayat (2) menjelaskan pada perjanjian kerja tertulis

⁴⁷ Abdul Rachmad Budiono, “Makna “Perintah” Sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, *Arena Hukum*, Edisi No. 2 Vol. 6, 2012, hlm. 146.

diwajibkan memenuhi syarat – syarat yang diatur pada perundangan – undangan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis adalah:⁴⁸

1. Perjanjian kerja waktu tertentu (Pasal 57 ayat 1);
2. Antar kerja antar daerah;
3. Antar kerja antar negara;
4. Perjanjian kerja laut.

Bentuk perjanjian tersebut merupakan sebuah upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja dan memberikan landasan yang jelas yang terikat untuk melakukan suatu pekerjaan. Selain dari pada itu bentuk yang absah dan berkualifikasi normatif sebagai penjaminan kepada pekerja atas hak dan kewajiban para pihak yang mana hal tersebut menjadikan apabila ada sesuatu diluar kompetensi dan terjadi hal diluar dugaan maka akan membuatkan kontruksi dalam pembuktin. Selain dari pada itu penjelasan yang subtansial dijabarkan pada Pasal 399 ayat (1) *Wetboek van Koophandle* yang menyebutkan bahwa Suatu perjanjian kerja yang subtansial dan terkonstruksi antara pengusaha dan seorang buruh, atas ancaman batal, harus dibuat secara tertulis.⁴⁹

Pada kaidahnya dalam perjanjian tertulis dimuatkan hal- hal yang harus atau wajib dipenuhi sebagai keabsahan sebuah perjanjian. Bentuk perjanjian kerja yang lazimnya digunakan memiliki kevariatifan mengikuti kebutuhan pada suatu sektor usaha. Secara subtansial

⁴⁸ Abdul Rachmad Budiono, *Op. Cit.* hlm. 35.

⁴⁹ Abdul Rachmad Budiono, *Loc. Cit.*

perjanjian kerja yang berpatokan dan dibuat untuk waktu tertentu dapat disebut dengan perjanjian kerja kontrak dan perjanjian waktu tertentu yang mana kedudukan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan bergantung pada suatu perjanjian yang telah tercantum dengan tenggat waktu, serta status pekerja tersebut diklasifikasikan kepada pekerja yang tidak tetap dan hanya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kontrak yang dilakukan. Sedangkan dalam klasifikasi perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat di simpulkan bahwa status pekerja sebagai pekerja yang tetap.⁵⁰ Selanjutan pada isi perjanjian tertulis kedudukannya diatur pada peraturan yang telah tercantum pada undang – undang. Hal tersebut tercantum pada Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menjelaskan bahwa PKWT paling sedikit memuat:

- a. nama, alamat Perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat Pekerja/Buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besaran dan cara pembayaran Upah;
- f. hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT;

⁵⁰ Lalu Husni, *Op. Cit.* hlm. 70.

- h. tempat dan tanggal PKWT dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam PKWT.

Penjelasan tersebut merupakan syarat – syarat atau perjanjian kerja dengan klasifikasi perjanjian kerja dengan waktu tertentu yang memenuhi keabsahan dan memiliki kekuatan hukum karena telah diatur secara konstitusional.

b. Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Secara umum jangka waktu pada perjanjian kerja merupakan suatu hubungan yang terjadi dan mengikat antara dua subyek dengan substansial perjanjian kerja yang di sepakati. Lahirnya jangka waktu perjanjian kerja dikarenakan adanya keinginan atau kehendak pemberi kerja atau majikan untuk memperkerjakan pekerja dengan waktu yang dikehendaki. Jangka waktu pada perjanjian kerja dapat dilandasi pada bentuk waktu tertentu dengan klasifikasi adanya hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlaku, selanjutnya waktu tidak tertentu bagi pelaksanaan hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu atas pekerjaan yang di perjanjikan.⁵¹ Hal tersebut tercantum pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dijelaskan dua klasifikasi waktu perjanjian kerja. Dipejelas dengan duduk Pasal 81 ayat 12 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja perubahan atas Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa “(1)

⁵¹ Suratman, *Op. Cit.* hlm. 64.

Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu; (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas: a. jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu; (3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja; (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah”. Premis dari penjelasan tersebut dapat ditarik hasil bahwa didapati dua klasifikasi yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu pada dasarnya merupakan perjanjian yang lahir akan adanya hubungan kerja. Lahirnya perjanjian kerja tersebut dicantumkan dengan memfokuskan kepada jangka waktu pekerja dalam melaksanakan pekerjaan yang dipastikan pada kesepakatan yang di laksanakan. Definisi perjanjian kerja waktu tertentu dicantumkan pada Pasal 1 Angka 1 Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjelaskan bahwa “perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”. Namun penjelasan yang terbaru dan lebih spesifik dan eksplisit yang menguraikan tentang aspek waktu

tertentu pada PKWT termaktub pada Pasal 81 ayat 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja perubahan atas Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjabarkan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; c. pekerjaan yang bersifat musiman; d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap”.

Paradigma tentang PKWT pada era pekerja yang semakin banyak dan mobilitas pekerja yang meningkat secara drastis menimbulkan berbagai bentuk dari pekerja dan pengusaha. Hal tersebut dapat dimaknai dengan etos kerja para pekerja dan pembentukan integritas serta kemampuan diri para pekerja dalam menemukan pekerjaan yang layak dan sesuai, dan pengusaha atau pemberi kerja sejatinya seiring berkembangnya peraturan – peraturan dalam perjanjian kerja lebih memiliki kecondongan terhadap perjanjian kerja yang minim adanya perselisihan.⁵² Maka

⁵² Fithtiastus Shalihah, “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia”, *Jurnal Selat*, Edisi No. 1 Vol. 4, 2016, hlm. 76.

dari itu indeks peningkatan perjanjian kerja dengan waktu tertentu lebih dominan diminati dikalangan pengusaha yang mana dengan tujuan menimalisir perselisihan atas perjanjian kerja dan dapat merubah sistem kerja dikarenakan terikatnya perjanjian dengan waktu tertentu.

Pada dasarnya ketentuan tentang PKWT harus didasari dengan adanya perjanjian yang terbuat secara tertulis dan menggunakan bahasa yang diakui dalam undang – undang yaitu bahasa Indonesia serta menggunakan huruf latin. Hal tersebut merupakan upaya preventif untuk perjanjian kerja yang memiliki penafsiran berbeda dan mengurangi ketidak sepahamannya dalam pembuatan perjanjian kerja.⁵³ Dalam konteks perpanjangan kesepakatan atau kontrak dalam PKWT dapat di perpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.⁵⁴ Selain dari pada hal yang diakui dalam perjanjian adalah tentang mekanisme kerja dan hak serta kewajiban yang perlu di pertimbangkan adalah terpenuhinya segala bentuk kebutuhan antara pekerja dan pemberi kerja.

Pekerja yang terikat pada PKWT yang di perjanjikan oleh subyek yang menandatangani perjanjian kerja wajib mengedepankan prinsip – prinsip keadilan untuk menjaga entitas subyek pekerja dalam PKWT dan meminimalisir kerugian atas

⁵³ Asri Wijayanti, *Op. Cit*, hlm. 50.

⁵⁴ Asri Wijayanti, *Loc. Cit*.

hubungan kerja pada pemberi kerja. Pada hakikatnya hal yang harus dijaga agar tidak terjadinya perselisihan adalah pemenuhan dan penjagaan hak dari pekerja yang mana apabila suatu hak pekerja yang terikat pada perjanjian kerja dengan waktu tertentu tidak dipenuhi maka secara substansial pemberi kerja telah menyalahi aturan tentang kesejahteraan pekerja. Hal tersebut mampu dimaknai dengan adanya peraturan serta teori yang dikemukakan untuk membentuk suatu entitas bagi pekerja dalam memenuhi hak nya hal tersebut tertuang dalam Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyebutkan bahwa; “Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh termasuk hak atas program jaminan sosial”.

Dalam pelaksanaan pekerja diparameterkan secara konstitusi tentang waktu kerja atau jam kerja yang proporsional yang telah di atur dalam peraturan. Waktu kerja sendiri diatur dalam Pasal 21 ayat 2 huruf a dan b Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyebutkan bahwa “(a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau (b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”. Dengan

adanya peraturan tentang waktu kerja sendiri memberikan kepastian atas jam waktu yang sesuai dengan peraturan yang disahkan, agar menghindari kesewenangan pemberi kerja dalam menentukan waktu kerja bagi pekerja.

Selain hal tersebut perlunya penekanan dan pengawasan berlanjut terhadap jaminan sosial bagi pekerja yang terikat pada PKWT. Walaupun status pekerja yang terikat PKWT tidak menetap namun hak – hak para pekerja harus dipenuhi guna memberikan eksistensi hubungan kerja yang mengedepankan kesejahteraan dan keadilan bagi pekerja.

2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu biasanya di klasifikasikan atas pekerjaan tetap yang di ikatkan, keterikatan tersebut pada awal perjanjian tidak terpaku atas jangka waktu yang diperjanjikan. Berpatokan kepada penjelasan dalam undang – undang penjelasan PKWTT tidak dicantumkan definisi yang eksplisit pada Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, definisi PKWTT ditemukan secara penjelasan dan definisinya termaktub dalam Pasal 1 Angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 yang menjelaskan secara luas bahwasanya PKWT yaitu; “ Sebagai perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam mengadakan hubungan kerja yang bersifat

tetap”.⁵⁵ Secara substansial penjelasan tentang PKWTT memiliki kesamaan secara komprehensif dalam pemaknaan definisi yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah. Pasal 1 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang mana secara pembahasan dan definitif yang dibawa sama sama mengikat antara pekerja dengan subyek pengusaha dan pekerjaan tetap.

Dalam perjanjian kerja dengan waktu tidak tertentu beberapa persyaratan percobaan dapat dilaksanakan dengan kapasitas masa percobaan yang diatur dengan jangka waktu tiga bulan. Pada ruang lingkup masa percobaan tersebut subyek pemberi kerja memiliki hal yang dilarang untuk cakupannya membayar pekerja yang konteks percobaan dibawah upah minimum.⁵⁶

C. Hubungan Kerja

Pada kaidahnya hubungan kerja merupakan satu kesatuan yang berkorelasi dalam ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan secara fundamental diatur dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana secara eksplisit secara substansial yang subyektif dan obyektif bentuk ketenagakerjaan di maktubkan dalam undang – undang tersebut. Selain dari pada tersebut eksistensi ketenagakerjaan bukan semerta – merta hanya untuk individu namun

⁵⁵ Rachmat Trijono, *Op. Cit*, hlm. 33.

⁵⁶ Rachmat Trijono, *Loc. Cit*. hlm.28

eksistensi ketenagakerjaan merupakan fondasi utama dalam visibilitas guna pembangunan nasional, dalam konteks ketenagakerjaan tenaga kerja merupakan akses nyata untuk pembangunan yang komprehensif di Indonesia.⁵⁷

Penjelasan yang nyata pada hubungan kerja sebelum di definitifkan harus diluruskan terlebih dahulu bahwasanya hubungan kerja merupakan bagian dari ketenaga kerjaan. Hubungan kerja merupakan hal yang dasar untuk melaksanakan peranan antara subyek pekerja dan pengusaha. Penjelasan yang eksplisit pada definisi hubungan kerja didapati dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan, bahwa “*Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*”. Pemaknaan yang komprehensif didapati dalam penjelasan undang – undang tersebut bahwasanya hubungan kerja merupakan suatu akses atau suatu metode yang digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan yang disepakati kedua subyek yang bersepakat.

Secara fundamental hubungan kerja diatur dalam hukum ketenagakerjaan yang mana secara substansial hukum ketenagakerjaan dibuat , dibentuk dan disahkan semerta – merta untuk menjaga nilai entitas dan harkat martabat konteks ketenagakerjaan dalam Indonesia. Selain dari pada itu hukum ketenagakerjaan secara kaidahnya harus memiliki

⁵⁷ Yuliana Yuli W dkk, “Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)”, *Jurnal Yuridis*, Edisi No. 2 Vol. 5, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, 2018, hlm. 187.

kapabilitas dalam memberikan perlindungan yang komprehensif terhadap tenaga kerja, dalam hal menciptakan perlindungan secara sistematis dcondongkan kepada beberapa aspek yang mana aspek yang pertama menitik beratkan kepada hukum yang sesuai dan bersifat pasti yang tercantum dalam perundang – undangan dan hukum yang otonom. Makna yang komprehensif namun kadang tidak menitik beratkan kepada pekerja adalah adanya hukum yang mendominasi terhadap pelaku usaha sedangkan secara kaidahnya hukum ketenagakerjaan harus melihat lebih spesifik kepada subyek pekerja dan pemenuhan harkat dan martabatnya.⁵⁸ Selanjutnya adalah aspek dari hukum normatif yang mana perlunya keselarasan dan sinergisitas secara pengawasan oleh aparat penegak hukum dalam praktek di lapangan konteks tenaga kerja.

Pemaknaan hubungan kerja secara sempit memberikan definitif bahwasanya hubungan kerja yaitu hubungan yang di ikatkan dengan adanya perjanjian kerja dengan kedua belah pihak, pihak pertama yaitu buruh yang secara substansial sebagai pekerja dan pihak kedua adalah pengusaha/ majikan sebagai pemberi kerja.⁵⁹ Hal tersebut merupakan pemaknaan yang di prakarsai oleh perjanjian kerja maka dari itu kedua belah pihak harus tunduk atas perjanjian yang dibuat secara sah, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja yang bersubstansi perjanjian kerja yang di sepakati harus sejalan dengan perjanjian perburuhan atau

⁵⁸ Laurensius Arliman S, “Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”, *Jurnal Selat*, Edisi No. 1 Vol. 5, Universitas Andalas, 2017, hlm. 73.

⁵⁹ Zainal Asikin, *Op. Cit*, hlm. 65.

kesepakatan kerja bersama (KKB) atau perjanjian kerja bersama (PKB) sesuai peraturan yang berlaku dan sah.⁶⁰

D. Jaminan Sosial

1. Definisi dan Perkembangan Jaminan Sosial di Indonesia

Ketenagakerjaan di Indonesia pada perkembangannya mendapati beberapa perubahan yang signifikan. Perubahan tersebut tentunya menjadi fondasi yang mampu menjadi tonggak kesejahteraan pada tenaga kerja di Indonesia. Secara eksplisit bahwasanya untuk menunjang eksistensi tenaga kerja serta kesejahteraan tenaga kerja dibentuk suatu dimensi tentang perlindungan tenaga kerja dan jaminan sosial terhadap tenaga kerja.

Pemetaan tentang sejarah jaminan sosial secara komprehensif berkembang secara kontinuitas pada masa ke masa. Hakikat pertama kali terbentuknya jaminan sosial tenaga kerja dibentuk pada sebuah PT Jamsostek (persero) yang mana perkembangan tersebut dimulai pada Undang – Undang Nomor 33 Tahun 1974 tentang Pembayaran Ganti Kerugian Kepada Buruh yang Mendapat Kecelakaan Berhubung Dengan Hubungan Kerja sampai lahirnya Undang – Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok – Pokok Tenaga kerja yang menjadi tonggak sejarah lahirnya asuransi sosial tenaga kerja yang bersifat transparansi. Setelah adanya kemunculan yang menjadi tonggak lahirnya asuransi sosial dari kemajuan dan perkembangan jaminan sosial dibentuk kembali Peraturan

⁶⁰ Suratman, *Op. Cit.* hlm. 60.

Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja yang melahirkan kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan secara insentif jaminan sosial dalam program ASTEK.

Selanjutnya pada tahun 2004 disahkan Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Disahkannya tersebut merupakan keniscayaan dan harapan masyarakat terhadap keberuntungan negara dalam memberikan akses untuk pekerja dan masyarakat atas jaminan sosial. Lahirnya UU SJSN tersebut dipicu dengan tonggakan atas UUD Tahun 1945 dan perubahannya tahun 2002 pada pasal 5 ayat 1, pasal 28H ayat (1), pasal 20 yang mengamanatkan secara komprehensif dan substantif dalam pengembangan sistem jaminan sosial nasional yang terpadu. Perkembangannya berjalan dengan pertimbangan DPA RI Nomor 30/DPA/2000 yang memberikan gambaran pernyataan bahwa perlu dibentuknya badan penyelenggara jaminan sosial nasional dalam rangka kemaslahatan masyarakat yang mendasar atas kemanusiaan. Dalam perannya UU SJSN tersebut mengalami perubahan yang signifikan yang mana atas dasar dinamika yang tidak berketentuan atas visibilitas pemerintah dengan praktek masyarakat, dengan perubahan tersebut UU SJSN resmi terbit menjadi Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Perjalanan UU SJSN selama perkembangan setelah resmi terbit mendapati ketidaklayakannya beberapa pasal yang diajukan ke MK untuk pengujian secara berkala. Hasil dari tersebut merumuskan bahwa setiap daerah berhak untuk membentuk BPJS Daerah. Transisi dari perubahan

UU SJSN menjadi Undang-Undang mendapati dinamika yang rumit dikarenakan banyaknya perbedaan kesepahaman serta kronologi dalam cocok tanam perumusan UU BPJS. Peranan perusahaan yang memegang dan menitik beratkan atas jaminan sosial yaitu PT Jamsostek, PT Taspen, Asabri dan PT Askes dirubah menjadi BPJS yang satu pintu untuk memberikan wadah atas jaminan sosial. PT Jamsostek yang awalnya merupakan perusahaan yang berdiri sendiri kini sesuai dengan amanat UU BPJS menentukan PT Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan. UU BPJS secara komprehensif memberikan keluasan dan penekanan kepada dua perusahaan besar yaitu PT Askes dan PT Jamsostek untuk mempersiapkan secara demikian dan tersistematik untuk melaksanakan perubahan bentuk dari perusahaan perseroaan menjadi badan hukum publik hal tersebut yang menjadi penonggak atas jaminan sosial saat ini.

Penjelasan terkait jaminan sosial tertuang pada Pasal 1 Ayat (1) Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dengan jelas berbunyi : “Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.” Secara eksplisit yang mana penjelasan tersebut memberikan kontruksi yang mengarah terhadap hak yang wajib didapatkan pada tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu program yang diberikan kepada tenaga kerja guna memberikan perlindungan dan kesejahteraan yang ditujukan untuk mendongkrak hak dan eksistensinya dalam dimensi tenaga kerja, jaminan tersebut dibentukan kepada santunan berupa uang sebagai pengganti

sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang yang di implikasikan atas peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.⁶¹

Penunjang yang diterima kepada tenaga kerja merupakan sebuah representasi dari hak para pekerja dapat terpenuhi secara komprehensif. Dengan memberikan kesejahteraan bagi tenaga kerja dan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan suatu program yang disebut program jaminan sosial yang di tonggakan kepada mekanisme asuransi.⁶² Dengan adanya program tersebut maka kesejahteraan bagi seluruh elemen dalam ketenagakerjaan akan mencetak hasil yang memiliki kesetaraan dalam progresnya.

Indonesia sebagai negara yang menjamin kesejahteraan sosial telah memiliki pijakan yuridis tentang jaminan sosial hal tersebut dihasilkan setelah adanya amanat UUD 1945. Jaminan sosial secara komprehensif merupakan perwujudan dari sekuritas sosial, yaitu keseluruhan sistem dan perlindungan serta pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warganegara yang diselenggarakan pemerintah untuk menunjang taraf kesejahteraan sosial.⁶³ Dengan itu negara sebagai pemangku kesejahteraan sekaligus pembangun dan pelindung jaminan sosial berkewajiban memberikan kesejahteraan yang dibentuk dalam jaminan sosial bagi tenaga kerja. Pijakan tersebut seharusnya mampu menjadikan hak tenaga kerja

⁶¹ Rachmat Trijono, *Op. Cit.* hlm. 58.

⁶² *Ibid*

⁶³ Mudiyo, “ Jaminan Sosial Di Indonesia: Relevansi Pendekatan Informal”, *Jurnal Hukum*, No. 1 Volume 6, 2022, hlm.67-68.

terpenuhi secara komprehensif guna menjadi upaya preventif dalam perspektif tenaga kerja bahwa negara tidak merepresentasikan kesejahteraan sosial bagi pekerja.

Dengan gencarnya upaya pemerintah dalam jaminan sosial didefinisikan secara umum pada jaminan sosial sesuai pada Undang - Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menjelaskan bahwa: “Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang”. Secara pijakan yuridis negara mampu memberikan keterangan dan kejelasan terhadap alur jaminan sosial tenaga kerja yang diturunkan melalui produk – produk hukum yang berdimensi dan terkonstruksi pada kesejahteraan tenaga kerja.

Jaminan sosial merupakan sebuah hak yang mutlak pada tenaga kerja atas berlangsungnya pekerjaan. Lahirnya hak tersebut didasari atas tenaga kerja berhak untuk mendapatkan perlindungan dan kewajiban pengusaha untuk memberikan perlindungan hak dan pemberian hak yang seharusnya didapati tenaga kerja. Hal tersebut tercantum dan diakui secara internasional yang termaktub pada ILO (International Labour Organization) dalam Konvensi Nomor 102 Tahun 1952 tentang Standar Minimum Jaminan Sosial menyebutkan setidaknya-tidaknya tiga dari sembilan cabang program jaminan sosial yang secara minimum harus diberikan kepada buruh/pekerja, yaitu jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Ditunjang dengan

Pasal 99 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.

Jaminan sosial tenaga kerja sebagai alat atau instrument yang mampu menjawab keresahan dan pemenuhan hak serta tepat bagi perlindungan buruh/pekerja dalam menanggulangi resiko-resiko sosial-ekonomis maka pengaturannya berlangsung secara kontinuitas yang didasarkan pada kemajuan dan kepentingan tenaga kerja.⁶⁴

Penyelenggaraan jaminan sosial di akumulasikan terhadap kesejahteraan yang mampu membawa efek kumulatif bagi tenaga kerja. Siasat negara dalam menyelenggarakan jaminan sosial diperlukan pembentukan badan penyelenggara yang mampu menaungi segala mekanisme dan pertanggung jawaban terhadap jaminan sosial yang disebut badan penyelenggara jaminan sosial. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial yang ditujukan kepada kesejahteraan dan kemanfaat dalam masyarakat. Jaminan sosial dibentuk dengan tujuan untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak serta penjaminan atas pekerjaan yang berimplikasi. Maka dari itu guna menunjang keamanan dan kesejahteraan tenaga kerja maka pemerintah melakukan himbauan

⁶⁴ Dede Agus, “Kajian atas Pemenuhan Hak Jaminan Sosial Melalui BPJS sebagai Perwujudan Negara Kesejahteraan”, *Jurnal Hukum*, Edisi No 1 Vol 8, Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2014, hlm.55.

yang bersifat wajib untuk setiap pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja sebagai upaya preventif akan resiko resiko yang mungkin terjadi.⁶⁵

2. Penerapan Hak Jaminan Sosial

Jaminan sosial tentunya menjadi salah satu hak mutlak yang didapatkan oleh pekerja. Hal tersebut diatur jelas dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal Pasal 99 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Dengan konklusi bahwasanya secara eksplisit kedudukan pekerja terhadap jaminan sosial wajib diberikan dan dipenuhi agar tidak menciderai nilai dan makna dalam peraturan tersebut.

Hak jaminan sosial tersebut tidak dapat dilepaskan secara kodrati bagi pekerja, yang mana hak yang didapati pekerja lahir dan dilindungi secara konstitusi yang diatur secara sah dan terkodifikasi. Kontruksi tentang hak merupakan serangkaian kuasa untuk menerima atas apa yang telah dilakukan atau diperjanjikan oleh seseorang. Hak jaminan sosial bagi tenaga kerja bermuatan substansial bahwa kuasa seseorang menerima jaminan sosial sebagai perlindungan sosial untuk menjamin tenaga kerja agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Hal tersebut menjabarkan bahwa tenaga kerja dilekatkan hak yang fundamental untuk keberlangsungan hidup dan pekerjaannya.

⁶⁵ Raden Roro, “Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Program Bpjs Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja Di Perusahaan Bus Po.Pansa”, Jurnal Skripsi, Fakultas Hukum Univeraitas Atma Jaya Yogyakarta, 2016, hlm.5.

Penerapan atas pemberian hak jaminan sosial secara substansial berpatokan kepada Pasal 28 H UUD 1945 menyatakan bahwa: “setiap orang mempunyai hak untuk hidup sejahtera secara lahir dan batin, bermukim, dan memiliki hak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan, serta memiliki kesempatan dan manfaat yang setara demi mencapai persamaan dan keadilan, serta setiap orang memiliki hak atas jaminan sosial”. Hal tersebut menjadi pijakan peraturan untuk setiap orang untuk mendapatkan hak atas jaminan sosial. Bahwa hak yang diatur secara eksplisit dalam Pasal 28 H UUD 1945 merupakan manifestasi pembentukan jaminan sosial bagi setiap elemen dalam masyarakat.⁶⁶

Berpedoman pada hak jaminan sosial tidak lepas dari peran negara untuk mengimplementasikan secara komprehensif pada tenaga kerja. Hal tersebut memberikan pandangan bahwa negara secara konstitusional mampu memberikan wadah bagi tenaga kerja untuk mendapati hak nya secara kodrati dan negara sebagai perwujudan atas kesejahteraan konteks tenaga kerja untuk jaminan sosial. Penerapan yang diberikan negara di mekanismekan dalam pembentukan sebuah badan yang berpatokan atas kekhususan penyelenggaraan jaminan sosial dalam ketenagakerjaan yang disebut BPJS Ketenagakerjaan.

Pelaksanaan jaminan sosial secara substansial dibentuk melalui beberapa program, yang disebut sebagai program jaminan sosial. Program-program tersebut adalah jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja,

⁶⁶ Tareq Jati Pamungkas, “Tanggung Jawab Negara dalam Pemenuhan Jaminan Sosial Persepektif Welfare State”, *Jurnal Hukum*, Volume 3, Issue 3, Fakultas Hukum Muhammadiyah Surabaya, 2022, hlm.280.

jaminan hari tua (pensiun), dan jaminan kematian. Jaminan sosial yang diberikan untuk setiap warga negara Indonesia dimaksudkan terhadap setiap tenaga kerja dan tenaga kerja Indonesia. Secara definisi bahwasanya jaminan sosial yang di sentralkan kepada tenaga kerja di klasifikasikan kepada jaminan sosial ketenagakerjaan.

Hak jaminan sosial tenaga kerja pada prinsipnya merupakan kuasa yang melekat atas tenaga kerja untuk mendapatkan jaminan sosial yang berprinsip pada sistem asuransi sosial bagi tenaga kerja yang memiliki hubungan kerja atau hubungan industrial dan ditujukan tidak hanya pekerja namun meliputi keluarga pekerja. Upaya untuk memberikan lorong bagi jaminan sosial tenaga kerja yang mencakup segala hak para tenaga kerja dibentuk program – program yang berkaitan dengan resiko seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pemeliharaan kesehatan, dan jaminan hari tua program Jaminan sosial ini diselenggarakan bagi para pekerja yang bekerja ruang lingkup berada pada sektor perusahaan swasta yang memberikan kewajiban bagi pemberi kerja dan pekerja yang ada di Indonesia untuk menjadi peserta dalam program ini.⁶⁷

Penerapan terhadap hak jaminan sosial memiliki patokan terhadap negara maupun badan penyelenggara untuk bersikap akuntabilitas terhadap pemerataan hak jaminan sosial. Dalam implementasinya hak jaminan sosial tenaga kerja secara substansial harus diberikan semerta –

⁶⁷ Ishviati Joenaini Koenti, “Kajian atas Pemenuhan Hak Jaminan Sosial Melalui BPJS sebagai Perwujudan Negara Kesejahteraan”, *Jurnal Hukum*, Edisi No. 1 Vol.1, Fakultas Hukum Universitas Janabadra, 2012, hlm.90.

merta atas dasar tenaga kerja yang memiliki kemutlakan hak yang didapati akibat adanya hubungan atau perjanjian tertentu. Pemerataan yang dimaksudkan secara polarisasi mendapati hambatan bahwa penerapan yang dilakukan terkendala pada kemampuan ekonomis perusahaan, administrasi yang tidak atau kurang memadai dan kemampuan pengawasan yang berwenang.⁶⁸

Pemberlakuan hak jaminan sosial tenaga kerja merupakan representasi kepastian hukum dan penjaminan tenaga kerja. Pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja bersifat wajib atau mengikat yang mengandung sanksi administrasi dan represif jika tidak diberlakukan. Dengan kata lain bahwasanya program dalam hak jaminan sosial bagi tenaga kerja harus dilakukan secara komprehensif dan merata untuk menghilangkan perspektif hak untuk tenaga kerja tidak terjalin dengan merata. Disinilah letak tingginya posisi peran tenaga kerja sehingga menghilangkan peluang dijadikannya sebagai pihak yang termaginalkan.⁶⁹

Penerapan hak jaminan sosial dalam ruang lingkup ketenagakerjaan mendapati beberapa perubahan secara dimensial, perubahan tersebut guna memberikan kepastian dan pembaharuan hukum tentang hak jaminan sosial bagi tenaga kerja yang dilekati sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Konsep penerapan hak jaminan sosial secara polarisasi ditentukan dengan

⁶⁸ R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan Indonesia*, Jakarta : Grhadhika Binangkit Press, 2004.

⁶⁹ Anik Iftitah, Peranan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Perwujudan Cita Pembangunan Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia, *Jurnal Hukum*, Edisi No. 5 Vol 3, Fakultas Hukum Universitas Islam Blitar, 2012, hlm. 17

progress yang berdasarkan kesejahteraan tenaga kerja. Dalam penerapan tersebut badan penyelenggaran jaminan sosial wajib melakukan pemetaan dan sosialisasi yang bermuatan urgensi pemberian hak jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja dari pemberi kerja.

Penerapan atas hak jaminan sosial tenaga kerja dititik beratkan pendaftaran jaminan sosial tenaga kerja. Secara eksplisit pada Pasal 10 Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara jaminan sosial menyebutkan: “mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan peserta”. Hal tersebut menunjukkan penerapan atas hak jaminan sosial di beratkan kepada kapabilitas BPJS dalam melaksanakan mekanisme penerapan jaminan sosial tenaga kerja. Polarisasi dalam mekanisme penerapan tersebut menunjuk kepada subyek yang termasuk tenaga kerja dan pemberi kerja yang wajib mendaftarkan dalam jaminan sosial untuk kemaanfaat serta kesejahteraan tenaga kerja dalam implementasi jaminan sosial tenaga kerja.

3. Tangung Jawab Negara Dalam Jaminan Sosial

Pada kaidahnya cakupan negara dan jaminan sosial merupakan suatu kontruksi yang tidak dapat dipisahkan. Peran negara merupakan suatu penyongsong dan penggerak terjalannya secara komprehensif bentuk jaminan sosial bagi warga negara. Dalam konteks tenaga kerja negara sebagai representasi perlindungan terhadap tenaga kerja wajib mengimplementasikan jaminan sosial dalam cakupan yang berkesesuaian dengan asas – asas tenaga kerja dalam jaminan sosial.

Bentuk orientasi negara dalam memberikan perlindungan dan pemenuhan jaminan sosial dicantumkan dalam amanat Pasal 28H ayat (3) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang menyatakan: “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat” dan di eksplisitkan pada Pasal 34 ayat (2) yang menyatakan: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan matabat kemanusiaan”.

Penjaminan dan tanggung jawab negara dalam jaminan sosial pada tenaga kerja harus dilandasi kepada hal substansial untuk menyongsong bentuk jaminan sosial yang relevan terhadap seluruh masyarakat. Inisiasi negara sebagai penjamin kesejahteraan sosial yang mencakupi seluruh aspek membentuk suatu program yang disebutkan sebagai sistem jaminan sosial yang di undangkan pada Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial. Melalui Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial juncto Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial memberikan efek kumulatif tentang keluasan pemanfaatan jaminan sosial yang di akumulasikan kepada beberapa program yang menunjang kesejahteraan tenaga kerja dalam mendapatkan hak nya dan terlindungi.

Dalam bentuk kesejahteraan dan tanggung jawab negara yang menyelemuti jaminan sosial bagi tenaga kerja maka melalui turunan dan implementasi dari peraturan yang mengatur atas kesejahteraan jaminan

sosial maka upaya tersebut di representasikan untuk pembentukan suatu badan penyelenggaraan jaminan sosial yang dibentuk negara. Penyelenggaraan jaminan sosial merupakan sebuah bentuk representasi negara untuk memenuhi tugas konstitusional dalam menjaga dan melindungi serta memberikan jaminan sosial bagi warga. Polarisasi yang dibentuk pemerintah dalam tanggung jawab sebagai penjamin jaminan sosial mewajibkan setiap elemen ketenagakerjaan dan pemberi kerja maupun perusahaan memberikan andil yang berkesesuaian diatur dalam konstitusi.⁷⁰

Kontribusi penyelenggaraan tanggung jawab negara dalam pola jaminan sosial tidak lepas dalam kesetaraan dan keseimbangan kapabilitas setiap elemen dalam menunjang efektifnya jaminan sosial. Selain dari hal tersebut negara sebagai penanggung jawab dan pemegang jalannya konstitusi mewajibkan jaminan sosial dapat ditempuh setiap golongan dan aspek. Hal tersebut secara komprehensif mampu membentuk polarisasi bahwa tanggung jawab negara dalam implementasi jaminan sosial dalam tenaga kerja ditinjau secara terdimensi sebagaimana substansinya.

E. Tinjauan Islam

1) Kerja dan Pekerja Dalam Islam

Pada kaidahnya islam sebagai ajaran yang memiliki eksistensi dan atensi terhadap segala aspek bagi umatnya dalam kesejahteraan yang

⁷⁰ Luqman Anjas Hermawan, "Kewajiban Yayasan Atas Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kepada Tenaga Pendidik Di Kabupaten Sidoarjo", Jurnal Hukum, Edisi No. 4 Vol 7, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya, 2020, hlm. 108.

merata. Selain hal tersebut islam juga memberikan definitif atas kerja yang mana dimaksudkan bahwa dalam ajaran islam kerja adalah segala sesuatu yang mencakup aspek usaha yang komprehensif, aspek usaha tersebut tidak hanya berpaku atas materil namun mencakupi atas moril. Dalam hal kerja subyek yang ditunjukan yaitu adalah pekerja, yang mana dalam pembahasan yang berlanjut dalam islam bahwasanya pekerja bukan golongan atau sebagian kelas yang berada dalam masyarakat, yang mana pekerja merupakan berada didalam masyarakat itu sendiri.

Pendalaman konsep pekerja dalam islam di konseptualkan kepada pekerja yang bekerja tidak hanya berpatokan kepada hak, namun lebih mendominankan kepada kewajiban.⁷¹ Perintah dalam berkerja tercantum secara jelas. Pada hal tersebut bagi orang yang berkerja atau pekerja tidak hanya mendapatkan eksistensi dan memenuhi kebutuhannya dalam masyarakat namun eksistensi tersebut semerta – merta dihadapkan kepada Allah SWT dan Rasulullah. Konklusi atas pemabahasan yang komprehensif tersebut memberikan definitif yang signigikan pada kerja dan pekerja yang mana pekerja merupakan suatu bagian dari kerja, kerja yang dimaksudkan adalah suatu kerja yang memndasari atas basis nilai.⁷² Pekerja dalam islam yang berkorelasikan dengan al – quran didasari pada surah (QS. Al-Jum'ah:10).

تُفْلِحُونَ عَلَيْكُمْ كَثِيرًا اللَّهُ وَاذْكُرُوا اللَّهَ فَضْلًا مِنْ وَابْتَعُوا الْأَرْضَ فِي تَشِيرُوا فَإِذَا الصَّلَاةُ فَضِيَّتْ فَإِذَا

⁷¹ Ahmad AzharBasjir, *Garis Besar Sistem Ekonomi Islam*, Yogyakarta, BPFE UGM, Cet.III, 1987, hlm. 23.

⁷² Nurjihad, “Apresiasi Islam Tentang Kerja”, *Jurnal Hukum*, Edisi No.3 Vol. 1, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 1995, hlm. 69

Mengartikan bahwa : “Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-sebanyaknya supaya kamu beruntung”.

Berdasarkan ayat di atas, menunjukkan bahwa Islam mendidik para pengikutnya agar cinta bekerja serta menghargai pekerjaan sebagai kewajiban manusia dalam kehidupannya. Islam menganjurkan supaya bekerja, karena bekerja adalah latihan kesabaran, ketekunan, keterampilan, kejujuran, ketaatan, mendayagunakan pikiran, menguatkan tubuh, mempertinggi nilai perorangan serta masyarakat dan memperkuat ummat, secara komprehensif bahwasanya keterkatitan yang menginduk pada pekerjaan di intepretasikan bahwasanya islam telah mengajarkan dan memberikan arahan kepada umatnya dalam bekerja dan definisi tersebut telah diterangkan sebelum adanya peraturan dan pengertian definisi bekerja dan pekerja pada konsep yang di bentuk oleh undang – undang.

Hadits lain yang menunjukan anuran tentang bekerja dan pekerja

أي سئل وسلم عليه الله صلى الله عليه وآله أن الله راضي رافع بن رفاعه ن
م برور ب يع كل وب يده الرجل العمل: قال؟ أطيب ك سب

“Dari Rifa’ah bin Rafi’ ra., bahwasanya Nabi Muhammad SAW pernah ditanya, “Pekerjaan apakah yang paling baik?” beliau bersabda, “Pekerjaan seseorang dengan tangannya sendiri, dan setiap jual beli yang bersih (baik) (HR. Al-Bazzar, yang dishahihkan oleh al-Hakim).

2) Hak – Hak Pekerja Dalam Islam

Al-Qur'an dan as-Sunnah sebagai sumber hukum dan pedoman hidup telah mewariskan pengaruh yang besar bagi pekerja. Dalam konteks yang bertujukan kepada pekerja islam telah memberikan aturan terhadap hak – hak yang harus diberikan kepada pekerja. Sebelum memuat hak para pekerja sbeelum itu dalam islam dikemukakan akad terlebih dahulu agar mengetahui hak dan kewajiban (kajir) yang diberikan kepada subyek kerja atau pekerja. Dalam hal tersebut pekerja sudah seharusnya melaksanakan kewajiban dengan sungguh yang mana dalam pemetaan atas pekerjaan dengan kewajiban yang bersungguh merupakan suatu ibadah. Setelah terjalannya maka apa yang menjadi kewajiban pekerja maka berbanding sebaliknya atas kewajiban tersebut harus adanya hak yang mampu menjadi nilai moril dan materil bagi pekerja, sehingga mampu memberikan eksistensi pekerja.

Dalam pendalamana atas hak tersebut maka wajib bagi pemberi kerja (mustakjir) untuk menyempurnakan suatu hubungan kerja dengan melaksanakan hak – hak yang wajib diterima pekerja, hak – hak tersebut yaitu;⁷³

- 1) Hak yang murni dalam mendapatkan pekerjaan, dalam konteks yang bersubstantif terhadap pekerja ini negara memiliki kapabilitas dalam tanggung jawab pemenuhan peluang kerja pada warga negaranya.
- 2) Hak atas mendapatkan upah dari apa yang dipekerjakan.

⁷³ Ahmad Azhar Basjir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman, Seputar Filsafat, Hukum, dan Politik*, Bandung, Mizan, Cet.1,1993, hlm. 193.

- 3) Hak yang harus dipenuhi dalam konteks diperlakukan secara baik yang mana secara kodrati sebagai manusia dalam kedudukan pekerjaannya.
- 4) Hak dalam memberikan perlindungan dan jaminan sosial.

Selain dari pada itu semua hak – hak yang eksplisit dijabarkan dalam islam sudah diterapkan dan di implementasikan jauh sebelum adanya peraturan tentang serikat buruh, peraturan tentang ketenagakerjaan, belum didapati piagam penghargaan atas buruh, dan kontruksi gerakan buruh.⁷⁴ Hal tersebut memiliki dimensi yang konstruktif atas hak – hak pemenuhan atas pekerja yang mana seorang pengusaha atau pemberi kerja muslim dengan senantiasa dan ikhlas menyegerakan dalam menunaikan pemenuhan hak atas orang lain, baik itu dalam konsep utang kepada orang tertentu maupun upah kerja. Apabila seorang pekerja tidak dibayar hak nya sebelum kering keringatnya maka hal tersebut di klasifikasikan terhadap kedzaliman.⁷⁵ Sebagaimana yang terdapat dalam firman Allah SWT dalam (al-An-Nahl/16:90)

بَعِيْرًا وَالْمُنْكَرَ الْفَحْشَاءَ عَنِ وَيُنْهَى الْقُرْبَى ذِي وَإِيْتَائِي وَإِلْحْسَانٍ بِالْعَدْلِ يَاْمُرُ اللهُ إِنَّ
تَذَكَّرُونَ لَعَلَّكُمْ يَعْظُمُكُمْ

mengartikan bahwa “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkar, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”.

⁷⁴ Muhammad Sharif Chaudry, *Sistem Ekonomi Islam*, Jakarta, Prenda Media Grup, 2012, hlm. 192-193.

⁷⁵ Shalah ash Shawi, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, Jakarta, Darul haq, 2004, hlm. 7.

Hal tersebut memberikan gambaran yang konstruktif atas pekerja dan pemberi kerja yang mana gambaran jaminan sosial tenaga kerja dalam islam yang mana memerintahkan pemberi kerja berkewajiban memenuhi dan berlaku adil dalam pemberian jaminan sosial pekerjanya yang mana pekerja tersebut merupakan bagian dari bentuk jalannya usaha tersebut, maka majikan berkewajiban untuk memenuhi hak – hak pekerjanya dalam upah dan jaminan sosial.

3) Perjanjian Kerja Dalam Islam (Ijarah)

Pada kaidahnya untuk menunjang kesetaraan dan keabsahan suatu pekerjaan yang berhubungan islam, fiqh muamalah telah memberikan penggolongan definisi dan pengenalan terhadap perjanjian kerja (ijarah). Ijarah memiliki definisi yaitu suatu akad yang digunakan dan berfungsi untuk melaksanakan pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui dengan cara pembayaran upah sewa dan tanpa di iringi pemindahan hak.⁷⁶ Selain dari pada itu dalam islam menjelaskan secara substantif pada unsur – unsur yang dipenuhi dalam suatu perjanjian atau keharusan yang harus ada dan dilaksanakan dalam perjanjian yaitu:⁷⁷

- a. *Al-Aqid/al-Muta'qidayn* (orang atau subyek dalam mengadakan perjanjian)

⁷⁶ Muhammad Syafi'i Antonio, "Bank Syariah Dari Teori Ke Praktik" dalam Fajar Nurul Hikam dkk, "Tinjauan Fiqh Muamalah terhadap Penerapan Gharamah pada Calon Karyawan", *Jurnal Keuangan dan Perbankan Syariah*, Edisi No. 2 Vol. 5, Prosiding Hukum Ekonomi Syariah, 2019, hlm. 385.

⁷⁷ Moh. Fauzi, "Perikatan Dan Perjanjian Dalam Hukum Islam", *Jurnal at-Taqaddum*, Edisi No. 1 Vol. 3, 2011, hlm. 38.

- b. *Mahall al-Aqd/Ma'qud 'Alayh* (hal yang didalamnya ada yang diatur dari efek atau hukum dalam perjanjian)
- c. *Sighat* (Suatu hal yang menandakan atau mengibaratkan adanya suatu kehendak melaksanakan perjanjian yang di laksanakan bagi pelaku perjanjian)
- d. *Mawdu' al-Aqd* (titik sentral dari tujuan yang dikehendaki dari pelaksanaan perjanjian)

Secara eksplisit dan komprehensif pemberlakuan hukum islam dan hukum positif Indonesia dalam konteks perjanjian memiliki kesamaan dalam berbagai aspek. Perjanjian dalam islam sudah eksplisit di senderkan kepada ajaran islam, syariat agama, Al – Quran dan Sunnah serta yang tidak bertentangan terhadap hal yang disebutkan. Islam menjelaskna bahwasanya dalam perjanjian harus adanya *al- 'aqdu* (akad) dan *al- 'ahdu* (janji) yang mana keabsahan harus dilandaskan kepada kesadaran berakad dan pemenuhan janji.

BAB III

IMPLEMENTASI DAN IMPLIKASI PASAL 11 AYAT (3) PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA, DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI KABUPATEN SLEMAN

1. Implementasi Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Sleman.

Jaminan sosial merupakan suatu komponen pendukung untuk seluruh masyarakat dalam berkehidupan yang layak, jaminan sosial dalam perspektif pekerja merupakan jaminan yang diberikan kepada pekerja guna menjamin kepada para pekerja dalam aspek kesejahteraan dan perlindungan untuk mendapatkan hak nya sedari mana semestinya diberikan saat dibuatnya suatu hubungan kerja.⁷⁸ Dalam gambaran jaminan sosial pekerja/buruh diperuntukkan kepada pekerja/buruh yang dalam kaidahnya bekerja atas dasar hubungan kerja antara subyek yang bersepakat. Pemenuhan jaminan sosial terhadap pekerja/buruh diamanatkan secara fundamental pada UUD 1945 sebagai pijakannya dan dipersempit dengan peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 yang mengeksplisitkan bahwa pekerja yang bekerja dibawah pemberi kerja wajib mendapatkan jaminan sosial. Pemetaan tentang jaminan sosial yang di cantumkan dalam peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 merupakan upaya untuk menunjang taraf kesejahteraan sosial bagi pekerja atau buruh dalam dimensi ketenagakerjaan.⁷⁹

⁷⁸ Rachmat Trijono, *Loc. Cit.*

⁷⁹ Suratman, *Loc. Cit.*

A. Analisis Yuridis Terkait Pasal 11 Ayat 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Pekerja/buruh dalam jaminan sosial mengalami perkembangan yang signifikan yang mana perkembangan tersebut diawali dengan adanya atensitas pemerintah dalam mendongkrak hak-hak pekerja/buruh dalam eksistensinya pada konteks hubungan kerja.⁸⁰ Indonesia merupakan negara yang mengakui eksistensi para pekerja/buruh dalam suatu dimensi yang mampu memberikan perkembangan pembangunan yang adaptif, hal tersebut memberikan representasi bahwa Indonesia memberikan lorong kesejahteraan kepada pekerja/buruh atas eksistensinya dalam pembangunan nasional yang komprehensif.⁸¹ Secara kodrati hak atas jaminan sosial bagi pekerja/buruh tidak hanya atas pekerja yang diklasifikasikan kepada pekerja tetap, melainkan segala bentuk pekerjaan yang dilaksanakan secara borongan, paruh waktu, waktu tertentu dan tetap harus tetap dilaksanakan pemberian jaminan sosial atas kehidupan pekerja/buruh. Pemenuhan jaminan sosial bagi pekerja/buruh secara eksplisit tercantum pada Pasal 99 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja” hal tersebut

⁸⁰ Zainal Asikin, *Loc. Cit.*

⁸¹ Lalu Husni, *Loc. Cit.*

memberikan keadaan yang konkrit bahwasanya setiap pekerja harus memperoleh jaminan sosial tenaga kerja dalam konteks pekerjaan yang di laksanakan. Jaminan sosial sebagai tonggak kesejahteraan diklasifikasikan sebagai perlindungan kepada pekerja, pekerja tersebut meliputi pekerja PKWT dan PKWTT maupun status lainnya. Perlindungan yang harusnya diberikan meliputi :

- a. Perlindungan ekonomis, perlindungan yang diberikan pada pemberi kerja atas hasil yang telah dilakukan untuk dirinya dan keluarganya disebut sebagai jaminan sosial, jaminan sosial ini yang seharusnya mampu membentuk kesejahteraan dalam pekerja.
- b. Perlindungan sosial, suatu perlindungan yang memiliki keterikatan pada usaha kemasyarakatan, memiliki tujuan memungkinkan mendapatkan dan mengembangkan kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan bias disebut kesehatan kerja.
- c. Perlindungan teknis, perlindungan yang dititik beratkan atas keadaan dimana menjadi parameter pekerja dalam keselamatannya.⁸²

Perlindungan tersebut sudah seharusnya didapati pekerja, konteks pekerja yang mendapati perlindungan tersebut harus dilaksanakan secara merata dan tidak dibeda-bedakan yang mana secara kodrati segala hal yang dilakukan seseorang secara lumrahnya disebut sebagai pekerjaan, maka dari itu jaminan sosial serta perlindungan yang dikonsepskan harus tertujut kepada setiap status pekerja.

⁸² Sabinal Asikis, *Op, Cit.* helm. 74.

Jaminan sosial bagi pekerja yang telah disebutkan tersebut sangat mempengaruhi kualitas pekerja dalam konteks pekerjaan yang dilaksanakan. Perananan pekerja dalam tahun ke tahun mengalami penambahan yang signifikan, yang mana pekerja yang biasanya hanya dikenal sebagai pekerja tetap pada kondisi saat ini semakin banyaknya pekerja yang berstatus pekerja kontrak dalam peranan tenaga kerja di Indonesia. Pekerja dengan waktu tertentu merupakan pekerja yang lahir karena adanya hubungan kerja dan dilaksanakan atas perjanjian kerja, pekerja dengan klasifikasi waktu tertentu difokuskan terhadap jangka waktu kerja yang telah disepakati dalam perjanjian.⁸³ Pada hal tersebut pekerja yang berstatus dengan jangka waktu tertentu ataupun pekerja/buruh yang bersifat borongan dan musiman berhak untuk mendapainya dalam jaminan sosial, selain dari pada itu pekerja dengan perjanjian waktu tertentu memiliki hubungan karena adanya perjanjian kerja yang sebagai hal substansial pada pekerjaannya. Perjanjian tersebut dibuat secara tertulis. Jaminan sosial yang diwajibkan diberikan pengusaha kepada pekerja PKWT tercantum secara eksplisit pada Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mana menyebutkan bahwa: “Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh termasuk hak atas program jaminan sosial”. Penjelasan terhadap ayat (1) merujuk kepada

⁸³ Suratman, *Loc, Cit.*

pekerja/buruh yang berstatus PKWT atau pekerja kontrak dengan klasifikasi pekerjaan yang dalam pelaksanaannya penyelesaiannya tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pasal 11 ayat (3) dalam peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 menitik sentralkan atas jaminan sosial yang mana memberikan kewajiban terhadap pengusaha atau pemberi kerja untuk mendaftarkan atau memberikan hak – hak pekerja PKWT atau pekerja kontrak dalam jaminan sosial. Penekanan tersebut pada pasal 11 ayat (3) peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 memberikan gambaran dan tujuan yang jelas untuk mensejahterakan dan memberikan hak – hak pekerja yang berstatus PKWT dalam jaminan sosial, dengan adanya peraturan tersebut menjadi payung hukum bahwa pekerja dengan status PKWT berhak secara komprehensif atas jaminan sosial yang di programkan secara merata oleh pemerintah. Jaminan sosial yang disebutkan pada pasal 11 ayat (3) peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tidak mengeksplisitkan secara jelas jaminan sosial apa saja yang dapat diberikan dan didapatkan oleh pekerja/buruh dalam status perjanjian kerja waktu tertentu. Peraturan tersebut hanya mengkesplisitkn bahwa pekerja/buruh dalm PKWT wajib diberikan haknya dalam jaminan sosial, pengertian lanjutan atas jaminan sosial apa saja yang diterima oleh pekerja/buruh yang berstatus PKWT tidak dijelaskan secara sistematis dalam kompilasi pasal – pasalnya. Pada kaidahnya jaminan

sosial bagi pekerja/buruh di lorongkan melalui program – program yang di formulasikan pemerintah dan dikelola oleh suatu badan yaitu badan penyelenggara jaminan sosial. Dalam pemetaan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, menjelaskan jaminan sosial yang disebutkan wajib didapatkan para pekerja PKWT atau pekerja kontrak, namun jaminan sosial program apa saja yang didapatkan tidak tercantum dalam peraturan tersebut.

Pada sedasarnya jaminan sosial yang diterima atau menjadi hak pekerja diklasifikasikan atas program yang dijabarkan melalui Pasal 9 ayat 2 Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial menjelaskan bahwa: “BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, dan jaminan hari tua”. Pemetaan atas pekerja PKWT atau pekerja kontrak berhak menerima program apa saja tercantum secara eksplisit pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang menyebutkan bahwa pekerja PKWT yang telah bekerja selama 3 bulan berhak dan wajib mengikutsertakannya dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan

pemeliharaan kesehatan. Bagi pekerja PKWT yang pekerjaannya dibawah 3 bulan maka pemberi kerja wajib memberikan setidaknya atas jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Jaminan sosial yang diterima pekerja/buruh merupakan jaminan sebagai antisipasi atas hal yang tidak terduga dalam pekerjaan, hal tersebut memberikan gambaran bahwa sedari dasarnya pekerja dengan status PKWT merupakan kualifikasi sebagai pekerja, maka pekerja yang statusnya PKWT berhak atas jaminan sosial seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.⁸⁴ Secara eksplisit Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja memberikan penjelasan yang tegas dan lugas bahwasanya pekerja dengan PKWT juga harus mendapatkan hak nya secara menyeluruh, yang mana hal tersebut dibuatlah suatu peraturan untuk memperluas jaminan sosial untuk pekerja dengan PKWT.

B. Penerapan Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Sleman

Penerapan pasal 11 ayat (3) peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 harus berjalan dengan semestinya. Pembahasan substansial pada

⁸⁴ H. Zaeni Asyhadie, *Loc, Cit.*

peraturan tersebut menyebutkan bahwa setiap pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu berhak mendapat jaminan sosial dan diberikan haknya oleh pengusaha. Maka pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu secara hakikatnya harus mendapat kesetaraan dengan pekerja lain dalam jaminan sosial.

Kemudian hasil wawancara untuk melengkapi penelitian ini, penulis mengambil beberapa tempat usaha dalam klasifikasi usaha mikro, kecil dan menengah yang di mana ada pekerja dengan perjanjian waktu tertentu pada pengusaha tersebut, penjelasan tersebut tertuang di dalam tabel berikut:⁸⁵

Tabel 3.1 Jumlah pengusaha mikro, kecil menengah dan pekerja yang di wawancara di Kabupaten Sleman.

No	Tempat Usaha	Klasifikasi Usaha	Jumlah Pekerja	Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
1	Kopi Garasi	Mikro	3	3
2	Esensi Kafe	Mikro	4	4
3	Warung Nasi Kuning dan Bakaran Bu Tuti	Mikro	2	1
4	Anugrah Offset Spanduk	Mikro	2	2
5	Limasan Barbershop	Mikro	1	1

⁸⁵ Wawancara dengan pengusaha dan pekerja di Kopi Garasi, Esensi Cafe, Warung Nasi Kuning dan Bakaran Bu Tuti,

6	Farashin Snack & Cathering	Mikro	4	4
7	Kaninara Florist	Mikro	4	4
8	Kanaya Laundry	Mikro	2	2
9	Vape Store 58	Mikro	1	1
10	Rumah Jahit Kak Ros	Mikro	1	1
11	D'Concat Residence	Mikro	2	2
12	Juliani Cell	Mikro	1	1
13	Berkah Jahit 99	Mikro	2	2
14	The Jonnsu Barbershop	Mikro	1	1
15	Jhon's Roastery	Mikro	2	2
16	Apotik Pajen	Mikro	2	2
17	Nuaris Collection	Mikro	2	2
18	Warkop Giras Co	Mikro	2	2
19	Tipsy Coffe	Mikro	2	2
20	Dingo Coffe	Mikro	1	1
21	Viera Snack	Kecil	1	1
22	TB Rahayu	Kecil	4	3
23	Putra Jaya Gypsum	Kecil	2	2

24	Depo Pasir Srikandi	Kecil	3	3
25	Jual Beli Mobil Bekas Henri	Kecil	1	1
26	Vio Shop Beuty	Menengah	2	2

Penjelasan terkait fakta lapangan pada tabel dan wawancara dengan pekerja dan pengusaha untuk melengkapi penelitian ini sebagai berikut:

- a. Kopi Garasi adalah usaha yang bergerak dalam bidang kuliner, Kopi garasi merupakan usaha dalam klasifikasi usaha mikro, Kopi Garasi beralamat di Jl. Kaliurang No.KM. 12, Candi Winangun, Sardonoharjo, Kec. Ngaglik, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55581. Pemilik Kopi Garasi yaitu Sariandi Medina Soehadi Puspita Putri membangun usaha di bidang kuliner dalam klasifikasi *Coffe Shop* ini mempekerjakan 3 pekerja dengan perjanjian waktu tertentu (PKWT). Pemilik mengakui lebih memilih menggunakan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu karena lebih efisien dan fleksibel. Selain dari pada itu dalam sesi wawancara pemilik mengetahui bahwa jaminan sosial tenaga kerja dan juga pemilik mengakui bahwa setiap pekerja di kopi garasi yang berstatus perjanjian waktu tertentu dilaksanakan dengan perjanjian tertulis, dalam perjanjian tertulis tersebut pemilik Kopi Garasi mencantumkan hak-hak pekerjanya seperti waktu kerja, bonus dan sebagainya.

Namun dalam perjanjian tersebut pemilik tidak mencantumkan jaminan sosial bagi para pekerjanya. Sariandia Medina Soehadi Puspita Putri sebagai pemilik Kopi Garasi mengakui bahwa jaminan sosial bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu sangat penting dalam peranan pekerja namun selain dari pada itu medi mengakui bahwa belum didaftarkan pekerjanya dalam jaminan sosial tenagakerja karena pekerjanya hanya sebagai pekerja dengan jangka waktu tidak pekerja tetap hal tersebut yang membuat medi tidak mendaftarkan pekerjanya.⁸⁶ Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di Kopi Garasi berjumlah 3 orang yang mana sumber dari ke wawancara di dapati pada 3 pekerja yang bernama Bilmen Presly, Ahmad Muqarabin dan Luthfi Reza Fahmi. Pekerja menyebutkan dengan seragam bahwa pentingnya jaminan sosial bagi mereka yang mana dengan adanya jaminan sosial segala kondisi dalam kesehatan dan kecelakaan kerja mereka tidak bertanggung jawab sendirian.⁸⁷

- b. Esensi Kafe merupakan kafe yang bergerak dalam bidang kuliner, beralamat di Jl. Pandanaran - UII, RT.2/RW.11, Candi Winangun, Sardonoharjo, Kec. Ngaglik, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55581. Pemilik Esensi Kafe yaitu Agus Faryandi alumni Fakultas Bisnis Ekonomi Universitas Islam Indonesia angkatan tahun 2012. Pemilik Esensi Kafe Agus Faryandi mengakui mempekerjakan

⁸⁶ Wawancara dengan Medi, Manager Operasional Kopi Garasi, di Kopi Garasi, 26 Januari 2023

⁸⁷ Wawancara dengan Bilmen Presly, Ahmad Muqarabin dan Luthfi Reza Fahmi, Pekerja PKWT di Kopi Garasi, 26 Januari 2023.

4 pekerja dengan perjanjian waktu tertentu. Agus Faryandi mengakui bahwa pekerja nya yang terkait perjanjian waktu tertentu belum didaftarkan dalam jaminan sosial tenaga kerja, yang mana selain dari pada itu Agus Faryandi mengakui bahwasanya jaminan sosial untuk pekerja jangka waktu merupakan hal yang sangat bermanfaat bagi pekerja jadi tidak hanya diberatkan kepada pekerja apabila terjadinya suatu insiden atau keadaan diluar kemampuan, namun dibalik itu Agus Faryandi juga mengemukakan bahwasanya tidak adanya pengawasan dan bentuk intensitas dari pemerintah dalam proses pemantauan pekerja PKWT dalam jaminan sosial yang mana membuat pemilik merasa tidak adanya suatu keharusan untuk mendaftarkan pekerja PKWT dengan saat dimulainya perjanjian kerja. Bersumber dari 3 pekerja PKWT yang di wawancarai yang bernama Aditya Ramadhan, Daffa Fahrizal dan Hendri mengemukakan bahwasanya pekerja mengetahui tentang perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu namun pekerja tidak mengetahui bahwa pekerja dengan PKWT wajib didaftarkan jaminan sosial, selain dari pada itu ketiga pekerja mengakui bahwa jaminan sosial yang seharusnya mereka terima apabila diberikan dapat menjadi jaminan bahwasanya apabila adanya kecelakaan kerja dan keadaan kesehatan yang tiba- tiba dapat dilindungi oleh jaminan sosial tersebut dan

pekerja menjelaskan bahwa dalam proses perjanjian kerja tertulis tidak dicantumkan bahwa pekerja mendapat jaminan sosial.⁸⁸

- c. Warung Nasi Kuning dan Bakaran Bu Tuti adalah usaha dalam klasifikasi mikro yang bergerak dalam bidang kuliner, beralamat Jl. Semangka, Tempel, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281. Pemiliknya bernama Tuti Masliani, Tuti Masliani mengakui memperkerjakan satu orang pekerja PKWT, hal tersebut karena adanya kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja, pemilik mengakui bahwasanya dalam kesepakatan dengan pekerja PKWT tersebut dicantumkan melalui perjanjian tertulis, namun dalam perjanjian tersebut tidak adanya klausa yang mencantumkan bahwa perihal jaminan sosial. Pemilik saat di wawancarai mengetahui tentang jaminan sosial yang dijelaskan sebagai asuransi perlindungan, namun pemilik belum memberikan dan mendaftarkan pekerjanya dalam jaminan sosial karena keterbatasan informasi. Bersumber dari pekerja PKWT dari Warung Bu Tuti yang bernama Bagas Biantara mengakui bahwa pekerjaan yang dilakukannya tersebut sudah sesuai dengan seharusnya namun perihal jaminan sosial Bagas tidak pernah mendapatinya yang mana dari hasil wawancara Pekerja mengakui bahwa jaminan sosial untuk pekerja PKWT penting untuk diberikan yang mana sebagai asuransi

⁸⁸ Wawancara dengan Agus Faryandi, Aditya Ramadhan, Daffa Fahrizal dan Hendri, Selaku Owner dan Pekerja PKWT di Esensi Kopi, di Esensi Kopi, 26 Januari 2023.

apabila ada hal yang diluar keadaan yang tidak bias di tanggung sendiri oleh pekerja atas pekerjaannya.⁸⁹

- d. Anugrah Offset adalah usaha dalam klasifikasi mikro yang bergerak dalam bidang jasa, beralamat pendeman, pendenan, Trimulyo, Kec. Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 5513. Pemilik Anugrah Offset yaitu Tri Suratno seorang wirausaha di kapanewon Sleman yang sudah mendirikan Anugrah Offset sejak tahun 2005. Pemilik mengakui mempekerjakan dua pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, pemilik mengakui dikarenakan perjanjian Kerja dengan PKWT lebih fleksibel dan dapat digantikan dengan orang lain apabila saat kontrak telah selesai dan pekerja sudah tidak berkompeten dalam pekerjaannya. Pemilik mengakui bahwa dalam klausa perjanjian belum mencantumkan hak atas jaminan sosial bagi pekerjanya, dikarenakan dari pekerja tidak pernah menyinggungkan atas hak nya untuk diberikan maka pemilik tidak pernah merasa jaminan sosial harus diberikan kepada pekerjanya.⁹⁰ Pada wawancara yang sama pekerja yang berjumlah 2 orang bernama Prasetyo Purnomo dan Muhammad Harris mengakui bahwa sebelumnya pekerja tidak mengetahui bahwa pekerja berhak atau perlu didapati jaminan sosial, pekerja mengakui bahwa apabila adanya

⁸⁹ Wawancara dengan Tuti Masliani dan Bagas Biantara, Pemilik dan Pekerja PKWT, di Warung Nasi Kuning dan Bakaran Bu Tuti, 27 Januari 2023.

⁹⁰ Wawancara dengan Tri Suratno, Pemilik Anugrah Offset, di Anugrah Offset, 27 Januari 2023.

pemberian jaminan sosial merupakan suatu hal yang mampu menjadi perlindungan dan kesejahteraan para pekerja.

- e. Limasan Barbershop adalah usaha dalam klasifikasi mikro yang bergerak dalam bidang jasa, beralamat Jl, Turi 1, Blunyah, Trimulyo, Kec. Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55513. Pemilik Limasan Barbershop yaitu Eko Prasetyo yang mana pemilik dalam wawancaranya mengakui telah membuka usaha jasa potong rambut tersebut sudah beberapa tahun yang lalu, pemilik mengakui mempekerjakan pekerja dengan jangka waktu atau pekerja PKWT, pemilik mempekerjakan pekerja dengan perjanjian setelah adanya lulus pelatihan selama 3 bulan yang dilaksanakan pemilik, perjanjian tersebut akan diperpanjang selama pekerja dan pemilik tetap bersepakat untuk memperpanjang, pemilik tidak mencantumkan hak jaminan sosial pada perjanjian yang dimana dimaksudkan untuk hak pekerja PKWT dalam pekerjaannya untuk hak jaminan sosial, namun pemilik mengetahui bahwa substansi tentang jaminan sosial bagi pekerja, dalam penjelasannya pemilik hanya mengetahui bahwa pekerja tetap saja yang mendapatkan hak dalam jaminan sosial.⁹¹ Dari sumber pekerja yang bernama Deo Gustiran yang mengemukakan bahwa pekerja juga tidak mengetahui bahwasanya pekerja dengan jangka waktu berhak untuk dan atas jaminan sosial, menurut pekerja

⁹¹ Wawancara dengan Eko Prasetyo, Pemilik Limasan Barbershop, di Limasan Barbershop, 27 Januari 2023.

ada atau tidaknya jaminan sosial yang dibutuhkan pekerja hanya mendapatkan imbalannya.

- f. Farashin Snack & Cathering merupakan usaha dalam klasifikasi mikro yang bergerak dalam bidang kuliner atau jasa, yang beralamat Jl. Sawahan Lor. Demangan, Wedomertani, Kec. Ngemplak, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55584. Pemilik Farashin Snack & Cathering yaitu Hari Sunarya, Hari Sunarya mengakui memulai usahanya sejak 2017. Pada wawancara pemilik mengakui mempekerjakan pekerja dengan PKWT yang tercantum pada perjanjian tertulis, pemilik mengakui bahwa dalam perjanjian secara tertulis pada pekerjaannya tidak mencantumkan hak pekerja PKWT dalam jaminan sosial, namun pemilik langsung mendaftarkan pekerjaannya dalam jaminan sosial. Pemilik mengakui bahwa jaminan sosial harus diberikan kepada pekerja dengan status PKWT, hal tersebut pemilik ketahui dari mengikuti sosialisasi yang dilaksanakan dinas tenaga kerja. Bersumber dari wawancara pekerja, pekerja yang dilakukan wawancara berjumlah 2 orang yang bernama Muhammad Ridho dan Bela Permata. Pekerja baru mengetahui bahwa jaminan sosial juga menjadi hak mereka setelah pemilik mendaftarkan pekerja pada jaminan sosial. Selain itu pekerja merasakan efek atas mereka didaftarkan jaminan sosial adalah hak mereka terpenuhi dan menjadi

perlindungan bagi mereka apabila ada kecelakaan kerja atau yang berkaitan atas kesehatan.⁹²

- g. Kaninara Florist merupakan usaha dengan klasifikasi mikro yang bergerak dalam bidang perdagangan umum dan jasa. Usaha Kaninara Florist merupakan usaha dalam pembuatan bunga dan penjualan bunga hias. Pemilik Kaninara Florist yaitu Nur Atiqah Khairunisa yang sudah menggeluti usaha penjualan bunga sejak awal pandemic covid 19. Pemilik mengakui bahwa dalam melaksanakan usahanya pemilik dibantu dengan 2 pekerja PKWT yang mana pekerja tersebut terikat atas perjanjian kerja dengan waktu tertentu. Pemilik mengakui dengan pekerja PKWT akan lebih fleksibel apabila pekerja sudah tidak kompeten. Pada penjelasan dari pemilik bahwasanya pemilik tidak mengetahui bahwa pekerja dengan PKWT juga memiliki kewajiban untuk diberikan jaminan sosial, selama ini pemilik merasa hanya pekerja dengan status tetap saja yang berhak atas jaminan sosial. Penjelasan lanjutan dari pemilik bahwa tidak pernah adanya pemeriksaan tentang kelengkapan usahanya oleh dinas terkait, pada hal itu pemilik berspekulatif bahwa pekerja PKWT apabila tidak di daftarkan tidak akan menjadi suatu masalah. Wawancara selanjutnya dilakukan secara bersamaan kepada pekerja yang statusnya PKWT pada usaha Kaninara Florist, pekerja tersebut bernama Berliana Fajrin dan Ayu Widya. Pekerja mengakui bahwa saat dimulainya mereka

⁹² Wawancara dengan Hari Sunarya, Muhammad Ridho dan Bela Permata, Pemilik dan Pekerja PKWT, di Farashin Snack & Cathering, 28 Januari 2023.

melakukan pekerjaan tidak pernah ada di dalam klausa perjanjian mereka memiliki hak untuk dan atas jamina sosial. Berliana Fajrin mengakui bahwa secara tidak langsung pekerja membutuhkan jaminan sosial tersebut untuk memberikan pekerja keamanan dan perlindungan atas pekerjaannya. Sedangkan Ayu Widiya mengakui bahwa ada atau tidak adanya jaminan sosial tidak mempengaruhi dia dalam melakukan pekerjaannya.⁹³

- h. Kanaya Laundry merupakan usaha dalam klasifikasi mikro yang bergerak dalam bidang jasa, beralamat Jl. Gedongan Tempel Soronandan, RT.02/RW.36, Soronandan, Sendangrejo, Kec. Minggir, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55562. Pemilik Kanaya Laundry yaitu Erika Ismiatun. Pemilik mengawali usahanya sejak tahun 2017. Pemilik mempekerjakan 2 pekerja dengan status PKWT. Menurut penjelasan dalam wawancara pemilik mempekerjakan pekerja PKWT sesuai dengan perjanjian yang dibuat dan telah adanya masa pelatihan dan percobaan. Pemilik mengakui bahwa pemilik tidak pernah memberikan dan mendaftarkan pekerjaannya dalam jaminan sosial, dalam penjelasan tersebut pemilik pernah disarankan untuk mendaftarkan pekerjaannya namun pemilik tidak mengerti bagaimana mekanisme dalam pendaftaran pekerja atas jaminan sosial. Bersumber dari pekerja yang diwawancarai berjumlah 1 orang yang bernama Yuni Martati. Penjelasan dari pekerja bahwa

⁹³ Wawancara dengan Nur Atiqah Khairunisa, Berliana Fajrin dan Ayu Widya, Pemilik dan Pekerja PKWT, di Kaninara Florits, 28 Januari 2023.

pekerja juga tidak mengetahui bahwa pekerja memiliki hak atas pemberian jaminan sosial. Pekerja tidak pernah meminta atau memberitahukan pemilik bahwa pekerja berhak atas hal itu, dan pekerja tidak terlalu mengerti tentang jaminan sosial tenaga kerja seperti apa dan untuk apa maka dari itu pekerja tidak pernah menyinggung hal tersebut kepada pemilik.⁹⁴

- i. Vape Store 58 merupakan usaha dalam klasifikasi mikro yang bergerak pada bidang perdagangan umum dan lainnya. Usaha ini telah berdiri dari tahun 2019 dan beralamat JL. Titi Bumi No.58 Patran, Banyuraden, Gamping, Kabupaten Sleman. Pemilik usaha tersebut bernama Dellavito Adamma. Pemilik dalam wawancaranya mengakui bahwa dalam melakukan usahanya mempekerjakan 1 pekerja yang statusnya PKWT. Perjanjian tersebut di ikatkan atas jangka waktu selesainya pekerjaan yang disepakati antara pemberi atau pemilik dan pekerja. Dalam penjelasan pemilik bahwasanya pemilik belum mendaftarkan pekerjanya dalam jaminan sosial, hal tersebut di latar belakang karena pemilik mengira pekerja yang statusnya kontrak atau jangka waktu tidak memiliki urgensi atas jaminan sosial. Pemilik menuturkan bahwa terkait sosialisasi atas jaminan sosial yang diselenggarakan dinas tenaga kerja tidak pernah di ikuti oleh pemilik. Penuturan pemilik bahwasanya pemilik tidak mengerti cara mendaftarkan jaminan sosial bagi pekerja PKWT dan mekanismenya

⁹⁴ Wawancara dengan Erika Ismiatun dan Yuni Martati, Pemilik dan Pekerja PKWT, di Kanaya Laundry, 29 Januari 2023.

seperti apa. Pekerja yang di wawancarai berjumlah 1 orang yang bernama Muhammad Wahid Ridho. Pekerja menjelaskan bahwa perihal hak nya dalam jaminan sosial sangatlah penting karena mampu melindungi pekerja atas hal yang tidak dapat dikendalikan selain itu sebagai bentuk pemilik memberikan hak yang seharusnya dimiliki pekerja yang seutuhnya.⁹⁵

- j. Rumah Jahit Kak Ros merupakan usaha dalam klasifikasi mikro yang mana khususnya termasuk bidang dalam jasa, beralamat Jl. Lomar, Tegareji, Margorejo, Kec. Tempel, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55552. Pemilik Rumah Jahit Kak Ros yaitu Darwanto Susilo. Pemilik mengakui membuka usaha jahit tersebut sejak 2019 yang mana pemilik sering mempekerjakan pekerja yang telah usai menempuh sekolah jahit ataupun yang tidak memiliki basic jahit untuk membantu pemilik dalam melakukan pekerjaannya. Pemilik mengakui pekerja yang bekerja pada usahanya terikat atas jangka waktu atau pekerja PKWT. Selain itu bagi pekerja sebelum menjadi pekerja PKWT calon pekerja diberikan masa percobaan dan pelatihan selama 3 bulan. Pemilik mengakui bahwa terkadang pekerja yang telah selesai kontrak atau jangka waktunya memilih tidak melanjutkan dengan itulah pemilik lebih menggunakan pekerja PKWT dalam membantunya. Pemilik mengakui bahwa pekerja yang berkerja belum didaftarkan jaminan sosial karena pemilik merasa

⁹⁵ Wawancara dengan Dellavito Adamma dan Muhammad Wahid Ridho, di Vape Store 58, 29 Januari 2023.

jaminan sosial lebih baiknya digunakan bagi pekerja yang bersifat tetap agar lebih efisien, pemilik juga mengakui bahwa belum memiliki pemahaman tentang pekerja PKWT yang harus diberikan atas haknya jaminan sosial. Bersumber dari wawancara pekerja PKWT pada Rumah Jahit Kak Ros yang berjumlah 1 orang yang bernama Fandy menyebutkan bahwa pekerja tidak mengetahui bahwa dirinya berhak atas hak jaminan sosial disamping itu pekerja tidak pernah menggubris dan memikirkan bahwasanya jaminan sosial itu harus dan perlu diberikan kepadanya dikarenakan tujuan utama pekerja hanya semata-mata mendapatkan imbalan atau upah tanpa memikirkan haknya⁹⁶

- k. D'Concat Residence merupakan usaha yang termasuk dalam klasifikasi mikro, usaha tersebut bergerak dalam bidang jasa yang beralamat Jl. Candi Gebang RT 12 / RW 3, Dero, Condongcatur, Depo, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Pemilik usaha tersebut yaitu Fahmi Priady, Fahmi telah memulai usaha guest house atau penginapannya sejak tahun 2019. Pemilik dalam wawancaranya mengakui dibantu dan mempekerjakan pekerja PKWT yang berjumlah 2 orang. Pemilik mempekerjakan pekerja PKWT dikarenakan fleksibel dalam pelaksanaannya, pemilik juga mengakui bahwa seluruh pekerja PKWT yang dia pekerjakan dilandasai oleh perjanjian tertulis yang disepakati. Pemilik menuturkan bahwa dalam

⁹⁶ Wawancara dengan Darmawanto Susilo dan Fandy, Pemilik dan Pekerja PKWT di Rumah Jahit Kak Ros, di Rumah Jahit Kak Ros, 30 Januari 2023.

perjanjian tertulis dengan pekerja tidak adanya pencantuman dibagian klausa hak dan kewajiban untuk memberikan atau mendaftarkan pekerja nya dalam jaminan sosial, hal tersebut di latar belakang karena selama pekerjanya bekerja tidak pernah ada teguran kepada pemilik bahwa tidak mendaftarkan dan memenuhi jaminan sosial bagi pekerja PKWT yang ada di D'Concat Residence. Selanjutnya pemilik mengakui bahwa dirinya mengetahui bahwa pekerja dengan jangka waktu atau PKWT juga berhak atas jaminan sosial namun pemilik tidak mengetahui mekanisme dalam pendaftaran tersebut. Bersumber dari pekerja yang di wawancarai ada 1 orang yang bernama Fayadh Farris. Pekerja PKWT tersebut mengakui bahwa dirinya tidak mengetahui secara keseluruhan bahwa dirinya berhak atas jaminan sosial. Selain itu pekerja tidak pernah memberikan tanggapan atau masukan kepada pemilik dalam permintaan jaminan sosial dikarenakan pekerja hanya mengetahui apa yang harusnya didapatkan sesuai dengan perjanjian yang dilakukan kesepakatan.⁹⁷

1. Juliani Cell merupakan usaha dalam klasifikasi mikro yang bergerak dalam bidang jasa dan perdagangan, beralamat Jl. Krisna No.3, Cebongan Kidul, Tlogoadi, Kec. Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55286. Pemilik dari usaha tersebut yaitu Juliani Safitri yang mana pemilik telah menekuni usaha di bidang perdagangan dan jasa tersebut sejak 2018. Pemilik dalam

⁹⁷ Wawancara dengan Fahmi Priady dan Fayadh Farris, Pemilik dan Pekerja PKWT, di D'Concat Residence, 30 Januari 2023.

wawancaranya menjelaskan bahwa pekerja yang bekerja pada usahanya merupakan pekerja PKWT dan jumlahnya ada 2 orang. Pemilik menjelaskan bahwa pekerja yang berkerja padanya didasari atas perjanjian kerja dengan waktu tertentu dikarenakan sifatnya yang fleksibel dan memudahkan apabila pekerja ingin berhenti maka tinggal menunggu perjanjian kerja yang di sepakati berakhir. Dalam penjelasan tersebut pemilik mengakui belum mendaftarkan pekerja PKWT nya dalam jaminan sosial hal tersebut dirasakan pemilik bahwa kepentingan pekerja PKWT tidak begitu eksis dikarenakan pekerjaanya tidak bekerja yang secara berat maka pemilik berperspektif bahwa tidak terlalu wajib untuk mendaftarkan pekerja dalam PKWT, selain itu pemilik tidak mengetahui bagaimana mekanisme yang cepat dalam pendaftaran pekerjaanya dalam jaminan sosial. Bersumber dari pekerja PKWT pada usaha tersebut yang diwawancarai dengan jumlah 1 orang dengan nama Annisa Farida Kusuma. Pekerja mengakui bahwa ketidaktahuan dirinya atas jaminan sosial. Selain ketidaktahuan pekerja juga tidak terlalu mementingkan hal tersebut dikarenakan selama kontrak dia berjalan dia tidak pernah meminta haknya karena tujuan utama pekerja hanya sekedar mendapatkan upah⁹⁸

m. Berkah Jahit 99 merupakan usaha dalam klasifikasi mikro yang bergerak dalam bidang jasa, beralamat Jl. Pendekan RT 02/ RW 13

⁹⁸ Wawancara dengan Juliani Safitri dan Annisa Farida Kusuma, Pemilik dan Pekerja PKWT, di Juliani Cell, 31 Januari 2023.

Sembur, Sumber, Tirtomartani, Kec. Kalasan, Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta 55571. Pemilik usaha tersebut yaitu Maryanti Rahmawati. Pemilik telah membuka usahanya sejak 2010. Dalam wawancara pemilik mengakui bahwa pekerja yang bekerja pada usahanya merupakan pekerja dengan PKWT yang mana pemilik lebih fleksibel dalam mencari pekerja karena apabila pekerjanya ingin berhenti maka harus ada mekanisme yang dilakukan seperti pemberitahuan sebelum kontrak selesai. Selain itu Maryanti Rahmawati juga mengemukakan bahwa adanya perjanjian tertulis dalam pelaksanaan pekerja yang dipekerjakan. Perjanjian itu berbentuk jangka waktu, maka apabila pekerja merasa bahwa dirinya masi sanggup dan ingin melanjutkan maka jangka waktu akan diperpanjang. Pemilik mengakui bahwa pekerja PKWT yang di kerjakan belum diberikan jaminan sosial. Hal tersebut dikarenakan pemilik tidak mengetahui bahwa suatu keharusan dan kewajiban bahwa pekerja PKWT harus diberikan jaminan sosial. Selain dari pada itu pemilik mendengar dari dinas tenaga kerja dan masyarakat bahwa suatu kewajiban mendaftarkan jaminan sosial bagi pekerja yang statusnya PKWT, namun keterbatasan informasi dan mekanisme yang tidak diketahui pemilik maka pemilik memilih untuk belum mendaftarkan pekerjanya. Bersumber dari pekerja PKWT yang berada dalam usaha tersebut dengan jumlah 2 orang. Dalam wawancara bersama pekerja yang dapat dilaksanakan berjumlah 1 orang yang bernama Khairunisa Aruma. Pekerja saat diwawancara

secara keseluruhan mengerti bahwa dirinya berhak atas jaminan sosial dan pekerja mengerti bahwa program apa saja yang seharusnya dirinya dapatkan, namun pekerja tidak pernah membahas kepada pemilik bahwa dirinya berhak atas jaminan sosial dikarenakan pekerja merasa tidak begitu berhak untuk mencampuri urusan jaminan sosial terhadap dirinya.⁹⁹

- n. The Jonnsu Barbershop merupakan usaha dalam klasifikasi mikro bergerak pada bidang jasa, beralamat Jl. Pakem-Kalasan, Tegalrejo, Tamanmartani, Kec. Kalasan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55571. Pemilik usaha barbershop tersebut yaitu Septian Dwicayo. Dalam wawancara bersama pemilik diketahui dalam penjelasannya bahwa pemilik mempekerjakan pekerja PKWT yang berjumlah 1 orang untuk membantunya dalam memberikan jasa barbershop. Pemilik mengakui bahwa pekerja tersebut terikat jangka waktu dan perjanjian yang dilakukan yaitu perjanjian tertulis dan diakui oleh pemilik dan pekerja. Pemilik mengakui bahwa 3 bulan pertama pekerja harus melaksanakan masa percobaan dan pelatihan dan apabila sudah dipastikan kinerjanya mencukupi maka dibuatkan kontrak atau perjanjian kerja. Pemilik mengakui dalam pelaksanaan perjanjian kerja pemilik tidak mencantumkan hak pekerja dalam jaminan sosial. Pemilik mengakui bahwa dirinya tidak mengetahui bahwa pekerja PKWT yang belum bekerja selama setahun perlu

⁹⁹ Wawancara dengan Maryanti Rahmawati dan Khairunisa Aruma, Pemilik dan Pekerja PKWT, di Berkah Jahit 99, 31 Januari 2023.

diberikan dan pendaftaran jaminan sosial. Selanjutnya pemilik menjelaskan bahwa belum pernah mengikuti sosialisasi tentang jaminan sosial atau kelengkapan suatu usaha yang dilakukan dinas tenaga kerja. Bersumber dari Pekerja PKWT yang berjumlah 1 orang pada usaha tersebut bernama Abdul Hanif. Pekerja tersebut mengakui bahwa sebenarnya dirinya berharap adanya jaminan sosial yang diberikan karena pekerja merasa bahwa dirinya perlu perlindungan atas suatu hal yang secara tiba-tiba serta memiliki resiko, maka dari itu pekerja merasa bahwasanya pendaftaran jaminan sosial penting untuk diberikan kepada pekerja.¹⁰⁰

- o. Jhon's Roastery merupakan usaha dalam klasifikasi mikro yang bergerak dalam bidang perdagangan dan jasa, beralamat di Perumahan Candi Gebang No. D8, Wedomartani, Ngemplak, Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Pemilik Jhon's Roastery yaitu GR Aditya Graha Putra. Dalam wawancara bersama pemilik usaha yang dijalankan berada pada sector industrial yang mana usaha yang menggiling biji kopi dan dijual kembali. Pemilik dalam wawancaranya mengakui mempekerjakan 2 pekerja PKWT yang mana masing-masing dilandasi dengan perjanjian kerja tertulis. Selain itu pemilik mengakui bahwa setiap pekerjanya memiliki dan di daftarkan jaminan sosial, yang mana pemilik menerangkan bahwa dirinya mengetahui bahwa pasti ada namanya kecelakaan kerja dan resiko pekerjaan maka dari itu

¹⁰⁰ Wawancara dengan Septian Dwicahyono dan Abdul Haniif, di The Jonnsu Barbershop, 2 Februari 2023.

pemilik memilih mendaftarkan pekerjanya atas jaminan sosial guna memberikan perlindungan kepada pekerja. Bersumber dari wawancara 1 orang pekerja PKWT di Jhon's Roastery yang bernama Naufal Arief mengakui bahwa sejak awal diadakan perjanjian kerja pemilik telah mendaftarkan pekerja hak jaminan sosial. Selain dari itu pekerja juga diberitahukan fungsi jaminan sosial oleh pemilik. Pekerja menuturkan bahwa dalam perjanjian kerja pada klausa hak dan kewajiban pemilik mencantumkan bahwa pekerja berhak atas jaminan sosial.¹⁰¹

- p. Apotik Pajen merupakan usaha dalam klasifikasi mikro yang bergerak dalam bidang perdagangan, beralamt Jl. Raya Ngemplak No. 1, Kenayan, Wedomartani, Kec. Ngemplak, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55282. Pemilik usaha ini yaitu Nur Yantin yang sudah membuka usaha perdagangan dalam sektor kesehatan pada tahun 2011. Pemilik mengakui dalam menjalankan usahanya pemilik mempekerjakan pekerja PKWT yang berjumlah 2 orang. Pada wawancara bersama pemilik, pemilik menjelaskan bahwa pekerja nya tersebut terikat atas perjanjian kerja tertulis. Selain dari pada itu pemilik menuturkan bahwa selain adanya perjanjian tertulis pemilik memberikan hak para pekerjanya secara sepenuhnya salah satunya yaitu jaminan sosial. Menurut pemilik para pekerja juga harus mendapatkan hak nya dalam bekerja sebagai timbal balik atas

¹⁰¹ Wawancara dengan GR Aditya Graha P dan Naufal Arief, Pemilik dan Pekerja PKWT, di Jhon's Roastery, 2 Februari 2023.

kewajiban pekerja dalam pekerjaannya. Bersumber dari pekerja PKWT yang di wawancarai yaitu Indah Sukma Pratiwi menjelaskan dalam wawancaranya bahwa dirinya telah didaftarkan jaminan sosial setelah adanya perjanjian tertulis yang disepakati oleh pemilik. Pekerja menuturkan bahwa dengan adanya jaminan sosial pekerja merasa memiliki perlindungan dan semacam asuransi dalam pekerjaannya bahwa adanya tanggungan apabila suatu keadaan yang tidak dapat di hindari terjadi.¹⁰²

- q. Nuaris Collection merupakan usaha dalam klasifikasi mikro yang bergerak dalam bidang perdagangan umum dan eceran, yang beralamat Jl. Palagan Tentara Pelajar, Jongkang, Sariharjo, Ngaglik, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Pemilik usaha tersebut yaitu Nur Sobriyah yang telah membuka usahanya sejak tahun 2015. Pemilik mengakui bahwa usaha tersebut lebih jelas perdagangan dalam penjualan pakai atau fashion pria. Pemilik mengakui bahwa dalam pelaksanaan usahanya mempekerjakan 2 pekerja PKWT yang secara sah dilakukan atas perjanjian tertulis. Pemilik dalam perjanjinya belum mencantumkan hak jaminan sosial yang didapatkan pekerja PKWT, yang mana secara jelas pemilik belum memberikan jaminan sosial bagi pekerjanya. Pada penjelasan pemilik latar belakang belum mendaftarkan jaminan sosial bagi pekerjanya dikarenakan pemilik belum mengetahui bahwa pekerja

¹⁰² Wawancara dengan Nur Yantin dan Indah Sukma Pratiwi, Pemilik dan Pekerja PKWT, di Apotik Pajen, 2 Februari 2023.

PKWT harus didaftarkan jaminan sosial, penjelasan lanjutan pemilik juga tidak pernah pemeriksaan langsung ke tempat usahanya tentang pemeriksaan kelengkapan usaha seperti upah pekerja dan jaminan sosial pekerja. Bersumber pada wawancara pekerja PKWT di usaha tersebut yang diwawancarai berjumlah 1 orang. Penjelasan yang di jelaskan pekerja bahwasnya pekerja juga tidak pernah memikirkan tentang pentingnya jaminan sosial bagi pekerja yang mana selama pekerja bekerja pemilik telah memberikan upah sesuai dengan jadwal dan besarnya yang membuat pekerja tidak pernah merasa bahwa jaminan sosial memiliki dimensi yang penting bagi pekerja.¹⁰³

- r. Warkop Giras Co. merupakan usaha dalam klasifikasi mikro yang bergerak dalam bidang perdagangan dan jasa penjualan makan dan minuman, yang beralamat Jl. Weling Raya, Manggung, Caturtunggal, Kecamatan Depok, Kabupaten Slema, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281. Pemilik usaha tersebut yaitu Arya Danendra Putra yang mana sudah membuka usaha warung kopinya sejak 2018. Pemilik mengakui dalam wawancaranya mempekerjakan pekerja PKWT yang mana pemilik lebih merasa pekerja PKWT lebih cocok dan efisien untuk melakukan pekerjaan di bidang jasa makan dan minum seperti coffeshop. Pemilik mengakui mempekerjakan 2 orang pekerja PKWT, yang mana keduanya terikat pada perjanjian kerja tertulis. Pada perjanjian yang tertulis pemilik tidak mencantumkan hak pekerja

¹⁰³ Wawancara dengan Nur Sobriyah dan Pekerja, Pemilik dan Pekerja PKWT, di Nuaris Collection, 3 Februari 2023.

dalam jaminan sosial. Pemilik hanya mencantumkan waktu kerja, upah kerja dan cuti kerja pada perjanjian tertulis. Pemilik mengakui bahwa belum mendaftarkan karena belum ada arahan tentang harus kemana untuk mendaftarkan dan persyaratannya seperti apa saja yang diperlukan, selain dari pada itu pemilik juga mengakui bahwa tidak pernah dilakukan pemeriksaan tentang jaminan sosial terhadap pekerjajanya pada usahanya. Bersumber dari pekerja PKWT yang bekerja pada usaha tersebut yang di wawancarai berjumlah 1 orang yang bernama Muhammad Ilham. Pekerja mengakui bahwa dirinya belum mengetahui bahwa pekerja PKWT pada sebuah usaha coffeshop berhak untuk jaminan sosial. Pekerja juga tidak pernah membicarakan hal tentang jaminan sosial kepada pemilik. Latar belakang pekerja tidak membicarakan tersebut karena pekerja merasa pemilik selain diluar jaminan sosial apabila terjadi sesuatu tentang kesehatan maka pemilik bertanggung jawab dalam cara membayarkan pengobatan namun dipotong dengan gaji pekerja. Pekerja merasa bahwa mekanisme tersebut sama saja dengan jaminan sosial.¹⁰⁴

- s. Topsy Coffe merupakan usaha pada klasifikasi mikro yang bergerak pada bidang perdagangan atau jasa makanan dan minum, beralamat Ruko Pulohdadi, Jl. Seturan Raya Blok A2, Kledokan, Caturtunggal, Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281. Pemilik usaha coffeshop tersebut yaitu Habibie Daus Ahmad. Pemilik

¹⁰⁴ Wawancara dengan Arya Danendra Putra dan Muhammad Ilham, Pemilik dan Pekerja PKWT, di Wakop Giras CO, 3 Februari 2023.

telah membuka usahanya sejak 2019. Selain dari pada itu dalam wawancara bersama pemilik mengakui mempekerjakan pekerja PKWT yang berjumlah 2 orang, pemilik mengakui mempekerjakan pekerja dengan jangka waktu akan lebih efisien dan fleksibel karena usaha coffeeshop ini relatif berganti pada pekerjaannya. Proses perjanjian kerja yang dilaksanakan menggunakan perjanjian kerja tertulis yang mana pekerja dan pemilik secara sah bersepakat pada perjanjian tersebut. Pemilik dalam pengakuannya belum memberikan jaminan sosial karena pemilik merasa apakah suatu kepentingan yang sangat penting pekerja pada bagian coffeshop mendapati jaminan sosial, yang mana resiko kerjanya cukup kecil. Selain itu pemilik juga mengakui belum pernah ada teguran atau himbauan tentang usahanya harus mendaftarkan pekerja jaminan sosial. Bersumber dari pekerja PKWT pada usaha tersebut dalam wawancaranya dilakukan oleh 1 pekerja yang bernama Hendri Hidayat. Pekerja mengakui bahwa sebetulnya dia mengetahui bahwa pekerjaannya tersebut berhak atas jaminan sosial hal tersebut diungkapkan pekerja karena melihat teman sebayanya bekerja pada coffeshop lain namun didaftarkan jaminan sosial. Pekerja merasa pentingnya jaminan sosial untuk sebagai jaminan apabila adanya keadaan yang dimana diluar kemauan pekerja pada konskuensi pekerjaan.¹⁰⁵

¹⁰⁵ Wawancara dengan Habibie Daus Ahmad dan Hendri Hidayat, Pemilik dan Pekerja PKWT, di Topsy Coffe, 4 Februari 2023.

t. Dinggo Coffe merupakan usaha pada klasifikasi mikro yang bergerak pada bidang kuliner atau penyedia jasa makanan dan minuman, yang beralamat Jl. Kaliurang KM 14.5, Lodadi, Umbulmartani, Kecamatan Ngempal, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55584. Pemilik usaha tersebut yaitu Muhammad Zulvan. Pemilik mengakui dalam menjalankan usahanya mempekerjakan satu pekerja PKWT. Dalam wawancara bersama pemilik, pemilik menjelaskan bahwa belum adanya pendaftaran terhadap pekerjanya dalam jaminan sosial ketenagakejraan. Namun dibalik itu pemilik memang tidak mendaftarkan namun apabila ada kecelakaan kerja atau ada permasalahan kesehatan pemilik memberikan bantuan diluar slip upah. Pemilik merasa hal tersebut sama saja dengan jaminan sosial bedanya hanya kepada mekanisme dan pencatatannya saja. Bersumber dari pekerja PKWT di usaha tersebut berjumlah 1 orang yang bernama Raden Muhammad Zufar. Penuturan dari pekerja PKWT dalam wawancaranya menjelaskan bahwa jaminan sosial yang diketahuinya adalah asuranis sebagaimana untum melindungi pekerja. Pada penjelasan pekerja bahwa pekerja tidak pernah membicarakan tentang jaminan sosial kepada pemilik karena secara tidak langsung pemilik telah memberikan bantuan secara sukarela untuk membantu pekerja apabila ada kejadian diluar kehendak pekerja, maka dari itu pekerja merasa bahwa dengan adanya hal seperti yang dilakukan

pemilik maka pekerja merasa tidak perlu untuk didaftarkan jaminan sosial¹⁰⁶

- u. Viera Snack adalah usaha dalam klasifikasi kecil, Viera snack bergerak dalam bidang industry penyedia akomodasi makan dan minum, beralamat Jl. Dolo No.18 RT/02 RW/26, Pucanganom, Wedomartani, Ngemplak Kabupaten Sleman. Pemilik Viera Snack yaitu Suratmi Hartanti, Viera Snack sudah berdiri sejak 2018 dalam penyediaan akomodasi dan makan minum atau bidang jasa industri, pemilik mengakui bahwa memiliki satu pekerja PKWT yang mana dilandasai atas perjanjian kerja yang tertulis dan dilaksanakan dengan pekerjanya. Pemilik dalam implementasinya belum memenuhi hak jaminan sosial bagi pekerjanya dikarenakan mekanisme yang sulit serta tidak adanya dorongan bagi dinas setempat untuk melakukan check langsung atas pengusaha. Pada sumber pekerja yang bekerja pada viera snack berjumlah 1 orang yang bernama Fitrianti. Pemilik sudah menjanjikan akan mendaftarkan pekerja nya pada jaminan sosial, yang mana hal tersebut menjadikan pekerja memiliki pegangan atau jaminan bahwa hak nya akan terpenuhi. Pekerja selain itu mengakui bahwa dengan adanya jaminan sosial pekerja merasa secara besar ha katas dirinya telah terpenuhi.¹⁰⁷
- v. Toko Bangunan Rahayu Sermo merupakan klasifikasi usaha skala kecil yang bergerak pada bidang perdagangan umum, beralamat Jl.

¹⁰⁶ Wawancara dengan Muhammad Zulvan dan Raden Muhammad Zufar, Pemilik dan Pekerja PKWT di Dingo Coffe, di Dingo Coffe, 4 Februari 2023.

¹⁰⁷ Wawancara dengan Suratmi Hartanti dan Fitrianti, Pemilik dan Pekerja PKWT Viera Snack, di Viera Snack, 5 Februari 2023.

Donon, Sumberarum, Kec. Moyudan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Pemilik Toko Bangunan Rahayu Sermo yaitu Seugeng Hasibuan. Pemilik mengakui bahwa dalam usahanya menggunakan 4 pekerja dengan status 3 PKWT dan 1 pekerja panggilan. Dalam wawancara bersama pemilik Toko Bangunan Rahayu Sermo mengakui bahwa pekerja yang dipergunakan sesuai dengan perjanjian jangka waktu tertentu, pemilik mengakui bahwa dalam di usaha Toko Bangunan Rahayu Sermo terkadang ada pekerja yang tidak memperpanjang karena pekerjaan yang tergolong berat, maka dari itu pemilik memberikan jaminan sosial kepada pekerja PKWT sebagai asuransi apabila terjadi hal yang tidak dikendalikan atau diluar kemampuan pemilik. Bersumber dari ke 3 pekerja dengan status PKWT yang diwawancarai secara eksplisit hanya 2 orang yang bernama Hadi Kusumo dan Ari Putranto, pekerja PKWT dalam penjelasannya mengakui bahwa pemberian jaminan sosial memiliki kepentingan sendiri dikarenakan spesifikasi pekerjaan yang termasuk berat maka pekerja merasa dengan adanya pemberian jaminan sosial mampu melindungi pekerja dari konsukuensi pekerjaan yang beresiko.¹⁰⁸

- w. Putra Jaya Gypsum merupakan usaha dengan klasifikasi skala kecil yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kontruksi, beralamat Jl. Cangkringan Dogongan, Kringinan, Tirtomartani, Kec. Kalasan,

¹⁰⁸ Wawancara dengan Seugeng Hasibuan, Hadi Kusumo dan Ari Putranto, Pemilik dan Pekerja PKWT di Toko Bangunan Rahayu Sermo, di Toko Bangunan Rahayu Sermo, 5 Februari 2023.

Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55571. Pemilik Putra Jaya Gypsum yaitu Faizal Azizi yang sudah menekuni usaha gypsum sejak 2018. Pemilik mengakui mempekerjakan pekerja dengan status PKWT dengan jumlah 2 orang, yang mana 2 pekerja tersebut terikat atas perjanjian kerja tertulis yang dilakukan dihadapan pemilik. Bersumber dari pemilik bahwasanya pekerja yang dipekerjakan mendapati jaminan sosial karena pemilik melihat bahwa spesifikasi pekerjaan pemasangan gypsum memiliki resiko yang tinggi, maka dari itu pemilik memberikan hak jaminan sosial untuk melindungi pekerjanya dari hal yang beresiko, namun pemilik tidak mencantumkan hak jaminan sosial pada klausa kontrak namun dalam implementasinya pemilik mengakui memberikan secara sepenuhnya kepada pekerja PKWT. 2 orang pekerja PKWT yang dapat di wawancarai hanya 1 orang yang bernama Roby Putra, pekerja mengakui pemberian jaminan sosial tersebut telah dilaksanakan pemilik setelah pekerja melewati masa percobaan dan pelatihan. Pekerja mengakui bahwa dengan adanya jaminan sosial yang diberikan pekerja tidak menjadi khawatir apabila ada kecelakaan kerja atau hal lainnya dalam pekerjaannya.¹⁰⁹

- x. Depo Pasir Srikandi merupakan usaha dalam klasifikasi kecil yang bergerak dalam bidang perdagangan besar bahan bangunan, beralamat Singlar, Glagaharjo, Kec. Cangkringan, Kabupaten Sleman, Daerah

¹⁰⁹ Wawancara dengan Faizal Azizi dan Roby Putra, Pemilik dan Pekerja PKWT, di Putra Jaya Gypsum, 6 Februari 2023.

Istimewa Yogyakarta 55583. Pemilik Depo Pasir Srikandi yaitu Sumartono yang telah menekuni usaha jual pasir batu sejak 2011. Pada saat wawancara dengan pemilik yang menjadi narasumber adalah anaknya sebagai penerus usaha Sumartono, menurut pemilik bahwa pekerja yang ada di usaha tersebut tidak menentu namun ada beberapa pekerja yang statusnya PKWT, menurut penuturan pemilik bahwa pemilik tidak mengetahui bahwa jaminan sosial bagi pekerja status PKWT wajib diberikan, dan pemilik mengakui bahwa sebelumnya tidak adanya himbuan dan keikutsertaan sosialisasi yang diadakan dinas tenaga kerja tentang jaminan sosial bagi pekerja. Bersumber dari wawancara pekerja yang status PKWT yaitu berjumlah 1 orang yang bernama Kusnadi mengakui bahwa pekerjaan mereka dan status mereka dengan jangka waktu apakah harus diberikan jaminan sosial, selama ini para pekerja yang status PKWT yang bekerja hanya sekedar melaksanakan pekerjaannya sampai jangka waktu yang ditentukan, tidak mengetahui bahwa subyek pekerja berhak atas pendaftaran jaminan sosial ketenagakerjaan.¹¹⁰

y. Jual Beli Mobil Bekas Heni merupakan usaha dalam klasifikasi kecil yang bergerak dalam bidang perdagangan mobil, Jl Trimulyo, Kalirase, Trimulyo, Kecamatan Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Pemilik usaha penjualan mobil bekas ini yaitu Heni Siswanto yang mana pemilik sudah menjalankan usaha tersebut

¹¹⁰ Wawancara dengan Sumartono dan Kusnadi, Pemilik dan Pekerja PKWT di Depo Pasir Srikandi, di Depo Pasir Srikandi, 6 Februari 2023.

dari tahun 2015. Pemilik mengakui dalam menjalankan usahanya mempekerjakan pekerja PKWT yang berjumlah sebanyak 1 orang. Pemilik mengakui dalam wawancara belum mendaftarkan pekerjanya dalam jaminan sosial. Pemilik merasa belum ada kepentingan yang mendesak untuk mendaftarkan pekerja PKWT yang mana sifatnya hanya sementara. Bersumber dari pekerja PKWT pada usaha tersebut yang diwawancarai berjumlah 1 orang bernama Taufik Akbar. Pekerja mengakui bahwa dirinya merasa dengan adanya pemberian jaminan sosial atau tidak mempengaruhi dirinya terhadap pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan pekerja merasa bahwa yang terpenting yaitu upah.¹¹¹

- z. Vio Shop Beuty merupakan usaha dalam klasifikasi menengah yang mana bergerak pada bidang perdagangan dan jasa lainnya, beralamat Jl. Sruni, RT/04 / RW.08, Sempon, Wukirsari, Kecamatan Cankgringan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55583. Pemilik usaha penjualan kosmetik atau perdagangan alat kecantikan ini bernama Alviona Indah Sari yang telah menekuni usahanya sejak 2019 yang lalu. Dalam wawancara bersama pemilik, pemilik mengakui mempekerjakan 2 pekerja PKWT untuk membantunya dalam memasarkan dan mempromosikan usahanya. Pekerja tersebut terikat oleh pemilik pada perjanjian kerja dengan jangka waktu yang tertulis. Pada penjelasan pemilik bahwasanya

¹¹¹ Wawancara dengan Heni Siswanto dan Taufik Akbar, Pemilik dan Pekerja PKWT di Jual Beli Mobil Bekas Heni, Jual Beli Mobil Bekas Heni, 7 Februari 2023.

pemilik telah mendaftarkan pekerja PKWT dalam jaminan sosial yang mana pemilik juga mengetahui bahwa secara keseluruhan pekerja maupun pekerja tetap atau pekerja kontrak berhak atas hak jaminan sosial. Sebagai pemenuhan hak terhadap pekerjanya pemilik memberikan jaminan sosial secara utuh yang sesuai dengan apa yang seharusnya didapatkannya. Bersumber dari wawancara pekerja yang berjumlah 1 orang bernama Amira. Pekerja mengakui bahwa dirinya telah mendapati jaminan sosial yang di daftarkan pemilik, walau sebelumnya pekerja tidak pernah meminta atau menyinggungkan hal jaminan sosial kepada pemilik namun pemilik langsung mendaftarkan pekerjanya pada jaminan sosial. Hal tersebut membuat pekerja merasa memiliki hak nya yang sepenuhnya dan menyadari bahwa jaminan sosial bagi pekerja sangat penting.¹¹²

Hasil dari uraian wawancara di atas dalam Implementasi Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Sleman, mendapati beberapa kesimpulan pada usaha mikro yang berjumlah 20 usaha 17 pengusaha belum mendaftarkan jaminan sosial bagi pekerjanya dan 3 pengusaha diantaranya sudah mendaftarkan pada jaminan sosial, pada usaha kecil yang berjumlah 5 pengusaha 3 pengusaha belum mendaftarkan pekerjanya dalam jaminan sosial dan 2 diantaranya sudah

¹¹² Wawancara dengan Alviona Indah Sari dan Amira, Pemilik dan Pekerja PKWT di Vio Shop Beuty, di Vio Shop Beuty, 7 Februari 2023.

memberikan jaminan sosial secara menyeluruh dan pada usaha menengah yang berjumlah 1 pengusaha didapati bahwa pengusaha pada usaha menengah telah memberikan jaminan sosial kepada pekerjanya.

Pada uraian implementasi jaminan sosial bagi pekerja PKWT didapati bahwa masih banyaknya pemilik usaha yang tidak mengetahui bahwa kedudukan pekerja PKWT perlu diberikan haknya dalam jaminan sosial, selain itu sebagian besar pengusaha belum menemukan urgensi pekerja PKWT perlu diberikan jaminan sosial dikarenakan sifatnya pekerjaannya yang sementara atau sesuai jangka waktu, pemilik merasa tidak menemukan urgensi tersendiri atas pemberian jaminan sosial. Diketahui sebagian besar pemilik usaha merasa tidak pernah mendapati himbauan dan sosialisasi tentang kelengkapan usaha pada jaminan sosial, selain itu ditemukan bahwa adanya pengusaha yang kekurangan informasi tentang mekanisme pendaftaran jaminan sosial.

2. Implikasi Hukum Atas Pekerja Dan Tenaga Kerja Yang Berstatus Perjanjian Dengan Waktu Tertentu Yang Tidak Didaftarkan Jaminan Sosial Sesuai Dengan Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Pada kaidahnya pekerja dan tenaga kerja memiliki hal yang harus diberikan yang antara lain adalah jaminan sosial. Berpedoman pada Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu

Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja bahwasanya mencantumkan subtansi atas pekerja yang berklasifikasi PKWT. Pemetaan terhadap pekerja yang termasuk PKWT dalam mendapati jaminan sosial secara komprehensif harus di implementasikan secara sistematis. Kedudukan pekerja dengan PKWT dalam kecakupannya juga termasuk pekerja yang mana hasil dari pekerjaannya sudah seharusnya diberikan jaminan sosial dalam program-program yang tertera dalam perundang-undangan.¹¹³ Jaminan sosial bagi pekerja yang berstatus PKWT merupakan sebuah perlindungan dalam peranannya, yang mana hal tersebut merepresentasikan bahwa secara kaidahnya peranan pekerja harus dilindungi secara undang-undang demi harkat dan martabatnya. Perlindungan terserbut dikemukakan oleh Imam Soepomo bahwasanya perlindungan terhadap pekerja dan tenaga kerja harus mencakupi perlindungan ekonomis, sosial dan teknis.¹¹⁴

Jaminan sosial bagi pekerja secara komprehensif harus dipenuhi. Konteks pekerja yang dimaksudkan tersebut mencakupi seluruh pekerja yang statusnya bervariasi. Selain penerapan yang komprehensif dan tersistematis diketahui adanya pekerja yang berstatus perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak didapati dalam jaminan sosial. Secara subtansi pekerja yang tidak didaftarkan dalam jaminan sosial dapat mengalami dampak yang signifikan atau implikasi, yang mana berbicara tentang implikasi pekerja yang tidak di daftarkan dalam jaminan sosial dapat berdampak secara personal kepada pekerja, maka dari itu perlunya pemetaan tentang implikasi

¹¹³ Rachmat Trijono, *Loc, Cit.*

¹¹⁴ Zainal Asikin, *Loc, Cit*

hukum terhadap pekerja yang berstatus PKWT yang tidak terdaftar dalam jaminan sosial.

A. Analisis Terkait Implikasi Hukum Atas Pekerja Yang Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Sesuai Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Sleman.

Secara fundamental implikasi hukum merupakan dampak yang didapatkan oleh salah satu subyek yang mana perbuatan tersebut memiliki akibat hukum. Selain dari itu narasi-narasi implikasi hukum kepada pekerja yang berstatus PKWT dalam jaminan sosial semakin kompleksitas, yang mana secara kodrati pekerja secara eksplisit harus mendapati keselamatan dan kesehatan kerja hal tersebut tercantum eksplisit pada Pasal 86 Ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, dengan adanya alas hukum tersebut memberikan perwujudan bahwa setiap pekerja harus dilandaskan atas kesejahteraan sosial dalam dua sisi yaitu yuridis dan sosial ekonomis.¹¹⁵ Secara eksplisit menyatakan bahwasanya jaminan sosial semerta-merta ditujukan untuk melindungi pekerja dari hal yang dalam fenomenanya diluar kendali atau kemampuan. Disinggungkan kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa obyek perlindungan terhadap pekerja dan tenaga

¹¹⁵ Adrian Sutedi, *Loc, Cit.*

kerja yaitu pada huruf e yang mana obyek perlindungan terhadap pekerja harus di cakupkan pada perlindungan atas hak, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja. Pekerja yang tidak didaftarkan dan tidak mendapati jaminan sosial dapat diklasifikasikan memiliki implikasi hukum yang mana tidak dipenuhinya hak-haknya dalam konteks pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu memiliki keterikatan atas perjanjian yang disepakati, dalam perjanjian tersebut apabila berpedoman pada hak-haknya pekerja maka sudah seharusnya perjanjian tersebut harus mencantumkan klausula tentang jaminan sosial yang wajib diberikan pekerja. Berpegangan pada pasal 11 ayat (3) peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 yang menerangkan pada substansinya bahwa pekerja dengan PKWT wajib mendapati haknya dalam jaminan sosial, penekanan pemberian jaminan sosial tersebut diberatkan kepada subyek pengusaha atau subyek yang memberikan pekerjaan. Pekerja yang tidak mendapati jaminan sosial secara umum sudah pasti tidak memiliki perlindungan atau jaminan atas hal yang diluar kendali pekerja, maka dari itu dampak yang diberikan atau implikasi hukum atas pekerja yang berstatus PKWT yang tidak didaftarkan dalam jaminan sosial mendapati ketimpangan secara kodrati, hal tersebut yang mana tidak adanya perlindungan yang tertuju secara eksplisit terhadap pekerja PKWT. Dampak yang diterima atas tidak didapati jaminan sosial bagi PKWT menyangkut haknya dalam kodratnya selain itu dampak lainnya adalah ketidakadanya kesamaan

dalam mendapatkan hak nya, hal tersebut memberikan manifestasi bahwasanya pekerja yang keterikatan dengan status PKWT harus disamaratakan dengan pekerja yang lainnya dalam jaminan sosial apabila adanya perbedaan dalam hal tersebut maka menyalahi Pasal 28 H Undang – Undang Dasar 1945 yang memberikan suatu penjelasan bahwa kesetaraan dan kesamaan harus diberikan kepada setiap orang.¹¹⁶ Pemberlakuan jaminan sosial bagi pekerja harus implementasikan secara sistematis dan merata visibilitas tersebut harus mampu memberikan kepastian dan kesejahteraan, Implikasi yang pekerja yang jaminan sosial nya tidak dimiliki mampu membangun perspektif tenaga kerja merupakan golongan yang termarginalkan. Dampak yang diterima pada pekerja tersebut mampu membuat stigma bahwa pekerja merupakan golongan yang kedudukannya tidak eksis , selain dari pada itu dampak yang diberikan adalah dampak harkat dan martabat pekerja sendiri yang mampu memberikan pandangan bahwa pekerja bukan satu bagian dalam pembangunan suatu bangsa.¹¹⁷ Konsep perlindungan yang di gunakan jaminan sosial sudah seharusnya pekerja dengan PKWT mendapat perlindungan ekonomis, sosial dan teknis. Perlindungan tersebut mencakupi jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan. Perlindungan yang di konsepskan tersebut harus diberikan semerta untuk kesejahteraan dan keadilan bagi pekerja, dalam perihal realitanya pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu tidak mendapat hak nya dalam perlindungan tersebut maka berimplikasi kepada

¹¹⁶ Tareq Jati Pamungkas, *Loct, Cit.*

¹¹⁷ Anik Iftihah, *Loc, Cit.*

keutuhan hak pekerja secara kodrati, keutuhan hak sebagai bentuk penjaminan bahwa pekerja dibawah perintah pemberi kerja harus memiliki harkat dan martabatnya dan dilaksanakan keadaan hak nya yang seutuhnya. Implikasi tersebut mampu menciderai nilai kesejahteraan, perbedaan yang mana jaminan sosial pada umumnya hanya diberiakan kepada pekerja tetap saat pada eksistensi pekerja dengan PKWT berlangsung banyaknya pekerja yang tidak dilindungi atas hak nya dalam jaminan sosial, selain implikasi atas hak nya maka diketahui adanya diskriminatif atas status pekerja. Dalam konsep ketenagakerjaan dikenal dengan konsep non diskriminasi yang mana tidak adanya membeda-bedakan setiap pekerja dalam halnya secara umum dan khusus, dengan adanya pemetaan atas perbedaan dalam mendapati jaminan sosial maka keadaan pekerja tidak didapati secara komprehensif.

Jaminan sosial yang diberatkan kepada pekerja PKWT tercantum secara eksplisit pada pasal 11 ayat (3) peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021, namun peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tidak menyebutkan secara subtansial sanksi yang terjadi akibat implikasi hukum tersebut. Pemberatan pemberian jaminan sosial tersebut dikaitkan eksistensi pemberi kerja yang intensif dalam pendaftaran pekerja PKWT, dalam peraturan tersebut tidak ada ketentuan yang menyebutkan bahwa pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjanya yang terikat PKWT dapat mendapati sanksi, sudah seharusnya pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjanya dalam status PKWT dalam

jaminan sosial mendapat sanksi administrasi, landasan hukum yang memberikan peraturan terhadap sanksi administrasi dan pemberian kewajiban pendaftaran pekerja dalam jaminan sosial termaktub dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial yang menyebutkan bahwa: “Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara wajib :

- a. mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya; dan
- b. mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya; dan

Di eksplisitkan sanksi yang diberikan apabila pekerja tidak di daftarkan dalam jaminan sosial yang dimaktubkan pada Pasal 5 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial yang menyebutkan bahwa: “Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan setiap orang, selain pemberi kerja, Pekerja,

dan penerima bantuan iuran yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dikenai sanksi administratif.”¹¹⁸ Pemberian sanksi tersebut merupakan jawaban dari kompleksitas dalam pekerja tidak di daftarkan jaminan sosial. Selain adanya dampak yang didapatkan pekerja dengan status PKWT yang dalam jaminan sosialnya tidak diberikan maka mampu memberikan ketimpangan dalam kesejahteraan dan ketidak seimbangan hak yang diterima dan kewajiban yang di kerjakan, implikasi tersebut seharusnya ditangani dengan adanya suatu sanksi yang terikat dan bersifat memaksa guna melindungi harkat dan martbat pekerja

Implikasi tersebut tidak hanya berdampak kepada pekerja namun dampak tersebut memiliki efek kumulatif terhadap peran-peran yang subtansinya menjadi bagian membangun jaminan sosial. Berpedoman pada Pasal 11 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menyebutkan bahwa: “melaporkan Pemberi Kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar Iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.” Bahwa wewenang BPJS Ketenagakerjaan yaitu melaporkan pemberi kerja yang tidak memenuhi jaminan bagi pekerjana, peran tersebut apabila tidak di implementasikan maka dampaknya akan membuat badan publik seperti BPJS Ketenagakerjaan

¹¹⁸ Anneke Najoan, Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Rumah Sakit Stella Maris Makassar, *Jurnal Hukum*, Edisi No. 5 Vol 3, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2022, hlm.8-9.

tidak mempunyai kapabilitas dalam melaksanakan kewenangan dan tugasnya. Implikasi tersebut mampu membuat perspektif di kalangan masyarakat hingga pekerja mengenai eksistensi dari BPJS Ketenagakerjaan.

B. Tindakan Hukum Terhadap Pemberi Kerja Yang Tidak Mendaftarkan Pekerja PKWT Dalam Jaminan Sosial

Tindakan Hukum merupakan suatu tindakan yang dilaksanakan karena adanya sebuah kesenjangan antara realita dan idealitas. Tindakan hukum yang terjadi atas pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerja PKWT dalam hak jaminan sosial secara idealita dapat dikenakan sanksi administrasi, yang mana hal itu tercantum pada Pasal 5 Ayat (1) dan (2) 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 menjelaskan bahwa: “ (1) Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan setiap orang, selain pemberi kerja, Pekerja, dan penerima bantuan iuran yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dikenai sanksi administratif. (2) Sanksi administrasi sebagaimana yang dimaksud ayat (1) dapat berupa : a. teguran tertulis, b. denda dan c. tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Tindakan tersebut merupakan kewenangan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan Dinas Tenaga Kerja yang mana

segala sesuatu yang berkenaan kepada tenaga kerja dan jaminan sosial menjadi wewenang dari badan penyelenggara jaminan sosial dan dinas tenaga kerja. Badan penyelenggara jaminan sosial memiliki kewenangan untuk memberikan sanksi kepada pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya dan melaporkan ke instansi terkait atas ketidakpatuhan pemberi kerja, hal tersebut tercantum secara eksplisit pada Pasal 11 Huruf F dan G Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pemberian sanksi terhadap pemberi kerja merupakan pemberian sanksi administrasi, sanksi administrasi tersebut tercantum secara eksplisit pada Pasal 17 ayat (2) Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menyebutkan bahwa: “ sanksi administrasi yang dimaksudkan berupa a. teguran tertulis b. denda c. tidak mendapati pelayanan publik tertentu. Pelaksanaan sanksi atas teguran dan denda diberikan langsung oleh badan penyelenggara jaminan sosial kepada pemberi kerja atau peserta, sanksi atas tidak mendapatkan pelayanan publik di implementasikan oleh pemerintah melalui permintaan badan penyelenggara jaminan sosial. Selain dari pada itu pemberian sanksi lainnya merupakan kewenangan dinas tenaga kerja. Dinas tenaga kerja sebagai wadah untuk mengatasi segala fenomena pada tubuh tenaga kerja atau pekerja sebelumnya memiliki fungsi yang mana fungsi tersebut merupakan melaksanakan tindakan hukum atau pemberian sanksi atas pemberi kerja yang dalam realitanya tidak mengimplementasikan kewajibannya sesuai dengan undang-undang.

Selain dari pada itu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman juga mendongrak kesadaran pemberi kerja untuk bersinergisitas dalam pelaksanaan hak jaminan sosial bagi pekerja PKWT, bentuk tersebut dilaksanakan dengan fungsi pengawasan dan pembinaan. Seperti halnya memberikan sosialisasi kepada perusahaan atau pengusaha secara sistematis dan terpadu dalam pemanggilan untuk membangun kesadaran jaminan sosial untuk pekerja.¹¹⁹

Secara komprehensif penindakan atau pelaksanaan sanksi yang diketahui bahwa ada pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjanya dalam jaminan sosial atau pencatatan pekerja PKWT maka penindakan dilaksanakan oleh badan pengawas dinas tenaga kerja provinsi DIY. Dalam implementasinya badan pengawas akan melaksanakan tugas rutinnnya dalam jangkauan terjun ke lapangan untuk menekan sasaran yang jadi tujuan utama dalam penyempurnaan administrasi pemberi kerja dalam jaminan sosial. Dalam halnya diketahui pemberi kerja pada suatu perusahaan dan pengusaha tidak memberikan kewajibannya dalam jaminan sosial untuk pekerja PKWT maka akan dilakukan telisik dan pemeriksaan, pemeriksaan tersebut diawali dengan keluarnya nota pemeriksaan dari badan pengawas dinas tenaga kerja provinsi DIY. Nota pemeriksaan yang dikeluarkan dinas tenaga kerja provinsi DIY merupakan sebuah himbauan tertulis yang mana didapati pemberi kerja yang telah ditegur dan harus melengkapi kelengkapannya dalam hal kewajiban pemberi kerja namun dihiraukan maka nota pemeriksaan

¹¹⁹ Wawancara dengan Indah Kusumawati, Staf Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, 26 Januari 2023.

tersebut sebagai pemberitahuan secara tertulis. Setelah diketahui adanya hal tersebut maka setiap pengusaha sesuai dengan kompetensi atau kedudukan perusahaan atau usahanya akan dikembalikan kepada dinas tenaga kerja sesuai kabupaten untuk memberikan pemeriksaan tentang perjanjian kerja, pencatatan pwkt, dan pemenuhan jaminan sosial. Tindakan tersebut hanya dapat diberikan dengan kewenangan badan pengawas dinas tenaga kerja pada cakupan provinsi yang mana hal pertama dengan teguran lisan dan tertulis, setelah itu dikenakan denda dan tidak dapat pelayanan publik¹²⁰

Pelaksanaan tindakan yang dilakukan dinas tenaga kerja transporviniis DIY merupakan sebuah perlindungan dan pemberian aksesibilitas serta perwujudan tenaga kerja harus memiliki kesejahteraan dan kesetaraan dalam haknya.¹²¹ Bentuk pemetaan tentang tindakan tersebut merepresentasikan bahwa negara bertanggung jawab atas jaminan sosial, yang mana kontribusi tersebut di disposisikan kepada suatu dinas pemerintahan yang latar belakangnya memiliki konsern kepada tenaga kerja. Tanggung jawab tersebut yang mampu membentuk pola kesejahteraan dalam pekerja hal tersebut kontribusi penuh pemerintah dalam pembangunan kesejahteraan pekerja merupakan aspek yang harus dilaksanakan secara komprehensif, yang mana peran tenaga kerja sendiri mampu membentuk pembangunan bangsa yang kompeten dan berkembang secara kontinuitas¹²²

¹²⁰ Wawancara dengan Bambang Pamungkas, Staf Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, 26 Januari 2023.

¹²¹ R. Goenawan Oetomo, *Loc, Cit.*

¹²² Luqman Anjas Hermawan, *Loc, Cit.*

Pembentukan dalam meratanya jaminan sosial bagi pekerja status PKWT tidak hanya semata-merta didasari dari pemerintah, sebagai bentuk penyalarsan antara sinergisitas pemerintah melalui dinas tenaga kerja dan pemberi kerja harus bersama sama membentuk kesadaran bahwa jaminan sosial bagi pekerja PKWT memiliki kepentingan tersendiri yang mana kepentingan tersebut sama halnya memenuhi hak para pekerja. Dalam cakupannya dinas tenaga kerja kabupaten Sleman menerangkan bahwa untuk mendongkrak hal jaminan sosial pada pekerja PKWT tidak hanya dapat di implementasikan secara komprehensif pada satu sisi, sebaliknya sisi satunya yaitu adanya peran pemberi kerja yang memiliki kesadaran akan urgensi jaminan sosial bagi pekerja PKWT.¹²³

Tindakan hukum tersebut dapat dilaksanakan secara mengikat dan memiliki sanksi penuh apabila diketahui adanya pemberi kerja yang tidak memenuhi syarat dalam membangun sebuah usaha. Tindakan tersebut merupakan klasifikasi tanggung jawab negara dalam jaminan sosial. Tanggung jawab negara sebagai lorong untuk membentuk kesejahteraan dan memberikan kepastian atas jamianan sosial di aplikasikan melalui tindakan hukum yang berimplikasi pada pekerja PKWT. Tindakan hukum yang di mekanismekan dengan berbagai pola merupakan upaya negara untuk menutup adanya celah dalam pekerja yang tidak didaftarkan jaminan sosial. Hal tersebut tercantum secara eksplisit pada Pasal 34 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik

¹²³ *Ibid.*

Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan matabat kemanusiaan”. Pada hal tersebut negara melalui dinas tenaga kerja melaksanakan pengetatan atas hal yang tidak berkesesuaian dengan peraturan yang abash diatur negara, pengetatan tersebut diupayakan melalui tindakan hukum langsung yang tertulis guna memberikan kesejahteraan pada pekerja PKWT.

Tindakan hukum yang seharusnya dilakukan tersebut harus secara sistematis menjadi panduan untuk tenagakerja medapati kesejahteraanya yang seadil-adilnya, hal tersebut berkenaan kepada Pasal 38 ayat (2) Undang – Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menerangkan bahwa setiap orang berhak atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Pemaknaan setiap orang menyangktu setiap pekerja yang mana secara komprehensif pekerja tidak dibatasi dengan statusnya dalam kesejahteraan, maka dari itu bagi pekerja yang statusnya PKWT apabila dalam prosesnya pekerjaan yang di tentukan tidak medapati hak nya dalam jaminan sosial maka konsep ketenagakerjaan yang adil tidak didapati yang mana dapat menyalahkan konsep kesejahteraan pada ketenagakerjaan.¹²⁴

¹²⁴ Hanzel Mamuaya, *Loc, Cit.*

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Jaminan sosial dalam Pasal 11 Ayat (3) PP Nomor 35 Tahun 2021 tidak menyebutkan secara eksplisit tentang jaminan sosial apa saja yang diperuntukkan kepada pekerja dalam status PKWT. Pada implementasi Pasal 11 Ayat (3) PP Nomor 35 Tahun 2021 di Kabupaten Sleman mendapati kesenjangan yang mana masih adanya pekerja dengan status PKWT tidak mendapati hak nya dalam jaminan sosial, terutama pada klasifikasi usaha mikro berjumlah 20 pengusaha sebagai sampel diuraikan 18 pengusaha belum dan tidak mendaftarkan jaminan sosial kepada pekerjanya dan 2 pengusaha telah memenuhi jaminan sosial kepada pekerjanya, pada klasifikasi menengah 5 pengusaha sebagai sampel e diantaranya telah memenuhi jaminan sosial bagi pekerja dan 2 lainnya belum dan tidak mendaftarkan pekerjanya atas jaminan sosial, pada klasifikasi usaha menengah 1 pengusaha diambil sampel yang mana 1 pengusaha tersebut telah mendaftarkan dan memberikan jaminan sosial bagi pekerjanya. Bagi pekerja yang tidak mendapati jaminan sosial maka hal tersebut bertentangan dengan substansi dalam Pasal 11 Ayat (3) PP Nomor 35 Tahun 2021 yang menyebutkan tujuan pasal tersebut dibuat dan disahkan untuk mendorong pekerja PKWT dalam jaminan sosial.

2. Pekerja PKWT yang tidak mendapatkan hak nya dalam jaminan sosial akan mendapati implikasi secara kodrati, implikasi tersebut diuraikan bahwa tidak dipenuhinya hak yang seharusnya dimiliki pekerja PKWT. Jaminan sosial yang sedari awalnya ditujukan untuk memberikan perlindungan apabila tidak diberikan akan memberikan diskriminasi dan ketidaksetaraan jaminan sosial untuk pekerja. Selain dari pada itu pemberi kerja memiliki kewajiban dalam mendaftarkan pekerja PKWT dalam jaminan sosial, pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerja PKWT dalam jaminan sosial akan dikenakan tindakan hukum berupa sanksi administrasi yang dikenakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial dan dinas tenaga kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, mengeksplisitkan tentang program apa saja yang wajib didapati pekerja PKWT dalam jaminan sosial, untuk memberikan kejelasan dalam pemberian program jaminan sosial pada pekerja PKWT. Memberikan kejelasan tentang sanksi administrasi bagi pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerja PKWT dalam jaminan sosial, sebagai upaya adanya landasan peraturan yang jelas dan tersistematis pada peraturan yang mengatur tentang pekerja

PKWT. Sehingga konsep jaminan sosial bagi pekerja mampu di implementasikan dengan baik.

2. Sebaiknya pekerja mengetahui hak – hak nya sebelum melakukan perjanjian kerja, dengan adanya pengetahuan tentang hak nya dalam pekerjaan maka saat melaksanakan perjanjian kerja pekerja dengan status PKWT mengetahui hal substantif yang harus ada dan diterima oleh dirinya. Selain dari pada itu pengetahuan dari jaminan sosial bagi pekerja apabila dipahami secara komprehensif bagi pekerja menjadi suatu kemanfaatan bagi diri pekerja untuk meminta haknya dicantumkan pada perjanjian sebelum perjanjian tersebut disepakati. Selain dari pada itu pemerintah dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial lebih intensif mendorong kesejahteraan pekerja dalam jaminan sosial, pemberian tindakan yang tegas dan mengikat harus dilaksanakan dengan komprehensif agar pemberi kerja tidak melalaikan jaminan sosial bagi pekerjanya yang berstatus PKWT.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Ctk. Pertama, PT Indeks, Jakarta, 2009, hlm. 37.
- Abdullah Sulaiman, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, (Jakarta: Program Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Islam Jakarta, 2011).
- Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Ctk Pertama, Jakarta, 2009.
- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Medan, 2010.
- Ahmad Azhar Basjir, *Garis Besar Sistem Ekonomi Islam*, Yogyakarta, BPFE UGM, Cet.III, 1987.
- Aloysius Uwiyono dkk, *Asas – Asas Hukum Perburuhan*, Ctk. Pertama, RajaGrafindo, Jakarta, 2014.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ctk. Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- CST Kansil dan Christine, *Kitab Undang – Undang Ketenagakerjaan*, Pradnya Paramita, Ctk Pertama, Jakarta, 2001.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang University Press 2008).
- Franz Magnis Suseno, *Kuasa dan Moral*, PT Gramedia, Ctk Pertama, Jakarta, 1990.
- H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, penerbit PrenadaMedia, Ctk. Pertama, Jakarta, 2019.
- H. Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, penerbit PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Pustaka Prima, Medan, 2022.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Edisi 9, Jakarta, 2009.

- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Muhammad Azhar, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, 2015.
- Muhammad Sharif Chaudry, *Sistem Ekonomi Islam*, Jakarta, Prenada Media Grup, 2012.
- Philip Alston dan Frans Magnis – Suseno, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Pusham UII Yogyakarta, Ctk ketiga, Yogyakarta, 2015.
- R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan Indonesia*, Jakarta : Grhadhika Binangkit Press, 2019.
- Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Ctk Pertama, Jakarta, 2014.
- Shalah ash Shawi, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, Jakarta, Darul haq, 2004.
- Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Ctk Pertama, Depo, 2019.
- Zainal Asikin Dkk, *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Edisi 1 Ctk Sepuluh, Jakarta, 2014.

Jurnal

- Abdul Rachmad Budiono, “Makna “Perintah” Sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, *Arena Hukum*, Edisi No. 2 Vol. 6, 2012.
- Anik Iftitah, Peranan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Perwujudan Cita Pembangunan Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia, *Jurnal Hukum*, Edisi No. 5 Vol 3, Fakultas Hukum Universitas Islam Blitar, 2012.
- Anneke Najoran, Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Rumah Sakit Stella Maris Makassar, *Jurnal Hukum*, Edisi No. 5 Vol 3, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2022.
- Ardison Asri, “Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”, *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Edisi No. 1 Vol. 7, Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, 2016.

- Dede Agus, “Kajian atas Pemenuhan Hak Jaminan Sosial Melalui BPJS sebagai Perwujudan Negara Kesejahteraan”, *Jurnal Hukum*, Edisi No 1 Vol 8, Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2014.
- Endi Suhadi, “Penyelesaian Ganti Rugi Akibat Wanprestasi Perjanjian Jual Beli Online Dikaitkan Dengan Pasal 19 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen”, *Jurnal Inovasi Penelitian*, Edisi No 7 Vol 2, Fakultas Hukum Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Painan, 2021.
- Fithtiastus Shalihah, “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia”, *Jurnal Selat*, Edisi No. 1 Vol. 4, 2016.
- Hanzel Mamuaya, “Pelaksanaan Hak Atas Pekerjaan Terhadap Transgender/Transseksual Di Indonesia”, *Jurnal Hukum*, Edisi No 2 Vol 2, Fakultas Hukum Universitas Padjajaran, 2018.
- Ishviati Joenaini Koenti, “Kajian atas Pemenuhan Hak Jaminan Sosial Melalui BPJS sebagai Perwujudan Negara Kesejahteraan”, *Jurnal Hukum*, Edisi No. 1 Vol.1, Fakultas Hukum Universitas Janabadra, 2012.
- Iskandar Christian Salasa, “Analisa Tentang Perlindungan Buruh Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan”, *Jurnal Hukum*, Edisi 1 Vol 2, Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, 2014.
- Laurensius Arliman S, “Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”, *Jurnal Selat*, Edisi No. 1 Vol. 5, Universitas Andalas, 2017.
- Luqman Anjas Hermawan,” Kewajiban Yayasan Atas Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kepada Tenaga Pendidik Di Kabupaten Sidoarjo”, *Jurnal Hukum*, Edisi No. 4 Vol 7, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya, 2020.
- Moh. Fauzi, “Perikatan Dan Perjanjian Dalam Hukum Islam”, *Jurnal at-Taqaddum*, Edisi No. 1 Vol. 3, 2011.
- Mudiyono, “ Jaminan Sosial Di Indonesia: Relevansi Pendekatan Informal”, *Jurnal Hukum*, No. 1 Volume 6, 2022.

- Muhammad Regen Pohan, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan”, *MLJ Merdeka Law Journal*, Edisi No. 2 Vol. 1, 2020.
- Muhammad Syafi’i Antonio, “Bank Syariah Dari Teori Ke Praktik” dalam Fajar Nurul Hikam dkk, “Tinjauan Fiqh Muamalah terhadap Penerapan Gharamah pada Calon Karyawan”, *Jurnal Keuangan dan Perbankan Syariah*, Edisi No. 2 Vol. 5, Prosiding Hukum Ekonomi Syariah, 2019.
- Mustari, “Hak Atas Pekerjaan Dengan Upah Yang Seimbang”, *Jurnal Hukum*, No 2 Vol 11, Fakultas Hukum Universitas Negeri Makasar, 2016.
- Niru Anita Sinaga, “Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan”, *Jurnal Hukum*, Edisi No 2 Vol 7, Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, 2017.
- Nurjihad, “Apresiasi Islam Tentang Kerja”, *Jurnal Hukum*, Edisi No.3 Vol. 1, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 1995.
- Oki Wahyu Budijanto, “Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum dan HAM”, *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, Edisi No. 3 Vol. 17, 2017.
- Oktavia Eko Anggraini, “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”, *Jurnal Hukum dan Ham*, Edisi No. 1 Vol 1, 2022.
- Philip Alston dan Frans Magnis – Suseno, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Pusham UII Yogyakarta, Ctk ketiga, Yogyakarta, 2015.
- Pratomo Beritno, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Tidak Mendapatkan Bpjs Ketenagakerjaan”, *Jurnal Hukum*, No 1 Vol 7, Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Tambun Bungai Palangkaraya, 2022.
- R.M. Panggabean, “Keabsahan Perjanjian dengan Klausul Baku”, *Jurnal Hukum*, Edisi No. 4 Vol. 17, 2010.
- Raden Roro, “Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Program Bpjs Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja Di Perusahaan Bus Po.Pansa”,

- Jurnal Skripsi, Fakultas Hukum Univeraitas Atma Jaya Yogyakarta, 2016.
- Rizqa Maulinda dkk, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. IndoTruck Utama”, *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, Edisi No. 3 Vol. 18, 2016.
- Tareq Jati Pamungkas, “Tanggung Jawab Negara dalam Pemenuhan Jaminan Sosial Persepektif Welfare State”, *Jurnal Hukum*, Volume 3, Issue 3, Fakultas Hukum Muhammadiyah Surabaya, 2022.
- Yuliana Yuli W dkk, “Implementasi UNdang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga KERja di Perseroan Terbatas (PT)”, *Jurnal Yuridis*, Edisi No. 2 Vol. 5, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, 2018.
- Yuliana Yuli W, “ Implementasi Undang – Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antar Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas”, *Jurnal Yuridis*, Edisi No 2 Vol 5, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Jakarta, 2018.

Perundang – Undangan

- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- Undang – Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang – Undang Nomor 33 Tahun 1974 tentang Pembayaran Ganti Kerugian Kepada Buruh yang Mendapat Kecelakaan Berhubungan Dengan Hubungan Kerja.

Undang – Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok – Pokok Tenaga Kerja.

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

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

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

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

Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004.



FAKULTAS
HUKUM

Gedung Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia
Jl. Kalirejo km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 7070222
E. fh@uii.ac.id
W. law.uii.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

No. : 92/Perpus-S1/20/H/III/2023

Bismillaahirrahmaanirrahaim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Joko Santosa, A.Md.**
NIK : **961002136**
Jabatan : **Staf Perpustakaan Referensi Fakultas Hukum UII**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Arsyah Putra Julina
No Mahasiswa : 19410141
Fakultas/Prodi : Hukum
Judul karya ilmiah : IMPLEMENTASI PASAL 11 AYAT (3) PERATURAN
PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 35
TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA, DAN
WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN ...

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses uji deteksi plagiasi dengan hasil **14.%**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 29 Maret 2023 M
7 Ramadhan 1444 H

Perpustakaan Referensi FH UII

Joko Santosa, A.Md.

IMPLEMENTASI PASAL 11 AYAT
(3) PERATURAN PEMERINTAH
REPUBLIK INDONESIA NOMOR
35 TAHUN 2021 TENTANG
PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU
KERJA, DAN WAKTU ISTIRAHAT,
DAN PEMUTUSAN ...

Submission date: 27-Mar-2022 13:09PM (UTC+0700)
Submission ID: 2047714834
File name: si_Pasal_11_Ayat_3_PP_No_35_Tahun_2021_di_Kabupaten_Sleman.docx (552.13K)
Word count: 28917
Character count: 186713

IMPLEMENTASI PASAL 11 AYAT (3) PERATURAN PEMERINTAH
REPUBLIK INDONESIA NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU
KERJA, DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA DI KABUPATEN SLEMAN

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Muhammad Arsva Putra Julina

No. Mahasiswa: 19410141

PROGRAM STUDI HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA

2023

**IMPLEMENTASI PASAL 11 AYAT (3) PERATURAN PEMERINTAH
REPUBLIK INDONESIA NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU
KERJA, DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA DI KABUPATEN SLEMAN
SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum

Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta

Oleh:

Muhammad Arsyah Putra Julina

No. Mahasiswa: 19410141

PROGRAM STUDI S1 ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2023

ii

IMPLEMENTASI PASAL 11 AYAT (3) PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA, DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN ...

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	Irham Rahman, Niniek Wahyuni, Rizki Yudha Bramantyo, Harry Murty. "PERLINDUNGAN HUKUM SERIKAT PEKERJA FREELANCE BAGI WARTAWAN DALAM PERSEPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN", <i>Transparansi Hukum</i> , 2019 Publication	1%
2	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
3	Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha Student Paper	1%
4	Submitted to Ajou University Graduate School Student Paper	1%
5	Syahwal Syahwal. "Dilema Hak Atas Pekerjaan dalam Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Fleksibel", <i>Jurnal HAM</i> , 2022 Publication	1%

6	Submitted to Universitas Sam Ratulangi Student Paper	1%
7	Mawardi Khairi, Inggit Akim, Sulaiman Sulaiman. "PENINGKATAN PENGETAHUAN HUKUM ANGGOTA FEDERASI SERIKAT PEKERJA KAHUTINDO KOTA TARAKAN MENGENAI PERLINDUNGAN HAK-HAK BURUH BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN", SELAPARANG Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan, 2020 Publication	1%
8	Sami'an Sami'an. "PELAKSANAAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA SEBAGAI WUJUD KEPASTIAN HUKUM", Solusi, 2019 Publication	1%
9	Renita Renita, Iriansyah Iriansyah, Indra Afrita. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA PADA BANK SWASTA DI KOTA PEKANBARU", Mizan: Jurnal Ilmu Hukum, 2021 Publication	1%
10	Mario Lawendatu. "TINJAUAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TENTANG PERLINDUNGAN BURUH/PEKERJA	1%