

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH YANG
TIDAK DIDAFTARKAN OLEH CV MAHKOTA RADJA SEBAGAI
PESERTA PROGRAM JAMINAN HARI TUA**

SKRIPSI



Disusun oleh:

RAJA AMIRAH ADHA FATEHA

No.Mahasiswa: 19410706

PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2023

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH YANG
TIDAK DIDAFTARKAN OLEH CV MAHKOTA RADJA SEBAGAI
PESERTA PROGRAM JAMINAN HARI TUA**

SKRIPSI



Oleh :

RAJA AMIRAH ADHA FATEHA

No. Mahasiswa : 19410706

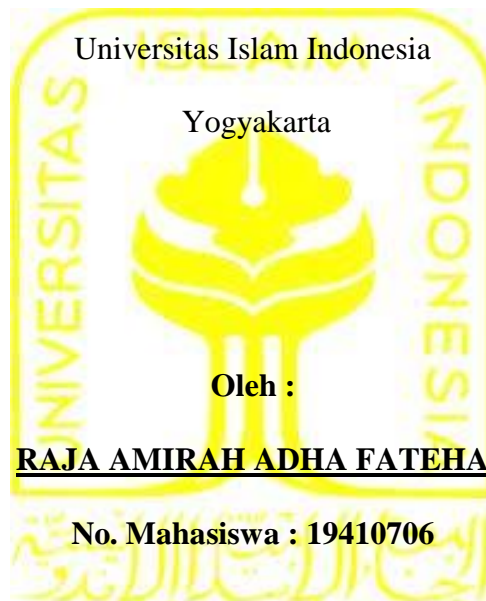
**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2023

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH YANG
TIDAK DIDAFTARKAN OLEH CV MAHKOTA RADJA SEBAGAI
PESERTA PROGRAM JAMINAN HARI TUA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum



PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH YANG TIDAK
DIDAFTARKAN OLEH CV MAHKOTA RADJA
SEBAGAI PESERTA PROGRAM JAMINAN
HARI TUA**

Telah diperiksa dan disetujui Dosen Pembimbing Tugas Akhir untuk diajukan
ke depan TIM Penguji dalam Ujian Tugas Akhir / Pendadaran
pada tanggal 25 Agustus 2023



Yogyakarta, 15 Juli 2023
Dosen Pembimbing Tugas Akhir,

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

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH YANG TIDAK
DIDAFTARKAN OLEH CV MAHKOTA RADJA
SEBAGAI PESERTA PROGRAM JAMINAN HARI
TUA**

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam
Ujian Tugas Akhir / Pendaran
pada tanggal dan Dinyatakan LULUS

Yogyakarta, 25 Agustus 2023

Tim Penguji

1. Ketua : Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H.
2. Anggota : Mustika Prabaningrum Kusumawati, S.H., M.H.
3. Anggota : Siti Rahma Novikasari, S.H., M.H.

Tanda Tangan

Mengetahui: Universitas
Islam Indonesia
Fakultas Hukum
Dekan,



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

NIK. 014100109

MOTTO



“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”. (Q.S. Al-Baqarah ayat 286)

"Dan barangsiapa yang bertakwa kepada Allah, niscaya Allah menjadikan baginya kemudahan dalam urusannya.”

(Q.S. At-Talaq Ayat 4)

“*Man jadda wajada*” siapa yang bersungguh-sungguh, dia pasti akan berhasil”

HALAMAN PERSEMBAHAN



Karya tulis ini Adinda persembahkan untuk :

Allah SWT Tuhan Yang Maha Indah Seluruh Dzat-nya

Baginda Rasulullah Muhammad SAW

Ayah dan Ibu yang tak henti melangitkan do'anya

Para guruku, baik guru lahir dan guru batin

Keluarga Besar dan Sahabat-Sahabatku

Almamaterku, Universitas Islam Indonesia

CURRICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : RAJA AMIRAH ADHA FATEHA
2. Tempat Lahir : Pekanbaru
3. Tanggal Lahir : 12 Februari 2003
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Golongan Darah : A
6. Alamat Terakhir : Jl. Nglanjaran, Candirejo,
Sardonoharjo, Kec. Ngaglik,
Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa
Yogyakarta.
7. Alamat Asal : Jl. Kutilang Sakti No.9, Panam, RT
01 RW 01, Kec.Tampan, Pekanbaru,
Riau.
8. Identitas Orang Tua/Wali
 - a. Nama Ayah : Drs.H.Raja Rusdianto
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
 - b. Nama Ibu : Hj. Erita Rahmi
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga (IRT)
 - c. Alamat : Jl. Kutilang Sakti No.9, Panam, RT
01 RW 01, Kec.Tampan, Pekanbaru,
Riau.
9. Riwayat Pendidikan
 - a. SD : SD Islam As-shofa Pekanbaru
 - b. SMP : SMP Islam As-shofa Pekanbaru
 - c. SMA : SMA Negeri 8 Pekanbaru

Yogyakarta, 10 Juni 2023
Yang bersangkutan,



(Raja Amirah Adha Fateha)

NIM: 19410706

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

ORISINALITAS KARYA TULIS ILMIAH/ TUGAS AKHIR MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA



Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : RAJA AMIRAH ADHA FATEHA

NIM : 19410706

Adalah benar-benar mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah melakukan penulisan Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa skripsi dengan judul:

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH YANG TIDAK
DIDAFTARKAN OLEH CV MAHKOTA RADJA SEBAGAI PESERTA PROGRAM
JAMINAN HARI TUA**

Karya ilmiah ini akan saya ajukan kepada Tim Penguji dalam ujian pendaran yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini Saya menyatakan:

1. Bahwa karya tulis ilmiah ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri yang dalam penyusunannya patuh serta tunduk terhadap kaidah, etika, dan norma-norma penulisan sebuah karya tulisan ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Bahwa saya menjamin hasil karya ilmiah ini adalah benar-benar asli, bebas dari unsur-unsur yang dapat dikategorikan sebagai perbuatan “plagiat”.
3. Bahwa meskipun secara prinsip hak milik atas karya ilmiah ini ada pada saya, namun demi untuk kepentingan-kepentingannya yang bersifat akademik dan pengembangannya, saya memberikan kewenangan kepada Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia dan Perpustakaan di Lingkungan Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya ilmiah saya tersebut.

Selanjutnya berkaitan dengan hal diatas terutama pernyataan pada butir nomor 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 menandatangani berita acara terkait yang menjadi hak dan kewajiban saya di depan Majelis atau Tim Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang ditunjuk oleh Pimpinan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia apabila terdapat tanda-tanda plagiat, disinyalir ada atau terjadi pada karya ilmiah saya ini oleh pihak Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dalam kondisi sadar, sehat jasmani dan rohani serta tidak ada tekanan dari pihak manapun dalam bentuk apapun.

Dibuat di Yogyakarta,
Pada Tanggal 17 Juli 2023,
Yang Membuat Pernyataan,

A 10,000 Rupiah electronic meter stamp with a QR code and a signature. The stamp is pink and white, with the text "METER ELEKTRONIK 10000 SERATUS RIBU RUPIAH" and a QR code. A signature is written over the stamp.

Raja Amirah Adha Fateha
NIM: 19410706

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW. Bahwa atas berkat rahmat dan karunia-Nya, penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Penulis percaya dan yakin tanpa ridha Allah SWT dan orang tua, karya tulis ilmiah ini tidak dapat selesai. Tidak luput juga dengan kontribusi dari berbagai pihak yang sangat berperan membantu selama menulis dan melakukan penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul : **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Tidak Didaftarkan Oleh CV Mahkota Radja Sebagai Peserta Program Jaminan Hari Tua”**

Skripsi ini disusun sebagai bentuk persyaratan akademis guna memperoleh gelar Strata-1 Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Keberhasilan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari doa, bimbingan, dan bantuan secara moril maupun materil dari berbagai pihak. Penulis melalui kesempatan ini mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang yang telah memberikan kelancaran, memberikan nikmat serta hidayah dalam segala urusan di dunia kepada penulis;
2. Kedua Orang Tua penulis, Ayah Drs.H.Raja Rusdianto dan Umi Hj. Erita Rahmi, serta Jiddah penulis yang selalu mendoakan, mendukung, dan memberikan motivasi kepada penulis;
3. Abang-abang penulis Raja Yogi Hendra Pratama, Raja Dani Febrianto, Raja Fadly Hidayatullah, dan Kakak penulis Raja Wiwin Putriani yang memberikan motivasi dan semangat untuk menyelesaikan karya ilmiah ini untuk mendapatkan gelar sarjana;
4. Keluarga besar ayah dan keluarga besar umi yang senantiasa mendoakan Penulis untuk dipermudah dan dilancarkan dalam menyelesaikan karya ilmiah penulis;
5. Ibu Mustika Prabaningrum Kusumawati, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing akademik penulis dan selaku dosen pembimbing penulis yang telah memberikan dukungan, arahan, masukan serta bimbingan selama proses pengerjaan skripsi penulis;
6. Ibu Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H. dan Ibu Siti Rahma Novikasari, S.H., M.H. selaku dosen penguji yang memberikan dukungan, masukan, arahan serta saran dalam penulisan skripsi penulis;
7. Bapak Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia beserta jajarannya.

8. Seluruh staff pengajar dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah banyak membantu penulis;
9. Bapak Fajar Kepala Bidang Umum dan SDM Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota yang membantu penulis dalam pengambilan data untuk skripsi penulis;
10. Ibu R.Wiwin Putriani Direktur CV Mahkota Radja yang membantu penulis dalam pengambilan data untuk skripsi penulis;
11. Sahabat-sahabat perjuangan penulis selama berkuliah dari semester pertama hingga akhir yang saling membantu, memotivasi, serta sama-sama berjuang untuk mendapatkan gelar sarjana yakni Avissa Tsurayya dan Nadifa Adhani;
12. Seluruh teman-teman di Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Serly Widayanti, Ardelia Putri R, Wulan Kusumaningwati P.R yang sangat berjasa kepada penulis dan sudah membantu penulis dalam menjalankan perkuliahan maupun penulis skripsi selama ini;
13. Sahabat-sahabat penulis Nesa Trista, Suci Aulia T, Kakak Dewi Masitoh, S.Hub.Int.,M.Sos., Afifah Esa dan sahabat-sahabat penulis lainnya yang selalu ada hingga sekarang, tempat berkeluh kesah, dan memberikan dukungan kepada penulis;
14. Seluruh teman group “Jogja Aja” yang sudah membantu dan menghibur penulis selama penulisan skripsi kepada penulis;
15. Seluruh teman-teman di Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

16. Seluruh pihak yang membantu dan mendukung penulis dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu, Semoga Allah SWT membalas kebaikan serta keberkahan kepada kita semua.

Demikian pengantar ini penulis sampaikan, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna oleh karena itu mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan penulis dalam penulisan skripsi ini. Maka penulis menerima semua kritik dan saran yang membantu untuk penulisan tugas akhir ini.

Demikian penulis ucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua. *Aamiin yaa rabbal'alam.*

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 15 Juni 2023
Yang Bersangkutan,



(Raja Amirah Adha Fateha)
NIM:19410706

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
CURICULLUM VITAE	vii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiv
ABSTRAK	xvi
DAFTAR TABEL.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Orisinalitas Penelitian.....	8
E. Tinjauan Pustaka	12
F. Metode Penelitian.....	17
G. Kerangka Penelitian.....	23
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Perlindungan Hukum	24
B. Pekerja/Buruh	30
C. Perusahaan.....	32
D. Hubungan Kerja.....	40
E. Jaminan Sosial.....	45
F. Jaminan Hari Tua Ditinjau dari Hukum Islam.....	72
BAB III Hasil Dan Pembahasan	
A. Gambaran Umum CV Mahkota Radja.....	76

B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Tidak Didaftarkan Oleh Perusahaan CV Mahkota Radja Sebagai Peserta Program Jaminan Hari Tua.....	79
C. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Oleh Pekerja/Buruh Yang Tidak Didaftarkan Sebagai Peserta Program Jaminan Hari Tua Oleh CV Mahkota Radja	87
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	100
B. Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA	

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan munculnya polemik masih banyaknya perusahaan di Pekanbaru belum mendaftarkan pekerja/buruhnya ke dalam program JHT. Pada tahun 2022 Kepala Disnaker Provinsi Riau menyebutkan tingkat kepatuhan perusahaan di Riau tentang program jaminan sosial belum maksimal. Sehingga akan dilakukan penekanan dan pengawasan berkala untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang tidak didaftarkan oleh perusahaan CV Mahkota Radja sebagai peserta program JHT? dan Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak didaftarkan sebagai peserta program JHT oleh CV Mahkota Radja? Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif-empiris. Pengumpulan data melalui wawancara dan menggunakan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang tidak didaftarkan oleh CV Mahkota Radja ke dalam program JHT yaitu menggunakan perlindungan hukum sebagaimana diatur dalam PP No.46 Tahun 2015 dan PP No 86 Tahun 2013 belum terlaksanakan dan upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja/buruh ketika tidak didaftarkan oleh CV Mahkota Radja sebagai peserta program JHT untuk kepentingan hak pekerja/buruh tersebut adalah Upaya hukum preventif dan upaya hukum represif. Seharusnya CV Mahkota Radja diharapkan peduli mengenai pentingnya pemenuhan hak pekerja/buruh untuk mendapatkan perlindungan jaminan hari tua (JHT), Serta diharapkan peran BPJS Ketenagakerjaan perlu meningkatkan kualitas sosialisasinya secara massif terkait perlindungan JHT kepada perusahaan dan para pekerja/buruh di wilayah operasional kantor cabang Pekanbaru kota, dan melakukan kerjasama dengan Disnaker Kota Pekanbaru untuk mengoptimalkan perlindungan secara hukum kepada seluruh pekerja/buruh dan bekerjasama dengan pemerintah kota Pekanbaru untuk membuat regulasi yang mendukung optimalisasi pelaksanaan program JHT di Kota Pekanbaru, sehingga seluruh pekerja/buruh mendapatkan hak-haknya tanpa ada diskriminasi.

Kata Kunci: Jaminan Hari Tua, Pekerja/Buruh, Perlindungan Hukum.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian

Tabel 2.1 Jumlah Buruh/Pekerja di CV Mahkota Radja tahun 2022

Tabel 2.2 Daftar Upah serta Hubungan Kerja Pekerja/Buruh CV Mahkota Radja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah maupun imbalan dalam bentuk lain.¹ Pekerja/buruh yang terampil serta melakukan pekerjaan sesuai bidangnya merupakan pekerja/buruh yang cukup banyak dibutuhkan oleh perusahaan sebagai pemberi kerja. Imbalan dalam bentuk lain termasuk untuk menjamin kesehatan, keselamatan serta kepastian mereka dimasa yang akan datang maka perlu dibentuk perlindungan dan jaminan untuk pekerja/buruh, karena setiap pekerjaan pasti memiliki risiko dalam melakukan pekerjaannya. Apabila sewaktu-waktu pekerja/buruh mengalami cacat total, terkena dampak pemutusan hubungan kerja (PHK), memasuki masa pensiun atau meninggal dunia maka hal-hal tersebut sudah ada jaminannya sesuai yang sudah dilakukan oleh pekerja/buruh tersebut dalam kata lain pekerja/buruh sudah melakukan kewajibannya dan berhak mendapatkan hak-haknya.

Perlindungan hukum pekerja/buruh bagi para pekerja/buruh sangatlah penting seperti yang di tertulis di dalam Amanat Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NKRI Tahun 1945) pada Pasal 27 ayat (2) tentang hak warga negara atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.² Mengingat betapa pentingnya peran pekerja/buruh bagi suatu

¹Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

² Laksanto Utomo, *Buku Ajar Hukum Jaminan Sosial*, Ctk.Pertama, Lembaga Studi Hukum Indonesia, Jakarta Selatan, 2020, hlm.61

perusahaan baik untuk badan usaha milik negara (BUMN) maupun badan usaha milik swasta (BUMS).

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.³ Perlindungan pekerja/buruh untuk melindungi keselamatan dan kepastian mengenai kehidupan yang akan datang serta guna mewujudkan produktivitas pekerja yang cukup optimal maka diselenggarakan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Perlindungan pekerja/buruh sangat perlu dilakukan dikarenakan pekerja/buruh adalah warga negara Indonesia yang perlu dilindungi oleh hukum yang berlaku di Indonesia yang harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi pekerja/buruh.

Perusahaan sebagai pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lainnya. Kewajiban perusahaan sebagai pemberi kerja adalah membayar gaji berdasarkan kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja/buruh, memberikan waktu istirahat atau cuti serta menyediakan jaminan sosial yang pada dasarnya setiap orang yang bekerja paling singkat 6 bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program jaminan sosial yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja (JKK); jaminan kematian (JKM); jaminan pensiun (JP); jaminan kehilangan pekerja (JKP); dan jaminan hari tua (JHT). Seperti yang sudah tertulis pada Pasal 28 H ayat (3)

³Ariffudin Muda Harahap, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama*, Ctk. Pertama, CV.Manhaji Medan, Medan, 2019, hlm.5

“setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”.

Jaminan sosial pekerja/buruh adalah suatu bentuk perlindungan dalam bentuk santunan atau suatu bentuk jaminan sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dari pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami pekerja/buruh. Adapun bentuk pengganti yang dimaksud berupa program jaminan sosial tenaga kerja yang mana aspek jaminan sosial tenaga kerja meliputi perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya dengan ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja.⁴

Pada Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial “pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”. Dengan maksud dan tujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian risiko-risiko sosial ekonomi, serta sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi pekerja/buruh dan keluarganya dari terjadinya risiko-risiko dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan pekerja/buruh, jaminan sosial merupakan pendapatan atau penerimaan dari pekerja/buruh pada saat pekerja/buruh tidak dapat bekerja karena suatu sebab di luar kesalahan pekerja/buruh seperti kecelakaan kerja, cacat, tunjangan hari tua, terkena pemutusan hubungan kerja atau meninggal

⁴Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 2018, hlm 92-93.

dunia. Seperti yang tertulis dalam peraturan pemerintah tentang program jaminan hari tua.⁵

Program jaminan hari tua (JHT) telah diatur secara khusus pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua. Pada Pasal 1 angka 1 PP No 46 Tahun 2015 menyebutkan pengertian jaminan hari tua yang disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan kepada peserta program jaminan hari tua saat memasuki usia pensiun, meninggal dunia, dan/atau mengalami cacat total.⁶ Program JHT bertujuan untuk memberikan kesejahteraan bagi para pekerja/buruh ketika memasuki usia pensiun nanti dan menjamin agar peserta penerima uang tunai yang dibayarkan pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total. Peserta program JHT merupakan peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara dan peserta bukan penerima upah, setiap orang termasuk orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan yang telah ikut serta membayar iuran.⁷

Program JHT diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib yang bersifat wajib atau *compulsory insurance*,⁸ dikatakan prinsip asuransi sosial yang bersifat wajib dikarenakan mekanisme pembayaran JHT adalah iuran yang ditanggung antara pekerja/buruh atau

⁵ Ayu Puspasari, *Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerja/Buruh atau Buruh Sebagai Peserta Jaminan Sosial*, hlm 3.

⁶ Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022 tentang Tata Cara Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua.

⁷ Taswin, et.al, *Buku Ajar Asuransi Kesehatan*, Ctk.Pertama, CV.Feniks Muda Sejahtera, 2022 ,hlm 51

⁸ Andika Wijaya, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*, Ctk.Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2018, hlm.5

kontribusi pemberi kerja untuk menjamin hari tua pekerja/buruh dan dijadikan tabungan untuk di masa pensiun pekerja/buruh. Dengan kewajiban menjadi peserta, program JHT ini dapat diselenggarakan secara luas bagi seluruh rakyat Indonesia.⁹

Iuran JHT ditanggung oleh pekerja/buruh dan perusahaan tempat pemberi kerja. Perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum, yang dimiliki orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁰ Kewajiban perusahaan mendirikan usaha dengan pengakuan akan usahanya wajib memenuhi setiap ketentuan yang diberlakukan di Indonesia. Setiap perusahaan memiliki kewajiban yang harus dipenuhi salah satunya adalah masalah jaminan sosial terhadap pekerja/buruhnya.¹¹ Dalam Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja berbunyi Pengusaha/perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000 (satu juta rupiah) setiap bulannya, wajib mengikutsertakan pekerja/buruhnya dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Pada Pasal 2 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 yang menyebutkan bahwa setiap pemberi kerja selain penyelenggara Negara wajib

⁹Pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022 tentang Tata Cara Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua

¹⁰ Suratman, *op.cit.* hlm. 39

¹¹ Roni Sulistyanto Luhukay, *Pemenuhan Jaminan Kesehatan Oleh Perusahaan Dalam Perspektif Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013*, Vol. 13, No. 2, 2021, hlm.116.

mendaftarkan dirinya dan pekerja/buruhnya sebagai peserta program JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai penahapan kepesertaan.

Berdasarkan polemik yang muncul pada tahun 2022 dinas tenaga kerja dan transmigrasi (Disnaker) Provinsi Riau menyatakan tingkat kepatuhan perusahaan atas terselenggaranya program jaminan sosial ketenagakerjaan di Riau terutama Pekanbaru Kota mengenai program jaminan sosial belum maksimal. Kepala Disnaker Provinsi Riau juga mengatakan bahwa kepatuhan atas terselenggaranya program jaminan sosial ketenagakerjaan oleh perusahaan terhadap pekerja/buruhnya adalah mutlak. oleh karena itu jaminan kecelakaan kerja, kematian, jaminan kehilangan pekerja, jaminan hari tua serta jaminan pensiun wajib dipenuhi. Banyaknya perusahaan di Pekanbaru yang belum mendaftarkan pekerja/buruhnya ke dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan khususnya dalam program jaminan hari tua.¹² Berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota ada 6.760 (enam ribu tujuh ratus enam puluh) perusahaan yang sudah mendaftarkan pekerja/buruhnya ke dalam program jaminan sosial, tetapi hanya 5.280 (lima ribu dua ratus delapan puluh) perusahaan diantaranya yang sudah mendaftarkan pekerja/buruhnya ke dalam program jaminan hari tua.

Berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan salah satu perusahaan yang tidak patuh dengan adanya aturan yang mewajibkan pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja/buruhnya ke dalam program jaminan sosial yang termasuk juga program jaminan hari tua adalah CV Mahkota Radja. CV Mahkota Radja merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa dan berdomisili di

¹²<https://www.riau.go.id/home/content/2022/05/31/11306-progam-jaminan-sosial-tenaga-kerja-wajib-dipenuhi> diakses pada tanggal 16 April 2023 pukul 22:46 WIB.

Pekanbaru Riau. CV Mahkota Raja yang berdasarkan informasinya belum mendaftarkan pekerja/buruhnya ke dalam program jaminan hari tua. CV Mahkota Radja merupakan perusahaan yang memenuhi syarat untuk wajib mendaftarkan pekerja/buruhnya ke dalam program jaminan hari tua. Dengan demikian pekerja/buruh yang ada di CV Mahkota Radja tersebut tidak memiliki tabungan wajib yang dapat digunakan untuk di hari tua yang akan mendatang, apabila mengalami cacat total, serta apabila peserta tersebut meninggal dunia.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk membuat skripsi dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH YANG TIDAK DIDAFTARKAN OLEH PERUSAHAAN CV MAHKOTA RADJA SEBAGAI PESERTA PROGRAM JAMINAN HARI TUA”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang tidak didaftarkan oleh perusahaan CV Mahkota Radja sebagai peserta program jaminan hari tua?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak didaftarkan sebagai peserta program jaminan hari tua oleh CV Mahkota Radja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui/menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang tidak didaftarkan oleh perusahaan sebagai peserta program jaminan hari tua.

2. Untuk mengetahui/menganalisis upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak didaftarkan sebagai peserta program jaminan hari tua oleh perusahaan tempat para peserta bekerja.

D. Orisinalitas Penelitian

Orisinalitas Penelitian ini menyajikan perbedaan dan persamaan antara bidang penelitian dengan penelitian sebelumnya. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari pengulangan penelitian pada hal yang sama. Oleh karena itu akan diketahui sisi mana yang berbeda dan juga akan diketahui letak persamaan antara penelitian peneliti dengan penelitian sebelumnya. Dalam hal ini akan lebih mudah dipahami, jika peneliti menyajikannya dalam bentuk tabel dibandingkan dengan menyajikannya dalam bentuk deskripsi deskriptif. Oleh karena itu, peneliti memaparkannya dalam bentuk tabel seperti dibawah ini:

Nomor Identitas	Rumusan Masalah	Perbedaan	Orisinalitas penelitian
Skripsi Tory Caesar Syahputra, Status Mahasiswa S1, Universitas Brawijaya Malang, “Pemberian	Apakah Pekerja/buruh Waktu Tertentu Berhak Atas Jaminan Hari Tua Berdasarkan Pasal 4 ayat (2) PP No.46 Tahun 2015 tentang	Subjek penelitiannya yaitu Direktur CV Mahkota Radja, Kepala BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota, Disnaker Kota	Dalam skripsi saudara Tory Caesar Syahputra membahas tentang hak-hak pekerja/buruh waktu tertentu dalam menerima program jaminan

<p>Jaminan Hari Tua Terhadap Pekerja/buruh Waktu Tertentu Ditinjau Dari Pasal 4 ayat (2) PP No.46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua”</p>	<p>Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua?</p>	<p>Pekanbaru, serta pekerja/buruh CV Mahkota Radja.</p>	<p>hari tua pada saat berakhirnya masa kerja, berdasarkan PP No.46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, Sedangkan dalam penelitian ini membahas upaya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh pada CV Mahkota Radja yang tidak didaftarkan oleh perusahaannya ke dalam salah satu program jaminan sosial yaitu Jaminan Hari Tua.</p>
<p>Skripsi Erdhyan</p>	<p>Bagaimana proses</p>	<p>Subjek</p>	<p>Pada skripsi Evan</p>

Paramita, Status Mahasiswa S1, Universitas Muhammadiyah Surakarta, “Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di PT. Prabu Dian Kencana Kota”	<p>pelaksanaan perjanjian PT. Jamsostek dengan PT. Prabu Dian Kencana dalam memberikan Jaminan Sosial terhadap tenaga kerja di PT. Prabu Dian Kencana?</p> <p>2. Bagaimanakah hak dan kewajiban antara PT. JAMSOSTEK dengan PT. Prabu Dian Kencana dalam memberikan jaminan sosial</p>	<p>Pembahasannya yaitu pekerja/buruh pada PT. Prabu Dian Kencana Kota Surakarta. Dan Ruang lingkup pembahasannya, membahas Perlindungan hukum terhadap Jaminan sosial untuk tenaga kerja di PT. Prabu Dian Kencana Kota.</p>	<p>Febriyanto subjek penelitiannya adalah PT. Bali Nusantara Indah Bandung. Sedangkan pada penelitian ini subjek-nya adalah CV Mahkota Radja. dan dalam penelitian ini membahas mengenai sanksi yang dikenakan kepada suatu perusahaan jika tidak mendaftarkan pekerja/buruhnya ke program BPJS Ketenagakerjaan terutama pada program Jaminan Hari Tua (JHT).</p>
---	--	--	---

	terhadap tenaga kerja?		
Skripsi Evan Febriyanto, Status Mahasiswa S1, Universitas Pasundan Bandung, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/buruh Di Pt Nusanantara Indah Bandung Yang Belum Didaftarkan Program BPJS Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Undang Undang Nomor 24 Tahun	Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial jo Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? 2.Hambatan - hambatan apa yang dihadapi oleh PT. Bali Nusanantara Indah Bandung dalam melaksanakan program BPJS Ketenagakerjaan? 3. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh	Subjek penelitiannya adalah PT. Bali Nusanantara Indah Bandung. Dan ruang lingkup pembahasannya adalah perlindungan hukum serta hambatan - hambatan terhadap pekerja/buruh yang belum didaftarkan pada program BPJS Ketenagakerjaan ditinjau dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun	Pada skripsi Evan Febriyanto subjek penelitiannya adalah PT.Bali Nusanantara Indah Bandung. Sedangkan pada penelitian ini subjek-nya adalah CV Mahkota Radja. dan dalam penelitian ini membahas mengenai sanksi yang dikenakan kepada suatu perusahaan jika tidak mendaftarkan pekerja/buruhnya ke program BPJS Ketenagakerjaan

2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Jo Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	pekerja/buruh terhadap PT. Bali Nusantara Indah Bandung untuk mendapatkan program BPJS Ketenagakerjaan?	2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial jo Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	terutama pada program Jaminan Hari Tua (JHT).
---	--	--	---

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian

E. Tinjauan Pustaka

1. Perlindungan Hukum

Pengertian perlindungan hukum menurut Satjipto Rahardjo bahwa “perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu hak asasi manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut”. Menurut C.S.T. Kansil “perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.”¹³

Perlindungan pekerja/buruh menurut Soepomo dibagi dalam tiga macam yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis.

¹³<http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/> diakses pada 12 Juli 2022.

Philipus M. Hadjon mengemukakan bahwa perlindungan hukum yang harus diberikan oleh pemerintah/penguasa kepada rakyat termasuk juga pekerja/buruh dibedakan menjadi dua macam yaitu perlindungan preventif dan perlindungan represif.

Prinsip perlindungan hukum bagi pekerja/buruh diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan kemampuan pekerja/buruh yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang pada seluruh pekerja/buruh dan mewajibkan pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban kepada pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.¹⁴

2. Pekerja/Buruh

Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pekerja/buruh adalah: "*Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*" Maka yang termasuk sebagai pekerja/buruh itu mencakup pegawai swasta maupun pegawai negeri. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dibedakan antara pekerja/buruh dengan tenaga kerja. Tenaga kerja adalah mereka yang potensial untuk bekerja, berarti bahwa mereka bisa saja belum memiliki pekerjaan. Sedangkan pekerja/buruh adalah potensi yang

¹⁴ Abdul khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ctk.pertama, Jakarta, PT Citra Aditya Bakti, hlm.107.

sudah terikat hubungan pekerjaan dengan pengusaha dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.

3. Perusahaan

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, yang bertujuan menghasilkan keuntungan.¹⁵

Jenis-jenis perusahaan yang sudah diatur oleh undang-undang yang bersifat perseorangan, persekutuan, atau badan hukum dan bentuk hukum perusahaan sudah diatur dalam masing-masing undang-undang seperti firma (Fa), persekutuan komanditer (CV), perseroan terbatas (PT), perusahaan umum (Perum), perusahaan negara, koperasi dan perusahaan perseroan (Persero) dan dapat diketahui bahwa bentuk perusahaan dapat berubah seiring dengan perkembangan perusahaan tersebut.¹⁶

4. Hubungan Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang berdasarkan perjanjian

¹⁵ Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perusahaan

¹⁶ Muhammad Sadi, *Hukum Perusahaan Di Indonesia*, ctk. Pertama, Kencana, Jakarta, 2016, hlm.3-4

kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja terbagi dua jenis yaitu perjanjian kerja waktu tertentu disebut PKWT dan yaitu perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau disebut PKWTT.

5. Jaminan Sosial

Jaminan sosial menurut Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional memiliki pengertian merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak dan Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial.

Adapun program jaminan sosial dari BPJS Ketenagakerjaan adalah:

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- 2) Jaminan Kematian (JKM)
- 3) Jaminan Pensiun (JP)
- 4) Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)
- 5) Jaminan Hari Tua (JHT)¹⁷

6. Jaminan Hari Tua (JHT)

Menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2022, jaminan hari tua adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, terkena PHK, meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap.¹⁸ Jaminan hari tua merupakan program yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-

¹⁷Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

¹⁸ Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2022

risiko sosial ekonomi dan sarana penjamin bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya risiko-risiko diluar kemampuan para peserta program JHT dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan pekerja/buruh. Jaminan hari tua ini memberikan perlindungan kerja serta menjamin kehidupan yang layak bagi pesertanya, yaitu pekerja/buruh dan/atau ahli warisnya saat pekerja/buruh terkena PHK atau mengundurkan diri, memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia.

Pelaksanaan JHT untuk pekerja/buruh yang dimaksudkan untuk membantu tenaga kerja yang mengalami penurunan produktivitas kerja atau mengalami cacat tetap dan total, dan pekerja/buruh yang terkena PHK. Adapun pelaksanaan jaminan hari tua sebagai berikut;

- a. Jaminan hari tua ini menggunakan prinsip atau mekanisme asuransi sosial atau juga system tabungan sebagian iuran-nya ditanggung oleh pekerja/buruh dan pemberi kerja.
- b. Manfaat jaminan hari tua bagi pekerja/buruh, apabila tenaga kerja tersebut:
 - 1) Diberikan atau dibayarkan apabila peserta terkena PHK, mengundurkan diri, peserta yang meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya dan telah mencapai usia pensiun yaitu 56 tahun, berdasarkan Pasal 4 dan Peraturan Menteri Nomor 4 tahun 2022 tentang Tata Cara Dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua .

- 2) Diberikan atau dibayarkan apabila peserta mengalami cacat total tetap sebelum mencapai usia pensiun, dengan syarat hak atas manfaat JHT diperhitungkan sejak 1 (satu) bulan berikutnya setelah peserta ditetapkan mengalami cacat total tetap.
- 3) Diberikan atau dibayarkan apabila peserta meninggal dunia, diberikan kepada ahli waris peserta dengan syarat ahli warisnya adalah janda/duda/anak dari peserta yang meninggal dunia tersebut.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu unsur yang harus ada dalam di setiap penelitian, yang dimana berisikan mengenai bagaimana cara memperoleh data yang akan dapat menjawab dari suatu permasalahan yang timbul dalam suatu penelitian.

1. Jenis Penelitian

Dalam proposal skripsi ini jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian hukum yang bersifat normatif-empiris. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.¹⁹ Menurut Peter Mahmud Marzuki penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum doktrinal yang dimana penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.²⁰ Mengkaji dan mencari jawaban tentang suatu kasus hukum berdasarkan aturan

¹⁹ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 13

²⁰ Peter Mahmdud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Ctk. Peratama, Kencana Prenada, Jakarta, 2010, hlm. 35

perundang-undang yang mana tujuan penelitiannya adalah untuk mengungkapkan kebenaran ilmiah. Sedangkan, penelitian hukum empiris atau disebut juga dengan penelitian hukum sosiologis adalah sebuah metode penelitian hukum yang menggunakan data lapangan seperti pendapat responden atau informan, penelitian ini dilakukan berfokus pada perilaku masyarakat hukum berupaya untuk melihat hukum dalam artian yang nyata atau dapat dikatakan melihat, meneliti bagaimana hukum bekerja di masyarakat.²¹ Penelitian secara empiris dilakukan langsung kepada subjek penelitian sebagai data utama yang didukung dengan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

2. Pendekatan Penelitian

a. Pendekatan Penelitian Normatif-Empiris

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum yuridis normatif dan yuridis empiris. Pada prinsipnya, penelitian hukum yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti perundang-undangan, bagian pustaka atau data sekunder.²² Dalam tulisan ini, penelitian yang dilakukan berfokus pada perlindungan hukum bagi pekerja/buruh pada CV Mahkota Radja yang tidak didaftarkan ke program jaminan hari tua, dengan menggunakan metode pendekatan pada perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan hukum pekerja/buruh yang tidak didaftarkan oleh perusahaan dalam program jaminan hari tua. Penelitian hukum yuridis empiris dalam penulisan skripsi ini dilakukan melalui wawancara langsung dengan

²¹ Jonaedi Efendi dan Johny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, Ctk.Kedua, Prenadamedia Group, Cimanggis, 2018, hlm.150

²² Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji, *loc.cit.*

direktur dan pekerja/buruh CV Mahkota Radja terkait gambaran CV Mahkota Radja serta pelaksanaan perjanjian kerja dengan pekerja/buruh mengenai hak-hak pekerja/buruh tersebut. Serta melakukan wawancara langsung dengan Kepala kantor BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota mengenai perlindungan serta upaya hukum pekerja/buruh mengenai hak-hak pekerja/buruh tersebut.²³

b. Objek Penelitian

Adapun Objek penelitian dalam penelitian yakni perlindungan hukum pekerja/buruh yang tidak didaftarkan program jaminan hari tua oleh CV Mahkota Radja dan Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak didaftarkan program jaminan hari tua oleh CV Mahkota Radja,

c. Subjek Penelitian

Subjek dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami lebih lanjut menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang tidak didaftarkan oleh suatu perusahaan sebagai peserta program jaminan hari tua (JHT). oleh karena itu, subjek dalam penelitian ini adalah :

- a. Direktur CV Mahkota Radja;
- b. Pekerja/buruh CV Mahkota Radja; dan
- c. Kepala kantor BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi yang akan ditunjukkan guna penelitian dalam penulisan ini yang akan dilakukan di wilayah kota Pekanbaru provinsi Riau, berdasarkan letak perusahaan

²³ Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahi, *op. cit.* hlm. 149

CV Mahkota Radja berada di Jalan Durian No.35, Labuh Baru, Kecamatan Payung sekaki, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau.

4. Sumber Data Penelitian

Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara melakukan studi lapangan yang berupa wawancara dan observasi kepada subjek penelitian untuk menjawab pertanyaan sesuai peranan dalam suatu permasalahan yang dikaji.

b. Data Sekunder

Data Sekunder semua data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, yang merupakan bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer sebagaimana yang terdapat dalam kumpulan pustaka. misalnya buku-buku, jurnal, data-data elektronik, karya ilmiah dan peraturan perundang-undangan. Adapun yang menjadi data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari bahan-bahan hukum yang terdiri dari:

1. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang memiliki kekuatan mengikat secara yuridis. Bahan hukum ini disesuaikan dengan penelitian yaitu Jaminan Hari Tua, seperti:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945;

- b) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- d) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
- e) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Nasional
- f) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Jaminan Hari Tua;
- g) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Jaminan Hari Tua;
- h) Peraturan Pemerintah Nomor 86 tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial;
- i) Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022 tentang Tata Cara Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang tidak memiliki kekuatan yuridis seperti bahan hukum primer.

Bahan hukum sekunder itu seperti buku, jurnal, artikel, pendapat hukum, hasil penelitian, data elektronik yang membahas mengenai ruang lingkup program jaminan hari tua.

3. Sumber Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang berperan sebagai petunjuk dan penjelasan atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder atau dapat disebut sebagai bahan penunjang. Dalam penelitian ini, bahan hukum tersier yang digunakan adalah kamus hukum, kamus besar bahasa indonesia, dan lain-lain.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data atau memperoleh bahan hukum dalam penelitian adalah studi kepustakaan dan wawancara. Studi kepustakaan dilakukan dengan membaca, mempelajari, serta menganalisis bahan-bahan ilmu hukum dari berbagai perundang-undangan, buku-buku, jurnal serta studi dokumen yang berkaitan dengan upaya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang tidak didaftarkan oleh perusahaan tempat pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerja/buruhnya ke dalam program JHT. Sedangkan wawancara adalah percakapan serta tanya jawab yang dilakukan antara narasumber dengan pewawancara dengan tujuan mendapatkan dan mengumpulkan data-data berupa informasi yang berkaitan dengan penelitian, maka dalam penelitian ini akan dilakukan wawancara dengan subjek penelitian yaitu Direktur CV Mahkota Radja.

6. Analisa Data

Penelitian ini digolongkan kedalam penelitian deskriptif kualitatif, karena penelitian ini tidak menggunakan perhitungan tertentu. Metode analisa data deskriptif kualitatif merupakan sebuah metode penelitian yang memanfaatkan data kualitatif dan dijabarkan secara deskriptif. Metode analisis data deskriptif kualitatif merupakan metode penelitian yang berguna untuk mengembangkan teori yang telah ada dari data yang ada di lapangan. Data yang diperlukan dan digunakan berupa informasi yang tidak perlu diklasifikasi. Metode penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data sekunder yang diperlukan, sehingga data yang diperoleh dapat dianalisa untuk dipahami sebelum dituliskan ulang secara deskriptif, dan selanjutnya akan ditarik kesimpulan yang menjadi poin dari topik data atau permasalahan secara keseluruhan.²⁴

G. Kerangka Penelitian

Dalam penulisan karya ilmiah ini penulis memberikan penyajiannya gambaran penelitian yang akan disusun penulis dalam beberapa sub bab yang merupakan bagian pokok bahasan dari bab yang bersangkutan. Mengacu pada buku Panduan Tugas Akhir Penulisan Hukum Program Sarjana (S1) Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Adapun kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini, diuraikan mengenai :

²⁴Ahmad Fauzy,dkk, *Metodologi Penelitian*, ctk.pertama, CV.Pena Persada, Purwokerto Selatan, 2022, hlm.96

- a. Latar Belakang Masalah
- b. Rumusan Masalah
- c. Tujuan Penelitian
- d. Manfaat Penelitian
- e. Kerangka Teori
- f. Metode Penelitian
- g. Sistematika Penulisan

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan mengenai landasan teori, pendapat para ahli, hasil penelitian sebelumnya, atau kajian pustaka yang menjadi literatur pendukung dalam pembatasan masalah penelitian ini. Kajian pustaka dalam penulisan ini meliputi perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang tidak didaftarkan oleh perusahaan CV Mahkota Radja sebagai peserta program JHT.

BAB III : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dituliskan hasil dan pembahasan dari permasalahan yang dibahas yaitu perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang tidak didaftarkan oleh perusahaan CV Mahkota Radja sebagai peserta program JHT.

BAB IV : PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bagian terakhir dari penelitian ini, berisikan tentang kesimpulan dan saran dari proposal ini agar dapat dijadikan wawasan informasi bagi pembacanya.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada. Perlindungan hukum merupakan subjek hukum sebagai pembawa hak-hak dan kewajiban-kewajiban, baik itu manusia, badan hukum, maupun jabatan dapat melakukan perbuatan-perbuatan hukum berdasarkan kemampuan maupun kewenangan yang dimilikinya. Dalam kehidupan di tengah masyarakat tidak sedikit terjadinya hubungan hukum yang muncul sebagai akibat adanya perbuatan-perbuatan hukum dari subjek hukum tersebut. Sehingga perbuatan hukum tersebut merupakan awal munculnya hubungan hukum, yakni interaksi antar subjek hukum yang memiliki relevansi hukum maupun akibat-akibat hukum, agar hubungan hukum antara subjek hukum tersebut berjalan secara seimbang dan adil yang dalam artian setiap subjek hukum mendapatkan apa yang sudah menjadi haknya serta menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya, maka hukum akan muncul sebagai aturan yang akan mengatur hubungan tersebut.²⁵

Perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon selalu berkaitan dengan kekuasaan, sehingga Philipus M. Hadjon mengemukakan bahwa ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni “kekuasaan pemerintahan dan kekuasaan ekonomi, dalam hubungannya dengan kekuasaan, permasalahan

²⁵ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi*, ctk.keenam, PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta Utara,2011,hlm 265

perlindungan hukum adalah menyangkut perlindungan hukum bagi rakyat yang diperintah terhadap yang memerintah. Sedangkan, permasalahan perlindungan ekonomi adalah perlindungan terhadap si lemah terhadap si kuat, misalnya perlindungan bagi pekerja/buruh terhadap pengusaha"²⁶

Philipus M. Hadjon mengemukakan bahwa perlindungan hukum yang harus diberikan oleh pemerintah/penguasa kepada rakyat dibedakan menjadi dua macam yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum yang preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk definitif atau mutlak dan tidak bersifat sementara. Dengan demikian perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya suatu pelanggaran atau sengketa.

2. Perlindungan Hukum Represif.

Perlindungan hukum yang represif adalah bentuk perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran dengan demikian perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan suatu sengketa.

Perlindungan preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan perlindungan hukum tersebut

²⁶ Khairani, *kepastian hukum hak pekerja outsourcing*, ctk.pertama, PT.Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm.88

pemerintah didorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan. Sedangkan perlindungan hukum yang represif adalah upaya perlindungan hukum yang dilakukan melalui peradilan, baik peradilan umum maupun peradilan hubungan industrial.²⁷

Soepomo membagi tiga jenis perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yaitu:

1. Perlindungan Ekonomis

Perlindungan ekonomis biasanya juga dapat disebut dengan jaminan sosial. Perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh beserta keluarganya berupa suatu bentuk penghasilan yang cukup. Termasuk juga apabila pekerja/buruh tersebut tidak mampu bekerja diluar kemampuan serta kehendaknya.

2. Perlindungan Sosial atau Kesehatan Kerja

Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja dimuat bersamaan dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama. Perlindungan sosial atau kesehatan kerja juga berkaitan dengan usaha kemasyarakatan dengan tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh

²⁷Philipus M.Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, ctk.pertama, Bina ilmu, Surabaya, 1987, hlm.2-3

mengenyam dan mengembangkan kehidupannya dalam bentuk jaminan kesehatan kerja maupun kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

3. Perlindungan Teknis atau Keselamatan Kerja

Perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.²⁸ Tujuan utama dari bentuk perlindungan ini adalah terwujudnya keselamatan pekerja/buruh selama masa hubungan kerja, yang selanjutnya menciptakan rasa aman dan nyaman bagi pekerja/buruh untuk melaksanakan tugas/kerjanya secara optimal tanpa perlu merasa takut maupun khawatir terjadinya kecelakaan, apabila terjadi kecelakaan kerja maka penanganannya dapat segera dilakukan.²⁹

Ketiga jenis perlindungan tersebut mutlak harus dipahami serta dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja dan apabila pengusaha melakukan pelanggaran maka dikenakan sanksi. bahwa hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, agar kepentingan pekerja/buruh dapat terlindungi dan harus dilaksanakan.³⁰

Perlindungan pekerja/buruh juga diatur berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh

²⁸ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, ctk.keempat, PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm.84

²⁹ Ashabul Kahfi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja", *Jurisprudentie*, Vol. III/No. 2/Desember/2016, 2019.

³⁰ Sudikno Mertokusumo, *Bab-Bab tentang Penemuan Hukum*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993, hlm.14

kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membeda-bedakan sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat, selanjutnya pada Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Secara rinci objek perlindungan terhadap pekerja/buruh dimuat dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, secara garis besar meliputi:

1. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat, pekerja/serikat buruh;
4. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja;
5. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja;
6. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
7. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja.³¹

Bentuk perlindungan buruh/pekerja menurut hukum ketenagakerjaan juga mencakup beberapa aturan yaitu bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, moral dan

³¹ Abdul Khakim, *op. cit.* hlm.109

kesusilaan, serta mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Bahwa setiap perusahaan juga diharuskan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang dijalankan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada.³²

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh pada dasarnya bertujuan untuk melindungi hak-hak setiap pekerja. Perlindungan hukum terhadap hak pekerja/buruh bersumber pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yaitu setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Serta setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan setiap orang berhak untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil, baik, serta layak dalam melakukan hubungan kerja baik sesama pekerja/buruh maupun antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja sebagaimana ketentuan tersebut hak-hak untuk para pekerja/buruh memperoleh tempat yang penting dan dilindungi oleh Undang-Undang Dasar tahun 1945.³³

Berkaitan dengan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh yang berada pada posisi sosial ekonomi yang lemah terhadap kekuasaan pengusaha yang kuat secara sosial ekonomi diatur melalui hukum perburuhan/ketenagakerjaan. Oleh karena itu, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan dengan pekerja/buruh. Perlindungan hukum bagi buruh/pekerja merupakan hak-hak buruh agar tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak

³² Pasal 86 dan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³³ Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945

pengusaha. Pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh memperoleh hak yang sama sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh.³⁴

B. Pekerja/Buruh

Dalam kehidupan sehari-hari terdapat istilah lain mengenai pekerja. Ada penyebutan buruh, karyawan, atau pegawai. Menurut Darwan Prints menyebutkan bahwa maksud dari semua peristilahan tersebut mengandung makna yang sama yaitu orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah sebagai imbalannya.

Istilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Istilah ini sudah digunakan sejak zaman penjajahan belanda. Pada zaman penjajahan belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor, dan pekerja lainnya yang melakukan pekerjaan kasar. Orang-orang tersebut disebut sebagai *Blue Collar* sedangkan, orang-orang yang melakukan pekerjaan halus atau orang-orang yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintahan maupun swasta disebut sebagai *White Collar* atau “karyawan/pegawai”. Perbedaan tersebut yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah belanda tidak terlepas dari upaya pemerintah belanda ingin memecah belah orang-orang pribumi pada zaman tersebut.³⁵

³⁴Khairani, *op.cit.* hlm.89-90

³⁵Zaeni Asyhadie, *op. cit.* hlm.17-19

Setelah merdeka tidak lagi mengenal perbedaan antara *Blue Collar* dan *White Collar* dan perbedaan antara buruh kasar dan buruh halus, semua yang bekerja di sektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal tersebut diundangkan dalam Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni buruh adalah barangsiapa yang bekerja pada majikan dan menerima upah, untuk mendapatkan istilah baru maka kembali pada pada Pasal 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang pada penjelasannya disebutkan bahwa yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja, dan lain-lain badan kolektif. Jelas disini UUD 1945 menggunakan istilah "pekerja" untuk pengertian buruh. Oleh karena itu, disepakati penggunaan kata "pekerja" sebagai pengganti kata "buruh" karena mempunyai dasar hukum yang kuat.³⁶

Namun kemudian, dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah "pekerja/buruh". Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Maka yang termasuk sebagai pekerja/buruh itu mencakup pegawai swasta maupun pegawai negeri baik sipil maupun militer.³⁷

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dibedakan antara pekerja/buruh dengan tenaga kerja. Pada Pasal 1 angka 3 Tenaga kerja adalah

³⁶ Suratman, *op.cit.* hlm.34

³⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja mereka yang memiliki potensial untuk bekerja, berarti bahwa mereka bisa saja belum memiliki pekerjaan. Sedangkan pekerja/buruh adalah potensi yang sudah terikat hubungan pekerjaan dengan pengusaha dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.³⁸

C. Perusahaan

Dalam Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perusahaan adalah merupakan suatu bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, yang bertujuan menghasilkan keuntungan.

Pengusaha dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah orang perseorangan/pribadi, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu kegiatan usaha milik sendiri, orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, dan orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang dimaksud

³⁸ Koesparmo irsan dan armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Erlangga, Jakarta, 2016, hlm.27

sebelumnya yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia, dapat disimpulkan bahwa perusahaan merupakan badan hukum yang dibentuk oleh beberapa orang untuk menjalankan bisnis komersial atau bisnis industri.³⁹

Pemberi kerja dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lainnya. Sedangkan pemberi kerja selain penyelenggara negara yang selanjutnya disebut pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum serta badan-badan lain-nya yang mempekerjakan tenaga kerja, pekerja/buruh, atau penyelenggara Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Secara tersirat dalam pengertian mengenai perusahaan menyatakan bahwa jika sesuatu dikatakan sebagai perusahaan maka harus memenuhi unsur-unsur perusahaan, yaitu:

1. Terdapat bentuk usaha yang jelas. Bentuk usaha yang jelas harus diketahui secara jelas siapa pemilik perusahaan tersebut baik yang dijalankan secara orang perseorangan atau badan usaha.
2. Melakukan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus dan bersifat tetap.
3. Memiliki tujuan untuk mencari keuntungan atau laba.

³⁹ Pasal 1 angka 3 dan 4 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

4. Segala kegiatan harus dilakukan secara terang-terangan.⁴⁰

Dalam mendirikan suatu perusahaan juga terdapat 2 (dua) unsur yang sangat penting untuk dipenuhi yaitu unsur bentuk usaha dan unsur jenis usaha. Bentuk usaha dimana suatu perusahaan sebelum mendirikan sebuah perusahaan harus menentukan terlebih dahulu apakah bentuk usaha yang akan dijalankan. Bentuk-bentuk perusahaan sudah diatur oleh undang-undang yaitu:

1. Perusahaan Perseorangan.
2. Perusahaan yang tidak berbadan hukum seperti: persekutuan perdata, firma (Fa), persekutuan komanditer (CV).
3. Perusahaan yang berbadan hukum seperti: perseroan terbatas (PT), perusahaan umum (Perum), perusahaan perseroan (Persero), dan Koperasi.

Dapat diketahui bahwa bentuk perusahaan dapat berubah seiring dengan perkembangan perusahaan tersebut. Sebelum menjalankan dan mendirikan perusahaan setelah memilih bentuk usaha maka juga harus menentukan jenis usaha. Jenis usaha adalah berbagai kegiatan di bidang perekonomian, yang meliputi di bidang perjasaaan, perindustrian, perdagangan, dan pembiayaan yang dijalankan oleh badan usaha secara terus menerus.⁴¹

Jenis-jenis perusahaan berdasarkan bentuk badan usahanya, yaitu:

1. Perseorangan

⁴⁰ Zainal asikin dan wira pria S, *Pengantar Hukum Perusahaan*, ctk.pertama, Prenamedia group, Jakarta, 2016, hlm.5

⁴¹ Muhammad sadi, *loc. Cit.*

Perusahaan perseorangan tidak diatur secara khusus dalam KUHD namun karena keberadaan dan kehadirannya diakui oleh masyarakat, maka pemerintah mengaturnya dalam beberapa peraturan perundang-undangan secara tersirat dan tidak secara khusus mengenai perusahaan perseorangan. Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan menyebutkan setiap perusahaan kecil perorangan yang dijalani oleh sendiri oleh pengusahanya sendiri atau dengan memperkerjakan hanya anggota keluarganya sendiri tidak memerlukan izin usaha dan tidak merupakan suatu badan hukum atau suatu persekutuan.⁴²

2. Persekutuan Perdata

Persekutuan perdata dalam Pasal 1618 KUH Perdata diartikan sebagai perjanjian antara 2 (dua) orang atau lebih yang saling mengikatkan dirinya untuk memasukkan sesuatu ke dalam persekutuan dengan maksud untuk membagi keuntungan atau manfaat yang terjadi karenanya. Menurut H.M.N.Purwosudjpto menyimpulkan dalam menjalankan persekutuan perdata harus terdapat 3 (tiga) unsur persekutuan perdata, yaitu:

- a. Persekutuan perdata merupakan perjanjian kontrak atau juga perserikatan perdata yang menjalankan perusahaan.
- b. Tujuannya adalah untuk membagi keuntungan atau kemanfaatan.

⁴² Kurniawan, *Hukum Perusahaan*, ctk.pertama, Genta Publishing, Yogyakarta, 2014, hlm.35-38

c. Prestasi para pihak dengan memasukkan sesuatu ke dalam persekutuan.⁴³

3. Perseroan Firma(Fa)

Perseroan firman atau yang disingkat dengan “Fa” yang diatur dalam pasal 16 KUH Dagang sampai dengan Pasal 35 KUHD menurut Pasal 16 KUHD perseroan firma adalah suatu persekutuan perdata yang didirikan untuk menyelenggarakan perusahaan atas nama bersama, dimana tiap-tiap perserikatan yang didirikan untuk menjalankan suatu perusahaan dan masing-masingnya bertanggung jawab atas seluruh hutang firma. Unsur-unsur perseroan firma secara khusus yaitu selalu menyelenggarakan perusahaan, mempunyai nama bersama, pertanggungjawaban tanggung menanggung dan pada dasarnya tiap-tiap persero dapat meningkatkan firma dengan pihak ketiga.⁴⁴

4. Persekutuan Komanditer (CV)

Persekutuan komanditer atau biasa disebut dengan “CV” yang merupakan singkatan dari *commanditaire vennootschap*, diatur dalam Pasal 19 sampai dengan Pasal 21 KUHD dan Pasal 32 KUHD. Menurut Pasal 19 KUHD persekutuan komanditer dibentuk untuk menjalankan suatu perusahaan, yang terdiri dari satu orang atau beberapa orang persero yang secara tanggung menanggung bertanggung jawab untuk seluruhnya di satu pihak dan satu orang atau lebih sebagai pelepas uang di pihak yang lain.

⁴³ Zainal Asikin Dan Wira Pria S, *op.cit.* hlm.9-10

⁴⁴ Kurniawan, *op. cit.* hlm.47-48

Pada dasarnya, persekutuan komanditer adalah persekutuan firma yang mempunyai satu atau lebih sekutu komanditer. Sekutu komanditer adalah sekutu yang hanya menyerahkan uang atau barang sebagai pemasukan (*inbreng*) pada persekutuan tapi tidak turut serta dalam pengurusan atau penguasaan dalam persekutuan itu. Dengan kata lain, status seorang sekutu komanditer dapat disamakan dengan seseorang yang menitipkan modal pada suatu perusahaan dan hanya menantikan hasil keuntungan dari uang, benda, atau tenaga pemasukannya itu saja sedangkan ia sama sekali lepas tangan dari pengurusan perusahaan.⁴⁵

5. Perseroan Terbatas (PT)

Perseroan terbatas atau biasa disebut dan disingkat dengan sebutan “PT”. perseroan terbatas diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas. Pengertian perseroan terbatas adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal yang didirikan berdasarkan perjanjian melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang serta peraturan pelaksanaannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka untuk dapat disebut sebagai perusahaan perseroan terbatas menurut undang-undang perseroan terbatas harus memenuhi unsur-unsur perseroan terbatas yang ada di dalam pengertian perseroan terbatas tersebut.⁴⁶

6. Perusahaan Negara

⁴⁵ Zaeni Asyhadie Dan Budi Sutrisno, *Hukum Perusahaan Dan Kepailitan*, Ctk. Pertama, Erlangga, Jakarta, 2012, hlm. 59-60

⁴⁶ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas.

Perusahaan Negara atau juga disebut dengan Badan usaha milik negara (BUMN) adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan Negara yang dipisahkan. BUMN terdiri dari persero, persero terbuka dan persero umum (perum). Sebagai sebuah badan usaha yang dimiliki oleh negara, BUMN memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Penguasaan badan usaha dimiliki oleh pemerintah;
- b. Pengawasan dilakukan, baik secara hirarki maupun secara fungsional dilakukan oleh pemerintah;
- c. Kekuasaan penuh dalam menjalankan kegiatan usaha berada di tangan pemerintah;
- d. Pemerintah berwenang menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan kegiatan usaha;
- e. Semua risiko yang terjadi sepenuhnya merupakan tanggung jawab pemerintah.⁴⁷

7. Koperasi

Koperasi berasal dari kata “*co*” dan “*operation*” yang mengandung arti bekerja sama untuk mencapai tujuan. Pengertian koperasi dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang tentang Perkoperasian menyebutkan bahwa koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi yang melandaskan kegiatannya berdasarkan

⁴⁷ Kurniawan, *op.cit.* hlm.101

prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan.

Jenis-jenis perusahaan jika dilihat berdasarkan kegiatan usaha yang akan dijalankan:

1. Perusahaan Jasa

Jenis perusahaan jasa adalah perusahaan yang menyediakan produk jasa kepada pihak yang melakukan kerja sama untuk mendapatkan laba. Karakteristik perusahaan jasa dalam menjalankan kegiatan usahanya yaitu menjual jasa sehingga tidak memiliki atau menyediakan produk dalam bentuk fisik. Perusahaan jasa merupakan perusahaan yang memiliki kegiatan menyediakan berbagai macam layanan jasa seperti kebersihan (menyediakan *Cleaning Services*), jasa keamanan (menyediakan *security*) dan lainnya yang menciptakan keamanan, kenyamanan, dan kepuasan kepada pihak yang menggunakan perusahaan jasa.⁴⁸

2. Perusahaan Dagang

Jenis perusahaan yang usaha utamanya adalah membeli suatu barang dan kemudian dijual kepada para pelanggan. Barang dagang yang ada pada perusahaan tersebut merupakan barang yang dibeli dari

⁴⁸<https://kontrakhukum.com/article/perbedaan-perusahaan-jasa-dagang-dan-manufaktur/>
diakses pada tanggal 17 Juni 2023 pukul 13.55 WIB

supplier kemudian dijual dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan.⁴⁹

3. Perusahaan Manufaktur

Perusahaan manufaktur adalah perusahaan yang membeli bahan mentah lalu diubah menjadi produk akhir yang kemudian dijual dengan tujuan untuk menghasilkan laba. Karakteristik dari perusahaan manufaktur adanya proses produksi atau proses pengolahan bahan mentah hingga menjadi hasil sebuah produk setengah jadi maupun produk yang siap pakai.⁵⁰

D. Hubungan Kerja

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara perusahaan/pemberi kerja dengan pekerja/buruh setelah adanya perjanjian kerja. Pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pemberi kerja antara pekerja/buruh yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, dari pengertian tersebut jelas bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum yang lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja.⁵¹ Pada dasarnya hubungan kerja meliputi hal-hal seperti pembuatan perjanjian kerja, kewajiban

⁴⁹<https://www.jurnal.id/id/blog/2017-jenis-jenis-perusahaan-yang-ada-di-indonesia/>
diakses pada tanggal 17 Juni 2023 pukul 14.08 WIB

⁵⁰<https://kontrakhukum.com/article/perbedaan-perusahaan-jasa-dagang-dan-manufaktur/>
diakses pada tanggal 17 Juni 2023 pukul 14.15 WIB

⁵¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ctk. Keduabelas, PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm.61

pekerja/buruh, kewajiban pengusaha, berakhirnya hubungan kerja, dan cara penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.

Hubungan kerja dalam hukum perburuhan terbagi ke dalam dua bentuk yaitu hubungan kerja sektor formal dan hubungan kerja informal. Hubungan kerja sektor formal, yaitu hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu yang mengandung unsur kepercayaan, upah dan perintah dan hubungan kerja informal, yaitu hubungan kerja yang terjadi antara pekerja/buruh dan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah dan atau imbalan atau bagi hasil.⁵²

Unsur-unsur dalam hubungan kerja terdapat pada pengertian mengenai hubungan kerja yang dimuat dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berdasarkan pengertian tersebut jelas bahwa mengenai hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja, oleh karena itu dapat ditarik beberapa unsur dari hubungan kerja. Adapun unsur-unsur perjanjian kerja tersebut yakni:

1. Adanya Unsur Pekerjaan

Pengusaha atau perusahaan akan merekrut pekerja/buruh sesuai dengan ketersedian-nya pekerjaan sesuai dengan kapasitas kebutuhan perusahaan. Secara hukum unsur ini merupakan salah satu syarat sah untuk

⁵² Khairani, *op. cit.* hlm.62

melakukan perjanjian kerja. Sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengadopsi Pasal 1320 KUH Perdata. Dimana unsur adanya pekerjaan sebagai syarat objektif dari perjanjian kerja sehingga objek perjanjian kerja harus jelas, jika syarat objektif tidak terpenuhi, perjanjian kerja batal demi hukum.⁵³

2. Adanya Unsur Perintah

Bentuk dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja/buruh oleh pengusaha atau pemberi kerja adalah pekerja/buruh yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan, disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya.⁵⁴

3. Adanya Upah

Pada Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengartikan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang yang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan diberikan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan maupun menurut peraturan perundang-undang termasuk juga imbalan lainnya yang berbentuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah maupun akan dilakukan.

Pada Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perusahaan dilarang

⁵³ Abdul Khakim, *op. cit.* hlm.44

⁵⁴ Lalu husni, *op.cit.* hlm.64

memberikan upah rendah dari upah minimum sektoral provinsi ataupun upah minimum kota sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4. Adanya Waktu Tertentu

Dalam pelaksanaan hubungan kerja haruslah dibatasi dan diatur dengan waktu yang sudah ditentukan tidak secara terus menerus. Unsur waktu tertentu tidak termasuk atau tertulis ke dalam pengertian hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Unsur waktu tertentu juga menyangkut status dan kepastian hukum suatu hubungan kerja. pelaksanaan hubungan kerja harus dilakukan sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja baik juga dalam peraturan perundang-undangan. Pekerja/buruh berhak mendapatkan waktu istirahat dan cuti, oleh karena itu harus ada ketentuan waktu kerja yang jelas dan sebaliknya pekerja/buruh tidak dapat bertindak seenaknya dalam melaksanakan pekerjaan dikarenakan perusahaan memiliki aturan waktu sesuai dengan perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan.

Jenis-jenis perjanjian kerja yang lahir dari adanya hubungan kerja di Indonesia secara hukum terbagi atas dua jenis perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja waktu tidak tertentu disingkat dengan sebutan PKWTT atau biasa disebut dengan perjanjian karyawan tetap dan perjanjian kerja waktu tertentu disingkat dengan sebutan PKWT atau biasa disebut sebagai perjanjian karyawan kontrak.

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan penggunaan bahasa Indonesia yang baik dan benar;
- b. Dalam hal PKWT dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku PKWT dibuat dalam bahasa Indonesia;
- c. Dalam PKWT tidak boleh ada masa percobaan kerja, bila diberlakukan, masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung;
- d. PKWT hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya yang akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
 - 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - 3) Pekerjaan yang bersifat musiman;
 - 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk dan kegiatan baru atau tambahan yang masih dalam percobaan; atau
 - 5) Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- e. Pekerja/buruh PKWT wajib dicatatkan di Instansi ketenagakerjaan.⁵⁵

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

⁵⁵ Pasal 81 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

- a. PKWTT ditujukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan tidak ada batasan waktu atau dilakukan berlangsung secara terus-menerus.
- b. PKWTT memperbolehkan adanya masa percobaan kerja selama maksimal 3 (tiga) bulan, selama masa percobaan tersebut perusahaan dilarang untuk membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

E. Jaminan Sosial

1. Sejarah Singkat Jaminan Sosial

BPJS Ketenagakerjaan pertama kali dibentuk dan didirikan pada tahun 1947 dengan nama PT.Jamsostek melalui proses yang panjang. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan, sejarah jaminan sosial bagi pekerja di Indonesia diuraikan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Tahap Permulaan

Gerakan jaminan sosial dimulai pada permulaan abad ke-19 di Eropa Barat. Pada masa tersebut negara diberlakukan suatu peraturan perundang-undangan tentang kemiskinan (*poor laws*) bagi orang-orang yang hidup kekurangan atau miskin, dalam peraturan tersebut orang-orang miskin yang tidak memiliki hasil sama sekali akan mendapatkan bantuan yang diberikan dari pemerintah. Peraturan perundang-undangan tersebut ditujukan sebagai bentuk usaha untuk mencegah terjadinya kelaparan dan keterlantaran bagi orang-orang miskin sehingga terjadinya perubahan sosial di masyarakat.

Dengan adanya peraturan tersebut sehingga menimbulkan golongan penduduk yang baru yang terdiri dari para pekerja/buruh dengan upah yang rendah, yang mengakibatkan peraturan *poor laws* tersebut dituntut supaya peraturan tersebut juga diberlakukan kepada mereka. Diberlakukannya *poor laws* untuk para pekerja/buruh dengan upah rendah, dimulai atau baru dibentuk beberapa tahun kemudian dengan didasari prinsip-prinsip jaminan sosial bagi pekerja/buruh.⁵⁶

2. Masa Sebelum Asuransi Sosial

Pada tahun 1880 tahap awal dimulainya pelaksanaan jaminan sosial bagi pekerja/buruh, dikenal beberapa metode untuk memberikan jaminan sosial bagi pekerja/buruh. metode tersebut adalah

a. Metode Tabungan Kecil.

Prinsip metode tabungan kecil adalah para pekerja/buruh menabung di Bank pemerintah untuk mengatasi timbulnya risiko ekonomi yang mungkin akan terjadi, tetapi ada beberapa hal yang mengakibatkan metode tabungan kecil tidak mencapai sasarannya karena beberapa hal berikut:

- 1) Upah pekerja/buruh yang rata-rata memiliki upah rendah dan kecil sehingga sulit menyisihkan duit untuk ditabung.

⁵⁶Zaeni Asyhadie, *aspek-aspek hukum jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia*, Ctk.Kedua, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.40

2) Risiko ekonomi sulit diperkirakan kapan datangnya sehingga bisa terjadi pekerja/buruh yang baru bekerja hanya memiliki sedikit tabungan, dengan demikian metode tabungan kecil tersebut tidak bisa mengatasi atau tidak dapat mengurangi akibat risiko tersebut.⁵⁷

b. Metode Tanggung Jawab Pengusaha

Prinsip metode ini yang dimana segala risiko kerja yang dialami oleh pekerja/buruh merupakan tanggung jawab pengusaha. Metode tersebut juga didasari prinsip “bahwa barang siapa yang berani mempekerjakan pekerja/buruh, maka harus pula menanggung risiko akibat keberanian tersebut”. risiko-risiko yang ditanggung oleh pengusaha berupa kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan pekerja/buruh cacat atau meninggal dunia. Namun ada beberapa kelemahan dari metode ini, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan pengusaha untuk memberikan jaminan sosial kepada para pekerja/buruhnya yang terkena risiko tergantung dari besar kecilnya sebuah perusahaan tersebut.
- 2) Metode tanggung jawab pengusaha pada dasarnya dikaitkan dengan risiko kecelakaan, sehingga risiko sosial dan/atau ekonomis yang terjadi selain kecelakaan kerja tidak menjadi tanggung jawab oleh perusahaan.

⁵⁷ *Ibid*, hlm 41

3) Pekerja/buruh yang terkena kecelakaan kerja biasanya harus melakukan pengajuan permohonan (*klaim*) atas tanggung jawab perusahaan.

Dengan adanya beberapa kelemahan dalam metode tanggung jawab pengusaha ini, Indonesia memberlakukan berdasarkan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan.⁵⁸

c. Metode Asuransi Komersial

Pada akhir abad ke-19 untuk mengurangi beban pengusaha dalam melaksanakan tanggung jawabnya kepada pekerja/buruh yang terkena kecelakaan kerja maka diberlakukan metode asuransi. Metode asuransi awalnya diberlakukan terlihat keberhasilan dengan adanya metode asuransi tersebut namun dengan seiring waktu dengan adanya faktor manajemen yang tidak teratur. Pemerintah turun tangan dengan memberikan pengaturan, pengawasan serta pembatasan kegiatan pada usaha-usaha yang dapat dilakukan secara efisien sampai jadilah sebuah kelompok masyarakat (pekerja/buruh) tersebut dikelola secara komersial. Dengan sudahnya bersifat komersial, metode asuransi ini akan sulit diharapkan akan mencapai sasarannya dalam memberikan jaminan sosial karena hal-hal berikut:

1) Besar premi harus diperhitungkan sehingga dapat menjaga kestabilan dan kelangsungan sebuah perusahaan.

⁵⁸ *Ibid*, hlm 41-42

- 2) Tidak semua pekerja/buruh akan mendapatkan pertanggungjawaban pada perusahaan asuransi komersial tersebut, karena pekerja/buruh harus memenuhi syarat-syarat yang umumnya menyangkut umur, kesehatan serta jenis pekerjaan yang tidak mengandung risiko serta klaim jaminan yang besar.
- 3) Jenis jaminan yang dapat dipertanggungjawabkan terbatas, tidak semua risiko dapat dipertanggungjawabkan. Misalnya seperti hari tua, kehamilan, kesehatan, dan lainnya.

d. Metode asuransi sosial

Dengan adanya berbagai kelemahan metode sebelumnya, negara Jerman dibawah pimpinan *Bismarck* pada tahun 1880 membentuk metode baru yang disebut asuransi sosial. Metode asuransi sosial ini merupakan metode yang baik dalam penyelenggaraan jaminan sosial bagi para pekerja/buruh. kelebihan pada metode asuransi sosial ini mengandung berbagai sifat utama sebagai berikut:

- 1) Dibiayai dari iuran pekerja/buruh, pengusaha dan juga ada bantuan iuran dari pemerintah.
- 2) Jaminan bagi pekerja/buruh dibayarkan berdasarkan iuran tersebut.
- 3) Hak para pekerja/buruh didasarkan atas iurannya.
- 4) Tidak diperlukan adanya tes kebutuhan. Semua pekerja/buruh berdasarkan peraturan perundang-undangan dapat menjadi peserta

tanpa memandang kesehatan, umur, dan besarnya risiko tempat bekerja.⁵⁹

Menyadari adanya kelebihan-kelebihan pada metode asuransi sosial ini, pemerintah republik Indonesia berkali-kali menggunakan metode tersebut. Dimulai dari Peraturan Perundang-undangan Nomor 33 Tahun 1947 jo Undang-Undang Nomor 2 tahun 1951 tentang Kecelakaan Kerja, Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 48 tahun 1952 jo Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 8 tahun 1956 tentang Pengaturan Bantuan Untuk Usaha Penyelenggaraan Kesehatan Buruh, Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 15 Tahun 1957 tentang Pembentukan Yayasan Sosial Buruh, Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 5 Tahun 1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), dan diberlakukannya UU Nomor 14 tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja.

Pada tahun 1977 Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Kemudian terbit pula Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Pada tahun 1992 lahirnya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dan melalui Peraturan Pemerintah

⁵⁹ *Ibid*, hlm 44-45

Nomor 36 Tahun 1995 ditetapkannya PT.Jamsostek sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-Undang tersebut berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan Pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Pada tahun 2011 ditetapkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Selanjutnya pada tahun 2014 PT Jamsostek berubah menjadi badan hukum publik. PT.Jamsostek yang berubah menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua.⁶⁰

2. Pengertian dan Prinsip BPJS Ketenagakerjaan

⁶⁰ <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/tentang-kami.html> diakses pada tanggal 15 Maret 2023 Pukul 14.50

Istilah badan penyelenggaraan jaminan sosial atau disingkat BPJS dikenal dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional disingkat UU SJSN. Pada Pasal 1 angka 1 Jaminan sosial memiliki pengertian merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak dan pada Pasal 1 angka 2 dituliskan pengertian “sistem jaminan sosial nasional adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial”. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.

Sistem jaminan sosial nasional merupakan program negara yang diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dan sistem jaminan sosial nasional memiliki tujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.

Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Prinsip BPJS Ketenagakerjaan dalam menyelenggarakan sistem jaminan sosial nasional didasari dengan prinsip:

- a) Kegotoroyongan;
- b) Nirbala;
- c) Keterbukaan;
- d) Kehati-hatian;

- e) Akuntabilitas;
- f) Portabilitas;
- g) Kepesertaan bersifat wajib;
- h) Dana amanat; dan
- i) Hasil pengolahan dana jaminan sosial dipergunakan untuk mengembangkan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta.

3. Program BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan sosial ketenagakerjaan untuk melaksanakan amanat dari Undang-Undang tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Pada Pasal 81 Angka 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan yang diselenggarakan terdiri dari :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Jaminan kecelakaan kerja yang disingkat JKK merupakan salah satu program dari jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian Jaminan, kecelakaan kerja adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja atau jaminan kecelakaan kerja juga bisa dikatakan merupakan perlindungan dari risiko kecelakaan kerja yang dapat dialami oleh pekerja pada saat bekerja. Manfaat yang diberikan berupa uang tunai

dan/atau pelayanan kesehatan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja, dimulai saat perjalanan dari rumah menuju tempat kerja sampai kembali ke rumahnya atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Kepesertaan program jaminan kecelakaan kerja bersifat wajib berdasarkan dengan bunyi ketentuan Pasal 1 angka 8 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 bahwa setiap orang termasuk orang asing yang bekerja di Indonesia dengan waktu paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, dan peserta tersebut telah ikut membayar iuran. Pada Pasal 30 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 menyebutkan bahwa peserta yang sudah dapat dikatakan sebagai peserta program jaminan kecelakaan kerja adalah seseorang yang telah membayar iuran. Sehingga kepesertaan program jaminan kecelakaan kerja berkaitan dengan pembayaran iuran jaminan kecelakaan kerja.

Iuran jaminan kecelakaan kerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 dibagi menjadi 2 (dua) kelompok yaitu iuran yang dibayar peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara dan iuran yang dibayar oleh peserta bukan penerima upah. Ketentuan iuran jaminan kecelakaan kerja secara umum adalah sesuai sebesar persentase tertentu dari upah atau penghasilan yang ditanggung oleh seluruh pemberi kerja. Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 menentukan bahwa iuran jaminan

kecelakaan kerja bagi peserta penerima upah dikelompokkan dalam 5 (lima) kelompok tingkat risiko lingkungan kerja, meliputi:

- a. Tingkat risiko sangat rendah: 0,24% (nol koma dua puluh empat persen) dari upah sebulan;
- b. Tingkat risiko rendah: 0,54% (nol koma lima puluh empat persen) dari upah sebulan;
- c. Tingkat risiko sedang: 0,89% (nol koma delapan puluh sembilan persen) dari upah sebulan;
- d. Tingkat risiko tinggi: 1,27% (satu koma dua puluh tujuh persen) dari upah sebulan; dan
- e. Tingkat risiko sangat tinggi: 1,74% (satu koma tujuh puluh empat persen) dari upah sebulan.

Sedangkan iuran jaminan kecelakaan kerja bagi peserta bukan penerima upah menurut Pasal 20 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 iuran didasarkan pada nilai nominal tertentu dari penghasilan peserta sebagaimana sudah tercantum dalam Lampiran II Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2015 dimana Lampiran II tersebut berisi tabel penghasilan dan iuran program JKK bagi peserta bukan penerima upah.⁶¹ Manfaat jaminan kecelakaan kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2015 berupa:

1. Pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis yang meliputi:
 - a. Pemeriksaan dasar dan penunjang;

- b. Perawatan tingkat pertama dan lanjutan;
 - c. Rawat inap kelas I rumah sakit pemerintah, rumah sakit pemerintah daerah, atau rumah sakit swasta yang setara;
 - d. Perawatan intensif;
 - e. Penunjang diagnostik;
 - f. Pengobatan;
 - g. Pelayanan khusus;
 - h. Alat kesehatan dan implan;
 - i. Jasa dokter/ medis;
 - j. Operasi;
 - k. Transfusi darah; dan/ atau
 - l. Rehabilitasi medik.
2. santunan berupa uang meliputi:
- a. Penggantian biaya pengangkutan peserta yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, ke rumah sakit dan/ atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan;
 - b. Santunan sementara tidak mampu bekerja;
 - c. Santunan cacat sebagian anatomis, cacat sebagian fungsi, dan cacat total tetap;
 - d. Santunan kematian dan biaya pemakaman;

- e. Santunan berkala yang dibayarkan sekaligus apabila peserta meninggal dunia atau cacat total tetap akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja;
- f. Biaya rehabilitasi berupa penggantian alat bantu (*orthose*) dan/ atau alat pengganti (*prothese*);
- g. Penggantian biaya gigi tiruan; dan/ atau
- h. Beasiswa pendidikan anak bagi setiap peserta yang meninggal dunia atau cacat total tetap akibat kecelakaan kerja.

2. Jaminan Kematian (JKM)

Jaminan kematian atau biasa disingkat JKM merupakan salah satu program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Program jaminan kematian diatur lebih jelas pada Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Pengertian jaminan kematian menurut Pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2015 adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, dari pengertian tersebut konteks jaminan kematian adalah meliputi kematian yang terjadi secara alami atau juga kematian yang terjadi akibat penyakit yang sudah diderita oleh seseorang tersebut. Bukan kematian yang terjadi karena kecelakaan kerja, bukan kematian yang terjadi karena kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan

bukan pula kematian yang terjadi karena penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.⁶²

Program jaminan kematian memiliki prinsip sama dengan program jaminan sosial lainnya yaitu prinsip asuransi sosial yang pada dasarnya merupakan mekanisme pengumpulan dana bersifat wajib berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/atau anggota keluarganya. Sehingga dari prinsip tersebut jaminan kematian memiliki tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia, berdasarkan keikutsertaan peserta yang meninggal dunia pada program jaminan kematian.⁶³

Kepesertaan program jaminan kematian dibagi menjadi 2 (dua) kelompok utama menurut Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015, yang diuraikan sebagai berikut:

1. Peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara meliputi 3 (tiga) kelompok, yaitu:
 - a. Pekerja pada perusahaan;
 - b. Pekerja pada orang perseorangan; dan/atau
 - c. Orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.
2. Peserta bukan penerima upah juga terbagi lagi dalam 3 (tiga) kelompok, antara lain:

⁶² Andika Wijaya, *op. cit.* hlm.165

⁶³ Pasal 43 Ayat 2 Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional

- a. Pemberi kerja;
- b. Pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri;
dan/atau
- c. Pekerja yang tidak termasuk poin b (di atas) yang bukan penerima upah.

Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 menjelaskan prosedur mengenai besaran pembayaran iuran jaminan kematian sebagai berikut:

1. Iuran jaminan kematian bagi peserta penerima upah adalah sebesar 0,30% (nol koma tiga puluh persen) dari upah sebulan, di mana kewajiban untuk membayar iuran berada pada tangan pemberi kerja selain penyelenggara negara.
2. Iuran jaminan kematian bagi peserta bukan penerima upah sebesar Rp6.800,00 (enam ribu delapan ratus rupiah) setiap bulan.

Manfaat jaminan kematian diberikan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia dengan urutan duda, janda atau anak. Apabila dari janda, duda atau anak tidak ada maka manfaat jaminan kematian akan diberikan kepada dengan urutan keturunan sedarah menurut garis lurus ke atas dan ke bawah sampai derajat kedua, saudara kandung, mertua, pihak yang ditunjuk dalam wasiatnya oleh pekerja, dan bila tidak ada wasiat, biaya pemakaman akan dibebankan kepada perusahaan.

3. Jaminan Pensiun (JP)

Jaminan pensiun atau biasa disingkat JP program perlindungan yang diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang

layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap. Pengertian jaminan pensiun menurut Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

Kepesertaan jaminan pensiun dibagi dalam 2 (dua) kelompok utama yaitu pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara dan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara. Kepesertaan pada program jaminan pensiun mulai berlaku sejak pekerja terdaftar dan iuran pertama telah dibayarkan dan disetor oleh pemberi kerja selain penyelenggara negara kepada BPJS Ketenagakerjaan. Selanjutnya BPJS Ketenagakerjaan memberikan bukti pembayaran iuran pertama tersebut kepada pemberi kerja selain penyelenggara negara. Bukti pembayaran iuran menjadi bukti terdaftarnya peserta dan dasar dimulainya perlindungan jaminan pensiun. Bukti pembayaran iuran tersebut juga dapat dijadikan bukti oleh peserta untuk mengajukan klaim atas manfaat jaminan pensiun di kemudian hari pada waktu peserta telah pensiun.

Iuran jaminan pensiun diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 yang menuliskan iuran jaminan pensiun wajib dibayarkan setiap bulan. Iuran jaminan pensiun dibayar sebesar 3% (tiga persen) dari

upah perbulan, yang mana iuran sebesar 3% (tiga persen) tersebut ditanggung bersama oleh pemberi kerja selain penyelenggara negara dan peserta dengan ketentuan 2% (dua persen) dari upah ditanggung oleh pemberi kerja selain penyelenggara Negara dan 1% (satu persen) dari upah ditanggung oleh peserta. Manfaat pensiun yang didapat dari program jaminan pensiun berupa :

- a. Pensiun Hari Tua;
- b. Pensiun Cacat;
- c. Pensiun Janda atau Duda;
- d. Pensiun Anak; atau
- e. Pensiun Orang Tua.

Penerima manfaat jaminan pensiun adalah peserta yang bersangkutan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain peserta tersebut ada penerima manfaat jaminan pensiun yang lain sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 bahwa ada beberapa pihak yang dapat menerima manfaat jaminan pensiun yaitu 1 (satu) orang istri atau suami yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, paling banyak 2 (dua) orang anak dan/atau 1 (satu) orang tua.

4. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

Jaminan kehilangan pekerjaan atau biasa disingkat JKP merupakan salah satu program baru yang dikeluarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Program JKP sudah berlaku dan dapat dirasakan manfaatnya oleh

masyarakat sejak 11 Februari 2022. Sehingga pemerintah sudah mengeluarkan peraturan mengenai JKP yaitu Program JKP diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Pengertian jaminan kehilangan pekerja adalah jaminan sosial yang akan diberikan kepada para pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.

Program JKP bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat Pekerja kehilangan pekerjaan. Pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak saat terjadi risiko akibat pemutusan hubungan kerja seraya berusaha mendapatkan pekerjaan kembali.

Kepesertaan program jaminan kehilangan pekerjaan dibagi atas 2 (dua) kelompok yaitu pekerja/buruh yang telah diikutsertakan oleh pengusaha dalam program jaminan sosial dan pekerja/buruh yang baru didaftarkan oleh pengusaha dalam program jaminan sosial.

iuran program JKP wajib dibayarkan setiap bulan. Iuran 0,46% (nol koma empat puluh enam persen) dari upah sebulan manfaat JKP berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Manfaat uang tunai

Manfaat berupa uang tunai yang diterima oleh peserta setiap bulan selama paling banyak 6 bulan, setelah pekerja yang mengalami PHK

diverifikasi oleh BPJS Ketenagakerjaan dan memenuhi syarat sebagai penerima manfaat JKP. Manfaat uang tunai diberikan sebesar $(45\% \times \text{upah} \times 3 \text{ bulan}) + (25\% \times \text{upah} \times 3 \text{ bulan})$. Dengan syarat upah yang digunakan merupakan upah terakhir yang dilaporkan, dengan batas upah Rp. 5.000.000,00.

b. Akses Informasi Kerja

Manfaat akses informasi kerja ini dapat diberikan dengan cara maupun bentuk layanan informasi pasar kerja dan/atau bimbingan jabatan dalam bentuk asesmen/penilaian diri dan konseling karir.

c. Pelatihan Kerja

Manfaat pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etika saat kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Manfaat pelatihan kerja diberikan kepada peserta JKP secara daring baik juga secara luring.

5. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan hari tua atau biasa disingkat dengan JHT merupakan salah satu program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Program jaminan hari tua diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Jaminan Hari Tua dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun

2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Jaminan Hari Tua. Jaminan hari tua adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat Peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.

Jaminan hari tua diselenggarakan secara nasional dengan didasari prinsip asuransi sosial atau berbentuk tabungan wajib. Jaminan hari tua juga diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin peserta menerima uang tunai ketika memasuki usia pensiun, mengalami cacat total akibat kecelakaan kerja, terkena pemutusan hubungan kerja, dan meninggal dunia. Dikatakan sebagai prinsip asuransi sosial dikarenakan program JHT melakukan pengumpulan dana yang bersifat wajib berasal dari iuran pekerja/buruh dan perusahaan/pemberi kerja, guna memberi perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/atau anggota keluarganya. Sedangkan, disebut prinsip tabungan wajib karena didasarkan pada pertimbangan bahwa manfaat jaminan hari tua berasal dari akumulasi iuran dan hasil pengembangannya. Oleh karena itu, jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, terkena pemutus hubungan kerja atau meninggal dunia.⁶⁴

⁶⁴ Andika Wijaya, *op. cit.* hlm.113

Kepesertaan program JHT dibagi menjadi 2 (dua) kategori utama yaitu peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara dan peserta bukan penerima upah, dengan masing masing kategori tersebut dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara meliputi:
 - 1) Pekerja pada perusahaan;
 - 2) Pekerja pada orang perseorangan; dan
 - 3) Orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.
- b. Peserta bukan penerima upah meliputi:
 - 1) Pemberi kerja, termasuk juga pemegang saham atau pemilik modal dan orang perseorangan yang mempekerjakan pekerja dan tidak menerima upah;
 - 2) Pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri; dan
 - 3) Pekerja yang tidak termasuk pekerja di luar hubungan kerja dan tidak termasuk pula sebagai pekerja mandiri yang bukan sebagai penerima upah.⁶⁵

Tata cara pendaftaran peserta program JHT bagi peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara:

⁶⁵ Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Program Jaminan Hari Tua

- 1) Pemberi kerja memberikan formulir pendaftaran yang telah diisi secara benar dan lengkap, yang berisi data diri pekerja/buruh beserta anggota keluarganya yang akan didaftarkan program JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak formulir pendaftaran diserahkan.
- 2) BPJS Ketenagakerjaan wajib mengeluarkan nomor kepesertaan paling lama 1 (satu) hari kerja sejak formulir pendaftaran diterima serta iuran pertama sudah dibayar lunas kepada BPJS Ketenagakerjaan.
- 3) Kepesertaan mulai berlaku sejak nomor peserta dikeluarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan.
- 4) BPJS Ketenagakerjaan menerbitkan kartu kepesertaan yang dimana seluruh pekerjaan dilakukan paling lama 7 (tujuh) hari sejak formulir pendaftaran diterima dan iuran pertama sudah lunas dibayarkan.
- 5) Pemberi kerja menyampaikan kartu kepesertaan kepada masing-masing peserta paling lama 3 (tiga) hari.⁶⁶

Tata cara pendaftaran peserta program JHT bagi peserta bukan penerima upah:

- 1) Peserta bukan penerima upah yang memiliki usaha atau pekerjaan lebih dari 1 (satu) wajib mencantumkan uraian kegiatan usaha atau

⁶⁶ Pasal 7 sampai dengan Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Program Jaminan Hari Tua

pekerjaan tersebut dalam formulir pendaftaran dengan maksimal 2 (dua) jenis pekerjaan.

- 2) Pendaftaran kepesertaan dilakukan secara sendiri-sendiri, melalui wadah, atau kelompok tertentu yang dibentuk oleh peserta dengan mengisi formulir pendaftaran.
- 3) BPJS Ketenagakerjaan wajib mengeluarkan nomor kepesertaan paling lama 1 (satu) hari kerja sejak formulir pendaftaran diterima serta iuran pertama sudah dibayar lunas kepada BPJS Ketenagakerjaan.
- 4) BPJS Ketenagakerjaan menerbitkan kartu kepesertaan yang dimana seluruh pekerjaan dilakukan paling lama 7 (tujuh) hari sejak formulir pendaftaran diterima dan iuran pertama sudah lunas dibayarkan.
- 5) BPJS Ketenagakerjaan wajib menyampaikan kartu kepesertaan secara langsung kepada peserta, melalui wadah, atau kelompok tertentu yang dibentuk oleh peserta.⁶⁷

Prosedur iuran jaminan hari tua terbagi atas 2 (dua) berdasarkan kepesertaan peserta jaminan hari tua yaitu besaran iuran peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara dan peserta bukan penerima upah. Besarnya iuran jaminan hari tua untuk peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara sudah ditetapkan berdasarkan persentase tertentu dari upah atau

⁶⁷ Pasal 13 sampai dengan Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Program Jaminan Hari Tua

penghasilan tertentu yang ditanggung oleh pemberi kerja dan pekerja dengan ketentuan pembayaran iuran sebesar 5,7% (lima koma tujuh persen) dari upah dengan pembagian 2% (dua persen) ditanggung oleh pekerja dan 3,7% (tiga koma tujuh persen) ditanggung oleh pemberi kerja. Sedangkan besarnya iuran untuk peserta jaminan hari tua penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara dilakukan evaluasi secara berkala paling lama 3 (tiga) tahun yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Upah yang dijadikan sebagai dasar pembayaran iuran JHT berdasarkan upah sebulan yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.⁶⁸

Manfaat dan tata cara pembayaran jaminan hari tua diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2022 tentang Tata Cara Dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua, akan dibayarkan kepada peserta jika peserta tersebut:

1. Sudah mencapai usia pensiun yaitu 56 (lima puluh enam) tahun atau mencapai usia pensiun sebagaimana sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau juga perjanjian kerja bersama yang artinya peserta yang karena berakhirnya masa dalam perjanjian kerja. Peserta yang mencapai usia pensiun juga termasuk peserta yang berhenti bekerja yaitu:
 - a. Peserta yang mengundurkan diri;

⁶⁸ Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Program Jaminan Hari
Tua

- b. Peserta yang terkena pemutusan hubungan kerja;
- c. Peserta yang meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya;
- d. Peserta karena berakhirnya jangka waktu dalam perjanjian kerja; atau
- e. Peserta bukan penerima upah karena berhenti bekerja.

2. Mengalami cacat total

3. Meninggal dunia, ketika peserta meninggal dunia maka yang dapat menerima manfaat jaminan hari tuanya adalah ahli waris yang sah menurut Permenaker Nomor 4 Tahun 2022 yang meliputi:

- a. Janda;
- b. Duda; atau
- c. Anak.

Apabila ketiga ahli waris diatas tersebut tidak ada maka manfaat JHT akan dibayarkan dengan urutan sebagai berikut:

- a) keturunan sedarah Peserta menurut garis lurus ke atas dan ke bawah sampai derajat kedua;
- b) saudara kandung;
- c) mertua; dan
- d) pihak yang ditunjuk dalam wasiatnya oleh Peserta.

Prosedur permohonan pembayaran manfaat jaminan hari tua kepada peserta yang masing-masingnya dikarenakan peserta mencapai usia pensiun, mengalami cacat total, dan meninggal dunia dapat diajukan kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan melampirkan:

- 1) Kartu BPJS Ketenagakerjaan;
- 2) Kartu Tanda Penduduk (KTP) atau bukti identitas lainnya;
- 3) Paspor bagi peserta yang akan meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya;
- 4) Bagi peserta yang mengundurkan diri juga melampirkan surat keterangan pengunduran diri dari pemberi kerja tempat peserta tersebut bekerja;
- 5) Bagi peserta yang terkena pemutusan hubungan kerja ditambah dengan melampirkan surat tanda terima laporan pemutusan hubungan kerja dari instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, atau surat laporan pemutusan hubungan kerja dari pemberi kerja kepada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, atau pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dari pemberi kerja dan pernyataan tidak menolak PHK dari pekerja, atau perjanjian bersama yang ditandatangani oleh pengusaha dan pekerja/buruh, atau petikan atau putusan pengadilan hubungan industrial.
- 6) Bagi peserta yang meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya dapat melampirkan surat pernyataan tidak bekerja lagi di Indonesia;
- 7) Bagi peserta yang mengalami cacat total dapat menambahkan lampiran surat keterangan dokter pemeriksa dan/atau dokter penasihat.

- 8) Bagi peserta yang meninggal dunia maka ahli warisnya melampirkan juga surat keterangan kematian dari dokter atau pejabat yang berwenang, surat keterangan ahli waris dari pejabat yang berwenang atau surat penetapan ahli waris dari pengadilan.

Besarnya manfaat jaminan hari tua merupakan nilai akumulasi seluruh iuran yang telah disetor ditambah dengan hasil pengembangan yang tercatat dalam rekening peserta. Tata cara pembayaran manfaat jaminan hari tua yaitu:

- 1) Pembayaran manfaat jaminan hari tua dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan permohonan yang diajukan oleh para peserta atau ahli warisnya apabila peserta meninggal dunia dengan melampirkan persyaratan-persyaratan yang sudah ditentukan;
- 2) Lampiran persyaratan pengajuan pembayaran manfaat dapat berupa *softfile* atau *hardfile*;
- 3) Penyampaian permohonan dan dokumen dapat dilakukan secara daring dan/atau luring;
- 4) Pembayaran manfaat dilakukan paling lama 5 (lima) hari kerja sejak diajukannya permohonan dan persyaratan diterima secara lengkap dan benar oleh BPJS Ketenagakerjaan;
- 5) BPJS Ketenagakerjaan wajib melakukan verifikasi atas permohonan dan dokumen persyaratan pengajuan pembayaran manfaat JHT;

- 6) Setelah dilakukan verifikasi, BPJS Ketenagakerjaan dapat membayar manfaat JHT kepada peserta sebesar iuran yang telah dibayarkan oleh pemberi kerja dan hasil pengembangannya. Pembayaran manfaat sudah dikurangi tagihan tunggakan apabila terjadi tunggakan.

F. Jaminan Hari Tua Ditinjau Dari Hukum Islam

Jaminan hari tua merupakan tabungan wajib atau juga disebut asuransi sosial. Asuransi sosial adalah suatu prosedur yang melakukan pengumpulan dana yang bersifat wajib, yang mana berasal dari iuran seseorang guna memberikan perlindungan atas risiko sosial ekonomi baik kesehatan dan persiapan untuk dimasa yang datang yang menimpa peserta dan/atau anggota keluarganya.

Jaminan hari tua yang merupakan produk jaminan sosial yang bersifat asuransi sosial, dimana dalam islam asuransi sosial disebut dengan asuransi syariah atau dalam perspektif islam disebut *tafakul*. *Tafakul* berasal dari *takafala-yatakafalu*, yang secara bahasa Indonesia memiliki arti menjamin atau saling menanggung. *Takaful* dalam pengertian muamalah adalah saling memikul risiko diantara sesama orang sehingga antara satu dengan yang lainnya menjadi penanggung atas risiko yang lainnya. Saling pikul risiko ini dilakukan atas dasar saling menolong dalam kebaikan dengan cara masing-masing mengeluarkan yang ditujukan untuk menanggung risiko. *Yakfulu* dapat juga diartikan menjamin sebagaimana seperti yang tertulis dalam surat an-Nisaa ayat 85:⁶⁹

⁶⁹ Muhammad Syakir Sula, *Asuransi Syariah (Life And General): Konsep Sistem Operasional*, ctk. , Gema Insani Pers, Jakarta, 2004, h.33-34

Artinya:

مَنْ يَشْفَعْ شَفْعَةً حَسَنَةً يَكُنْ لَهُ نَصِيبٌ مِنْهَا وَمَنْ يَشْفَعْ شَفْعَةً سَيِّئَةً يَكُنْ لَهُ كِفْلٌ مِنْهَا وَكَانَ
اللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ مُّقْتَبًا

“Barangsiapa yang memberikan syafa'at yang baik, niscaya ia akan memperoleh bahagian (pahala) dari padanya. Dan barangsiapa memberi syafa'at yang buruk, niscaya ia akan memikul bahagian (dosa) dari padanya. Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.” (Q.S.An-Nisaa:85)

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwa siapa yang memberikan *syafaat* atau pertolongan yang baik niscaya ia akan memperoleh kebaikan maupun pahala. Prinsip jaminan hari tua yaitu seperti asuransi sosial dikarenakan program JHT melakukan pengumpulan dana yang bersifat wajib berasal dari iuran pekerja/buruh dan perusahaan/pemberi kerja, guna memberi perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/atau anggota keluarganya. Iuran sebesar 3,7% yang dibayarkan oleh pemberi kerja akan terus berkembang sehingga akan menjadi pertolongan atau manfaat yang dapat diterima ketika peserta jaminan hari tua memasuki usia pensiun, mengalami cacat total, atau meninggal dunia.

Dalam islam berasuransi bukan berarti menolak takdir atau menghilangkan ketakwaan kepada Allah SWT, yang mana pada dasarnya takdir sudah diatur dan sudah direncanakan oleh Allah SWT. Segala sesuatu yang terjadi di dunia ini semuanya hanya diminta untuk berusaha semaksimal mungkin. pada dasarnya Islam mengakui bahwa kecelakaan, musibah dan kematian merupakan qodho dan

qodar Allah yang tidak dapat ditolak. Hanya kita diminta untuk membuat perencanaan hari depan (QS. A-Hasyr/ 59 : 18):

اَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِإِعَادَةٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

"Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan."

Dari ayat tersebut juga dapat disimpulkan bahwa kecelakaan, musibah dan kematian merupakan qodho dan qodar Allah yang tidak dapat ditolak, hanya kita diminta untuk membuat perencanaan hari depan. Sehingga prinsip jaminan hari tua yang merupakan asuransi sosial yaitu iuran wajib yang berasal dari pemberi kerja dan pekerja/buruh guna memberi perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan anggota keluarganya. Iuran jaminan hari tua yang bisa dikatakan sebagai persiapan untuk perencanaan hari depan yang diterima ketika peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total atau meninggal dunia.

Sesuai dengan tujuan dibentuknya asuransi islam atau *tafakul*. Prinsip-prinsip utama *tafakul* dalam asuransi syariah adalah *ta'awun'ala al birr wa al-taqwa dan al-ta'min*. Prinsip tersebut menjadikan para peserta asuransi sebuah keluarga besar yang saling menjamin dan menanggung risiko satu sama lainnya. Menurut Ahmad

Azhar Basyir asuransi syariah (*tafakul*) ditegakkan di atas tiga prinsip utama yang dapat dijelaskan sebagai berikut.⁷⁰

1) Prinsip Saling Bekerjasama atau Saling Tolong Menolong

Prinsip tolong menolong dalam asuransi islam merupakan suatu perjanjian atau kontrak untuk saling melindungi dua pihak, dimana terdapat unsur tolong menolong antara dua pihak dengan tujuan untuk kebaikan, yang berarti diantara warga masyarakat yang satu dengan yang lainnya saling membantu dan memperingati penderitaan dan memenuhi berbagai kebutuhan. Berdasarkan firman Allah SWT Q.S. Al-Maidah 5:2, di antara peserta asuransi *tafakul* tolong menolong dalam harus dilakukan dalam perbuatan kebaikan, maka hal-hal yang bertentangan menurut Al-Qur'an seperti bunuh diri, mati atau sakit karena meminum khamar dan perbuatan lain yang bertentangan dengan syarak tidak dapat dikategorikan untuk dilindungi oleh tafakul karena perbuatan tersebut merupakan perbuatan dosa.⁷¹

2) Prinsip Saling Melindungi

Setiap umat islam yang menjadi para peserta asuransi *takaful*, akan berperan sebagai pelindung bagi peserta lain yang mengalami gangguan keselamatan berupa musibah yang dideritanya. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. al-Quraisy ayat 4:

الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ ۖ وَأَمَّنَّهُمْ مِنْ خَوْفٍ

⁷⁰ <http://etheses.iainkediri.ac.id/2445/3/931308914%20Bab%20II.pdf> 23/05/2023 11.06

⁷¹ *Loc.cit.*

artinya “(Allah) telah menyediakan makanan untuk menghilangkan bahaya kelaparan dan menyelamatkan/mengamankan mereka dari mara bahaya ketakutan”.

3) Prinsip Saling Bertanggung Jawab

Setiap umat islam termasuk para peserta asuransi *takaful* harus memiliki rasa tanggung jawab bersama untuk membantu dan menolong jika ada yang mengalami musibah atau kerugian dengan niat ikhlas, karena memikul tanggung jawab dengan niat ikhlas adalah ibadah. Hal ini dapat diperhatikan dari hadits yang menjelaskan “setiap orang dari kamu adalah pemikul tanggung jawab dan setiap kamu bertanggung jawab terhadap orang-orang di bawah tanggung jawab kamu” (HR. Bukhari dan Muslim).⁷²

⁷²<http://etheses.iainkediri.ac.id/2445/3/931308914%20Bab%20II.pdf> hlm. 38-39, diakses Pada tanggal 22 Mei 2023, Pukul 19.37 WIB

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Tidak Didaftarkan Oleh Perusahaan CV Mahkota Radja Sebagai Peserta Program Jaminan Hari Tua

1. Gambaran Umum CV Mahkota Radja Pekanbaru

CV Mahkota Radja berdiri pada tanggal 22 Januari 2020 didirikan secara sah dihadapan notaris H. Rianto, S.H, M.Kn. sehingga CV Mahkota Radja memiliki akta pendirian CV notaris yang akan menjadi salah satu bukti sah berdirinya CV Mahkota Radja, CV Mahkota Radja merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa *outsourcing* yaitu penyedia jasa pekerja *cleaning service* (jasa kebersihan), *security, maintenance site*, dan konsultan dengan Direktur R.Wiwin Putriani. Dahulunya Ibu R. Wiwin Putriani adalah seorang bidan disalah satu Klinik di Kota Pekanbaru, tetapi beliau memutuskan untuk membentuk sebuah perusahaan yang bergerak dibidang tenaga kerja yang di bawah naungan perusahaan induk PT.Yogi Pratama Mandiri.

CV Mahkota Radja juga mempunyai perusahaan yang juga mensupport di bidang *outsourcing* yaitu CV. Mardatillah, CV Mahkota Radja adalah anak dari perusahaan PT. Yogi Pratama Mandiri yang saat ini memiliki banyak kegiatan baik di swasta maupun di pemerintah. Saat ini CV Mahkota Radja Pekanbaru berkantor di Jalan Durian Nomor 35, Labuh Baru Timur, RT.01/RW.05, Pekanbaru, Riau, ID 28291, Telp 08133881678.

Adapun Visi dan Misi CV Mahkota Radja sebagai berikut:

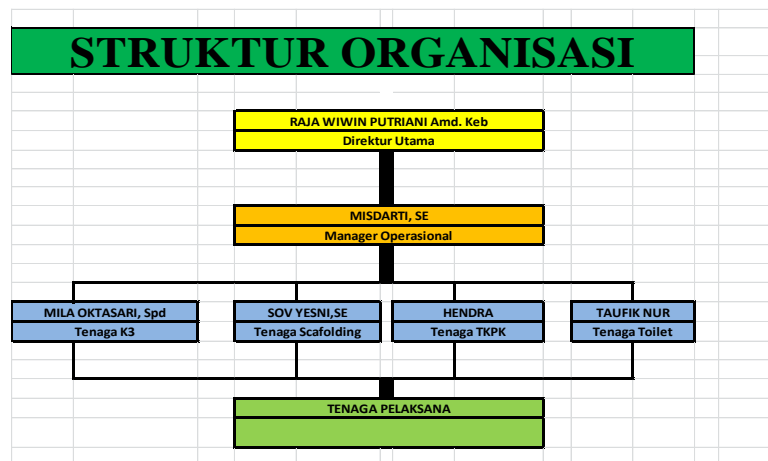
a. Visi

Menjadikan perusahaan yang besar, terkenal, dan profesional serta berkomitmen, berbudaya dan beriman.

b. Misi

- 1) Meningkatkan kebersihan, ketertiban, kenyamanan lingkungan.
- 2) Meningkatkan penerapan norma-norma dan pelaksana K3 lingkungan secara berkesinambungan.
- 3) Mengembangkan kebijakan-kebijakan profesional dalam K3 lingkungan.
- 4) Menciptakan keamanan yang ramah dan berperilaku serta berbudaya sesuai dengan kemajuan zaman.
- 5) Menyediakan pelayanan mengacu pada kerja efisien, rasa aman dan ramah lingkungan.
- 6) Menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan standar berdasarkan asas kebersihan serta rasa aman dan selamat.

Struktur Organisasi Lapangan CV Mahkota Radja:



Hingga saat ini jumlah para pekerja/buruh pada CV Mahkota Radja Pekanbaru berjumlah 174 orang pekerja/buruh yang terdiri dari 35 orang pekerja tetap (*manager operational* dan *supervisor*) dan 139 orang pekerja kontrak atau pekerja *outsourcing*. Dengan data Pekerja *outsourcing* di CV Mahkota Radja sebagai berikut:⁷³

Pekerjaan	Jumlah Pekerja/Buruh
Cleaning Service di Kejati Riau	28 orang
Cleaning Service di Polda Riau	32 orang
Security di RS Indrasari Rengat	15 orang
Cleaning Service di Muhammadiyah	64 orang
Total	139 Pekerja

Table 2.1 Jumlah Buruh/Pekerja di CV Mahkota Radja tahun 2022

Dapat dilihat dari gambaran umum CV Mahkota Radja, bahwa CV Mahkota Radja memenuhi unsur-unsur perusahaan yaitu:

- 1) Terdapat bentuk usaha yang jelas berupa “CV”
- 2) Adanya unsur kegiatan usaha/jenis usaha dalam suatu perusahaan, jenis usaha CV Mahkota Radja yaitu dibidang jasa yang menyediakan jasa *cleaning service* (jasa kebersihan), *security*, *maintenance site*.
- 3) Memiliki tujuan untuk mencari laba.
- 4) Kegiatan dilakukan secara terang-terangan.

⁷³ Wawancara dengan Bu Wiwin, Direktur CV Mahkota Radja Pekanbaru pada tanggal 6 Februari 2023 jam 12.40 WIB

2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Tidak Didaftarkan Oleh Perusahaan CV Mahkota Radja Sebagai Peserta Program Jaminan Hari Tua.

Perlindungan hukum pekerja/buruh adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada pekerja/buruh ke dalam bentuk yang bersifat preventif maupun bersifat represif, baik secara lisan maupun yang tertulis. Perlindungan hukum terhadap pekerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan terhadap pekerja/buruh tanpa adanya diskriminasi dengan dasar untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Berdasarkan Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perlindungan hukum pekerja/buruh merupakan tanggung jawab perusahaan/pemberi kerja, pemberi kerja yang memerlukan tenaga pekerja/buruh dapat merekrut sendiri pekerja/buruh yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan pekerja/buruh berkewajiban untuk memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik pekerja/buruh, serta mendaftarkan pekerja/buruh ke dalam kepesertaan program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan oleh perusahaan dengan tidak lain bertujuan mensejahterakan pekerja/buruh yang dalam hal ini merupakan pihak yang lemah dibawah kekuasaan perusahaan, sebagaimana tertulis dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menentukan bahwa Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.

Pada Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 menuliskan bahwa perusahaan yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain yang mempekerjakan pekerja/buruh minimal sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000 (satu juta rupiah) setiap bulannya, wajib mengikutsertakan pekerja/buruhnya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagai bentuk perlindungan hukum kepada pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.⁷⁴

Nama Pekerja/Buruh	Upah Terhitung	Hubungan Kerja	KETERANGAN
Yesi	3.500.000	PKWT	Sudah terdaftar dalam program JKK dan JKM, belum terdaftar dalam program JHT.
Yuyun	2.900.000	PKWT	
Ides	2.900.000	PKWT	
Nanda	2.900.000	PKWT	
Candra	2.900.000	PKWT	
Fifi	2.900.000	PKWT	
Naga	3.500.000	PKWT	
Rahmat	2.900.000	PKWT	
Bela	2.900.000	PKWT	

Tabel 2.2 Daftar Upah serta Hubungan Kerja Pekerja/Buruh CV Mahkota Radja⁷⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur CV Mahkota Radja dan Pekerja/Buruh CV Mahkota Radja yang dilampirkan pada tabel 2.1 dan tabel 2.2 perusahaan CV Mahkota Radja merupakan perusahaan yang memiliki pekerja/buruh lebih dari 10 (sepuluh pekerja) dengan jumlah 139 (seratus tiga puluh Sembilan) pekerja/buruh pada tahun 2022, serta pekerja/buruh CV Mahkota

⁷⁴ Wawancara dengan Bapak Fajar Kepala Bidang Umum dan SDM Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota, pada tanggal 21 Maret 2023 jam 10.00 WIB.

⁷⁵ Wawancara dengan Pekerja/Buruh CV Mahkota Radja.

Radja memiliki hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pekerja/buruh CV Mahkota Radja diupah dengan rata-rata upah minimal sebesar Rp.2.900.000,- (dua juta sembilan ratus ribu rupiah), yang artinya CV Mahkota Radja membayar upah kepada pekerja/buruh sudah diatas RP 1.000.000,- (satu juta rupiah). Oleh karena itu, pekerja/buruh CV Mahkota Radja seharusnya wajib mengikutsertakan pekerja/buruhnya dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur CV Mahkota Radja bahwa CV Mahkota Radja mengaku belum mendaftarkan dirinya dan pekerjanya ke dalam program jaminan hari tua, direktur CV Mahkota Radja menyebutkan alasan bahwa perusahaan CV Mahkota Radja bergerak dibidang *outsourcing* atau menyediakan jasa yang bersifat kontrak dan tidak tetap, dikarenakan Proyek *outsourcing* yang dipegang CV Mahkota Radja tersebut semuanya merupakan proyek kontrak yang dilakukan tender setiap tahunnya. Oleh karena itu CV Mahkota Radja merasa tidak perlu mendaftarkan pekerja/buruhnya selain dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Sehingga perusahaan CV Mahkota Radja tidak memenuhi Pasal 2 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua bahwa setiap pemberi kerja selain penyelenggara Negara wajib mendaftarkan dirinya dan pekerja/buruhnya sebagai peserta program JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai penahapan kepesertaan.

Berdasarkan Pasal 17 ayat (1) Undang - Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyebutkan bahwa pemberi kerja

selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan mendaftarkan dirinya dan pekerja/buruhnya ke dalam program jaminan sosial yang diikuti dikenai sanksi administratif. Pada Pasal 11 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua jika pemberi kerja selain penyelenggara negara seperti perusahaan yang berbentuk CV tidak mendaftarkan pekerjajanya ke dalam program jaminan hari tua, maka perusahaan tersebut dapat diberikan sanksi secara administratif.

Pada Pasal 33 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 sanksi administratif yang diberikan kepada perusahaan jika tidak mendaftarkan pekerja/buruhnya ke dalam program jaminan hari tua disebutkan berupa: 1. teguran tertulis, 2. denda, 3. tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Pengenaan sanksi diatur secara jelas dan lengkap dalam 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.⁷⁶ Masing-masing dari sanksi administratif tersebut mempunyai aturan untuk menjatuhkan pengenaan sanksi dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Pengenaan sanksi teguran tertulis diberikan paling banyak 2 (dua) kali dengan masing-masing untuk jangka waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja dan sanksi teguran tertulis diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada perusahaan yang bersengketa.

⁷⁶ Wawancara dengan Bapak Fajar Kepala Bidang Umum dan SDM Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota, pada tanggal 21 Maret 2023 jam 10.00 WIB.

- b. Pengenaan sanksi denda diberikan jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya pengenaan sanksi teguran tertulis kedua berakhir dan sanksi denda diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada perusahaan yang bersengketa. Denda sebagaimana dimaksud dikenakan sebesar 0,1% (nol koma satu persen) setiap bulan dari iuran yang seharusnya dibayar yang dihitung sejak teguran tertulis kedua berakhir.
- c. Pengenaan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu diberikan apabila pemberi kerja selain penyelenggara negara tidak menyetor lunas pembayaran denda. Pengenaan sanksi administratif dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah provinsi, pemerintah daerah kabupaten/kota atas permintaan BPJS Ketenagakerjaan, yang artinya BPJS Ketenagakerjaan berkoordinasi dengan pemerintah tersebut dimana perusahaan tersebut terdaftar.

Pengenaan sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu bagi pemberi kerja selain penyelenggara negara dilakukan setelah mendapat surat permohonan pengenaan sanksi dari BPJS Ketenagakerjaan. Sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu yang dikenai kepada pemberi kerja selain penyelenggara negara meliputi:

- 1) Perizinan terkait usaha;
- 2) Izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek;

- 3) Izin mempekerjakan tenaga kerja asing;
- 4) Izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; atau
- 5) Izin Mendirikan Bangunan (IMB).

Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu dapat dicabut apabila

- a. Denda telah disetor secara lunas kepada BPJS Ketenagakerjaan dan telah mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti bagi Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara yang melanggar kewajibannya sebagai pemberi kerja.
- b. Telah memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya kepada BPJS secara lengkap dan benar Bagi Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara yang melanggar kewajiban sebagai pemberi kerja.

Dengan adanya sanksi tersebut merupakan perlindungan hukum oleh pemerintah untuk pekerja/buruh tersebut yang berdasarkan pengertian perlindungan hukum adalah upaya perlindungan yang dilakukan oleh pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada, maka ketika pekerja/buruh CV Mahkota Radja tidak didaftarkan oleh pemberi kerjanya sebagai peserta program jaminan hari tua maka perlindungan pekerja/buruh tersebut akan diberikan oleh pemerintah yang dilakukan dengan pengawasan, pemeriksaan, serta menjatuhkan sanksi kepada CV Mahkota Radja. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa CV Mahkota Radja dapat melakukan perlindungan terhadap

pekerja/buruhnya apabila perusahaan CV Mahkota Radja mematuhi peraturan dan mendaftarkan pekerja/buruhnya menjadi peserta program jaminan hari tua, serta perlindungan hukum yang diberikan sesuai dalam ketentuan undang-undang serta peraturan yang mengatur mengenai perlindungan hukum pekerja/buruh yang tidak didaftarkan ke dalam program jaminan hari tua sudah sangat jelas dan meningkat, sehingga pekerja/buruh tidak merasa kesejahteraan serta hak-haknya terancam.

BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota memiliki rencana untuk mengupayakan agar pekerja/buruh mendapatkan hak-haknya mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh termasuk perlindungan ketika pekerja/buruh tidak didaftarkan ke dalam program JHT yaitu

1. Melakukan koordinasi dengan pengawas ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pekanbaru untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.
2. Melakukan pengawasan terhadap perusahaan atau pemberi kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota , merupakan hal yang penting untuk memastikan apakah perlindungan hukum dibidang jaminan hari tua berjalan dengan lancar dan apakah sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau apakah pemberi kerja sudah melakukan dan memenuhi kewajibannya kepada pekerja/buruh.

Tujuan pengawasan tersebut agar dapat memantau pelaksanaan undang-undang sehingga peraturan tersebut berjalan lebih efektif.⁷⁷

Perlindungan hukum atas hak pekerja/buruh untuk didaftarkan sebagai peserta JHT merupakan kewajiban dari pemerintah/penguasa dan pemberi kerja sesuai dengan pengertian perlindungan hukum. Pemerintah/penguasa telah melakukan perlindungan secara preventif dalam membuat produk perundang-undangan sebagai dasar hukum pemenuhan hak pekerja/buruh. Namun, hasil penelitian empiris menunjukkan bahwa perlindungan secara represif dalam bentuk sanksi administratif yang seharusnya diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada CV Mahkota Radja sebagai pemberi kerja belum terlaksana karena BPJS Ketenagakerjaan melakukan pengenaan sanksi administratif secara berkala kepada pemberi kerja/perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja/buruhnya sebagai peserta JHT. Sehingga pengenaan sanksi kepada CV Mahkota Radja belum terlaksanakan.

Begitu pula pemenuhan hak JHT belum ditunaikan oleh pemberi kerja, sehingga dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pemberi kerja tidak melaksanakan kewajibannya dalam memberikan perlindungan atas hak pekerja/buruh untuk didaftarkan sebagai peserta JHT.

⁷⁷ Wawancara dengan Bapak Fajar Kepala Bidang Umum dan SDM Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota, pada tanggal 21 Maret 2023 jam 10.00 WIB.

B. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak didaftarkan sebagai peserta program Jaminan Hari Tua oleh CV Mahkota Radja

Upaya hukum merupakan suatu usaha atau upaya untuk mewujudkan konsep hukum yang diharapkan masyarakat menjadi kenyataan dengan proses melibatkan banyak hal. Upaya hukum dilakukan antara pihak yang bersengketa guna menyelesaikan sengketa yang terjadi atau adanya perselisihan diantara pekerja/buruh dengan pemberi kerja. Perselisihan adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat buruh/ serikat pekerja dalam satu perusahaan. Pekerja/buruh yang tidak didaftarkan sebagai peserta program jaminan hari tua oleh CV Mahkota Radja termasuk ke dalam jenis perselisihan hak. Perselisihan hak merupakan perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak, akibat perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pekerja/buruh CV Mahkota Radja merupakan pekerja/buruh yang memiliki hubungan kerja perjanjian kerja waktu tertentu atau disebut PKWT yang dimana apabila terjadi perselisihan hak maka boleh melalui proses lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (LPPHI).

Upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja/buruh untuk pertama kali jika tidak didaftarkan sebagai peserta program jaminan hari tua adalah melapor kepada pengawas ketenagakerjaan dengan melampirkan bukti bahwa yang bersangkutan adalah pekerja dari perusahaan CV Mahkota Radja yang tidak didaftarkan sebagai

peserta program jaminan hari tua dan Pihak BPJS Ketenagakerjaan akan mengarahkan untuk membuat pengaduan pada aplikasi JMO (Jamsostek Mobile)

Pelaporan oleh pekerja/buruh juga dapat langsung dilakukan pengaduan via online melalui aplikasi JMO (Jamsostek Mobile). Tata cara pengaduan melalui aplikasi JMO dilakukan dengan cara berikut:

- 1) Buka Aplikasi JMO di smartphone, kemudia pilih menu **“Pengaduan”**;
- 2) Pada halaman **“Pengaduan”**, pilih menu **“Perusahaan Belum Terdaftar”**;
- 3) Setelah memilih menu **“Perusahaan Belum Terdaftar”** pekerja/buruh akan mengisi data diri, nama dan alamat perusahaan serta menuliskan pengaduan yang akan disampaikan;
- 4) Setelah mengisi pengaduan tersebut, pekerja/buruh diharapkan untuk selalu memantau menu **“Riwayat Pengaduan”**;
- 5) melakukan tracking pengaduna melalui menu **“Riwayat Pengaduan”** yang dilanjutkan dengan memilih riwayat pengaduan **“Perusahaan Belum Terdaftar”**;
- 6) Setelah muncul riwayat pengaduan tersebut lalu klik **“Detil Pengaduan”** untuk melihat pengaduan lebih detil;

- 7) Pada proses pengaduan pihak tim pemeriksa BPJS Ketenagakerjaan akan menindaklanjuti pengaduan yang disampaikan oleh pekerja/buruh sesuai dengan undang-undang yang berlaku;
- 8) Pihak BPJS Ketenagakerjaan akan memberikan peringatan berupa teguran tertulis, kemudian sanksi denda, dan yang terakhir diberi sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu;
- 9) Apabila pemberi kerja/perusahaan masih belum melaksanakan sesuai dengan teguran yang diberikan maka pihak pekerja/buruh dapat melakukan upaya hukum preventif yaitu perundingan bipartit.

Upaya hukum preventif artinya pekerja/buruh diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya atau keberatan sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif, yang artinya upaya hukum ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Penyelesaian perselisihan kepentingan hak dapat dilakukan dengan perundingan bipartit, perundingan bipartit adalah perundingan yang dilakukan antara pihak perusahaan/pemberi kerja dengan pekerja/buruh yang berselisih dalam satu perusahaan. Pada prinsipnya ketika terjadi perselisihan, upaya yang wajib dilakukan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Sehingga pekerja/buruh yang tidak didaftarkan oleh perusahaan ke dalam program jaminan hari tua mendapat titik terang bahkan mendapatkan haknya sesuai dengan peraturan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua. Maka proses perundingan secara bipartit menurut Undang-Undang

Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai berikut:

1. Penyelesaian dengan cara melakukan bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan;
2. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau sudah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan secara bipartit dianggap gagal;
3. Apabila upaya melalui bipartit gagal, maka salah satu atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan membawa dan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan;
4. Apabila bukti-bukti tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;
5. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak instansi wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi atau arbitrase;

6. Apabila dalam hal para pihak tidak menetapkan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.
7. Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.
8. Risalah perundingan harus memuat:
 - a) Nama lengkap dan alamat para pihak;
 - b) Tanggal dan tempat perundingan;
 - c) Pokok masalah atau alasan perselisihan;
 - d) Pendapat para pihak;
 - e) Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
 - f) Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
9. Apabila tercapai kesepakatan penyelesaian maka, dibuat perjanjian bersama yang ditandatanganani oleh para pihak yang bersangkutan;
10. Perjanjian bersama wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama guna

mendapatkan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama sehingga perjanjian bersama tersebut memiliki kekuatan *eksekutorial*.

Berdasarkan mekanisme perundingan bipartit tersebut, ketika pekerja/buruh CV Mahkota Radja tidak didaftarkan oleh CV Mahkota Radja sebagai peserta program JHT maka pihak pekerja/buruh dan pemberi kerja harus melakukan perundingan terlebih dahulu. perundingan tersebut bisa saja berhasil atau mencapai kata sepakat dan bisa juga gagal. Apabila perundingan bipartit berhasil sehingga dibuatlah perjanjian bersama yang ditanda tangan oleh kedua pihak, sehingga isi perjanjian bersama itu harus berisi perjanjian bahwa pekerja/buruh akan mendapatkan hak-haknya untuk didaftarkan sebagai peserta program JHT oleh pemberi kerja. Maka CV Mahkota Radja harus mendaftarkan pekerja/buruhnya ke dalam Program JHT berdasarkan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Program Jaminan Hari Tua “setiap pemberi kerja selain penyelenggara Negara wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya dalam program JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai penahapan kepesertaan”. apabila gagal maka salah satu pihak atau kedua pihak yang berselisih mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan dan akan dilanjutkan ke proses mediasi.

Perselisihan antara pekerja/buruh CV Mahkota Radja dengan CV Mahkota Radja adalah perselisihan hak sehingga proses penyelesaian perselisihan langsung dibawa ke proses mediasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan hak secara mediasi hubungan industrial atau disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan

hak antara pihak pemberi kerja dengan pihak pekerja/buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seseorang atau lebih mediator yang netral. Penyelesaian perselisihan secara mediasi dilakukan jika perundingan bipartit gagal. Adapun tata cara penyelesaian perselisihan hak secara mediasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penyelesaian perselisihan dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten kota.
2. Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian mengenai duduknya perkara dan mengadakan sidang mediasi.
3. Mediator memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna untuk dimintai dan didengar keterangannya.
4. Apabila tercapai kesepakatan melalui mediasi, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
5. Apabila tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi, maka:

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - b. Anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi pertama;
 - c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran;
 - d. Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya (atau tidak memberikan jawaban) dianggap menolak anjuran tertulis;
 - e. Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan aka bukti pendaftaran.
6. Mediator menyelesaikan tugas mediasi selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak pelimpahan perkara.
 7. Apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran tertulis maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Upaya hukum represif, yaitu perlindungan hukum yang dilakukan setelah terjadinya sengketa. Upaya hukum represif ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Apabila setelah proses mediasi dilakukan tetapi salah satu pihak merasa

dirugikan maka dapat melakukan tindakan berupa gugatan, pengaduan ke tingkat yang lebih tinggi, yaitu pengadilan hubungan industrial. Mengajukan gugatan ke pengadilan yang berwenang dapat diajukan pekerja/buruh jika perusahaan tidak memenuhi perjanjian yang telah diajukan. Upaya hukum represif yang dilakukan pekerja/buruh seperti pengaduan ke Disnaker Provinsi selanjutnya akan di mediasi antara buruh dan manajemen perusahaan. jika tidak ada hasil, maka akan ditindaklanjuti dengan pengaduan hasil mediasi ke Hubungan Industrial untuk kemudian diproses melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri yang di daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja yang memiliki wewenang di tingkat pertama mengenai perselisihan hak. Pengajuan gugatan hubungan industrial wajib melampiri risalah mediasi bahwa sudah melakukan penyelesaian secara mediasi, apabila tidak ada maka gugatan tersebut tidak dapat diproses sesuai ketentuan yang berlaku. Penyelesaian ke Pengadilan Hubungan Industrial juga dapat diajukan apabila setelah proses perundingan bipartit berhasil dan dibuatlah perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua pihak yang berselisih dalam satu perusahaan yang perjanjian bersama tersebut didaftarkan ke instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan sehingga perjanjian bersama tersebut berkekuatan eksekutorial. Apabila salah satu pihak melanggar isi perjanjian bersama maka bisa mengajukan gugatan dan dieksekusi oleh pengadilan negeri atau pengadilan hubungan industrial tanpa melewati proses mediasi.

Mekanisme penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dengan syarat dan tata cara sebagai berikut:

1. Pengadilan hubungan industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
2. Berlaku hukum acara perdata, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang.
3. Masing – masing pihak tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi untuk nilai gugatan dibawah Rp.150.000.000,00
4. Gugatan diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang ada di daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.
5. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi, jika tidak dilampiri hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.
6. Adanya *dimissial process*, dimana hakim wajib memeriksa isi gugatan.
7. Ketua pengadilan negeri sekaligus ketua pengadilan hubungan industrial harus sudah menetapkan majelis hakim selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan.
8. Pemeriksaan dengan acara biasa:

- a. Dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak penetapan majelis hakim, maka ketua majelis hakim harus sudah melakukan sidang pertama.
- b. Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir
- c. Apabila tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung pengadilan hubungan industrial yang memeriksanya.
- d. Sidang sah apabila dilakukan oleh majelis hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1) yang tertuliskan:

“Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan.”
- e. Apabila salah satu pihak atau para pihak tidak dapat hadir tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, majelis hakim menetapkan hari sidang berikutnya paling lambat tujuh hari kerja sejak tanggal penundaan.

- f. Apabila pada sidang penundaan terakhir pihak-pihak tidak hadir, akibatnya: Bagi penggugat, gugatannya dianggap gugur dan bagi tergugat, majelis hakim dapat melakukan putusan verstek.
- g. Sidang majelis hakim terbuka untuk umum, kecuali majelis hakim menetapkan lain.

9. Pemeriksaan dengan acara cepat:

- a. Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak dapat diajukan permohonan pemeriksaan dengan acara cepat.
- b. Ketua pengadilan negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkan permohonan tersebut dalam jangka waktu tujuh hari kerja setelah diterimanya permohonan.
- c. Tidak ada upaya hukum terhadap penetapan ketua pengadilan negeri atas permohonan pemeriksaan dengan acara cepat.
- d. Apabila permohonan pemeriksaan dengan acara cepat dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan
- e. Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi empat belas hari kerja.

10. Pengambilan keputusan:

- a. Majelis hakim mengambil putusan dengan mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.
- b. Putusan majelis hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum.
- c. Putusan majelis hakim wajib diberikan selambat-lambatnya lima puluh hari kerja sejak sidang pertama.
- d. Putusan pengadilan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya empat belas hari kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pekerja/buruh, bahwasannya pekerja/buruh belum melakukan upaya hukum baik secara preventif dan represif tersebut untuk mendapatkan hak-hak mereka. dikarenakan kurangnya pengetahuan pekerja/buruh terhadap hak-hak mereka sebagai pekerja, kurang pengetahuan untuk melakukan upaya hukum tersebut dan kurangnya perlindungan serta pengawasan dari pemerintah untuk pekerja/buruh melakukan upaya hukum tersebut.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis maka penulis menyimpulkan bahwa :

1. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang tidak didaftarkan oleh CV Mahkota Radja sebagai peserta program JHT merupakan perlindungan hukum untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh. Mendaftarkan pekerja/buruh untuk menjadi peserta program JHT merupakan tanggung jawab perusahaan/pemberi kerja dengan tujuan untuk mensejahterakan pekerja/buruh untuk mendapatkan kehidupan yang layak dan terjamin ketika pekerja/buruh sudah memasuki usia pensiun, terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), mengalami cacat total atau meninggal dunia. Bentuk perlindungan hukum yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan ketika CV Mahkota Radja tidak mendaftarkan pekerja/buruh sebagai peserta program JHT adalah sanksi administratif, sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 33 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Jaminan Hari Tua, sanksi administratif tersebut berupa : 1. Teguran tertulis, 2. Denda, 3. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Dengan adanya sanksi administratif tersebut merupakan bentuk perlindungan hukum yang diberikan pemerintah, yang dimana persoalan

tersebut dapat terhindar apabila perusahaan mematuhi peraturan dan mendaftarkan pekerja/buruhnya sebagai peserta program JHT, namun pada realitanya BPJS Ketenagakerjaan dan Instansi Pemerintah yang berwenang belum menjatuhkan sanksi administratif kepada CV Mahkota Radja.

2. Upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja/buruh ketika tidak didaftarkan sebagai peserta program JHT oleh CV Mahkota Radja merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide serta konsep-konsep hukum yang diharapkan rakyat menjadi kenyataan dengan cara melibatkan banyak hal. Upaya hukum dilakukan dengan tujuan ketika sengketa terjadi dapat terselesaikan sehingga masing-masing pihak mendapatkan titik terang. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak didaftarkan sebagai peserta program JHT oleh CV Mahkota Radja yaitu upaya hukum preventif dan upaya hukum represif. Upaya hukum preventif artinya pekerja/buruh diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif, upaya hukum preventif dapat dilakukan dengan mediasi dan bipartit. Sedangkan, upaya hukum represif dilakukan apabila penyelesaian perselisihan hak tersebut tidak terselesaikan secara mediasi dan bipartit maka akan diselesaikan di pengadilan hubungan industrial dengan memasukkan gugatan. Pekerja/buruh dapat menggunakan salah satu upaya hukum tersebut atau dapat juga keduanya untuk mendapatkan hak-hak dasar untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya melalui didaftarkannya sebagai peserta program JHT.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi CV Mahkota Radja seharusnya mendaftarkan seluruh pekerja/buruhnya dalam program jaminan hari tua pada BPJS Ketenagakerjaan seperti yang sudah diamanatkan dalam Peraturan Perundang-Undangan dan CV Mahkota Radja diharapkan lebih sadar dan mementingkan mengenai pentingnya pemenuhan hak pekerja seperti hak untuk pekerja/buruh mendapatkan perlindungan jaminan hari tua (JHT), sehingga CV Mahkota Radja terhindar dari pengenaan sanksi administratif. Bagi BPJS Ketenagakerjaan perlu meningkatkan kualitas sosialisasinya secara massif terkait mengenai hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak seperti perlindungan pekerja/buruh serta kewajiban perusahaan sebagai pemberi kerja di wilayah operasional kantor cabang pekanbaru kota, serta melakukan kerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pekanbaru untuk mengoptimalkan perlindungan secara hukum kepada seluruh pekerja/buruh dan bekerjasama dengan pemerintah kota Pekanbaru untuk membuat regulasi yang mendukung optimalisasi pelaksanaan program JHT di Kota Pekanbaru, diharapkan juga BPJS Ketenagakerjaan melakukan dan melaksanakan perlindungan sesuai yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.
2. Bagi pekerja/buruh khususnya pekerja/buruh pada CV Mahkota Radja sebelum melakukan upaya hukum untuk mendapatkan hak-haknya sebagai

pekerja/buruh harus mengetahui objek perlindungan bagi pekerja/buruh yang diberikan oleh pemberi kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar mendapatkan perlindungan serta kesejahteraan di masa tua dan pekerja/buruh CV Mahkota Radja dapat berani melapor kepada pihak BPJS Ketenagakerjaan. Serta mengupayakan dirinya untuk mendapatkan hak-haknya dari pemberi kerja dengan melakukan upaya hukum secara represif dan preventif ketika tidak didaftarkan sebagai peserta program JHT. Dapat membentuk serikat pekerja atau diharapkan ikut bergabung dengan serikat yang ada di Kota Pekanbaru agar terciptanya nasib pekerja/buruh lebih terjamin dan akan mendapatkan pembelaan dari serikat pekerja apabila terjadinya pelanggaran atau perselisihan hak pekerja/buruh oleh pemberi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Abdul khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ctk.pertama, PT Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2014.
- Andika Wijaya, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*, Ctk.Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2018.
- Ariffudin Muda Harahap, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama*, Ctk. Pertama, CV.Manhaji Medan, Medan, 2019.
- Jonaedi Efendi Dan Johny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, Ctk.Kedua, Prenadamedia Group, Cimanggis, 2018.
- Khairani, *kepastian hukum hak pekerja outsourcing*, ctk.pertama, PT.Grafindo Persada, Jakarta, 2016.
- Koesparmo irsan dan armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Erlangga, Jakarta, 2016.
- Kurniawan, *Hukum Perusahaan*, ctk.pertama, Genta Publishing, Yogyakarta, 2014.
- Laksanto Utomo, *Buku Ajar Hukum Jaminan Sosial*, Ctk.Pertama, Lembaga Studi Hukum Indonesia, Jakarta Selatan, 2020.
- Lalu husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ctk. Keduabelas, PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2014
- Muhammad sadi, *Hukum Perusahaan Di Indonesia*, ctk. Pertama, Kencana, Jakarta, 2016.
- Muhammad Syakir Sula, *Asuransi Syariah (Life And General): Konsep Sistem Operasional*, ctk. , Gema Insani Pers, Jakarta, 2004.
- Philipus M.Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, ctk.pertama, Bina ilmu, Surabaya, 1987.
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi*, ctk.keenam, PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta Utara, 2011.
- Sudikno Mertokusumo, *Bab-Bab tentang Penemuan Hukum*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993.
- Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk.Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 2018.
- Taswin, et.al, *Buku Ajar Asuransi Kesehatan*, Ctk.Pertama, CV.Feniks Muda Sejahtera, ,2022.

- Tim Koordinasi Komunikasi Publik Integrasi Jaminan Sosial, *Sistem Jaminan Sosial Nasional Bidang Ketenagakerjaan*, Ctk.Pertama, Medan, 2016, hlm.26.
- Tim visi yustisia, *Buku Pintar Pekerja/Buruh Terkena PHK*, Ctk.Pertama, visi media, Jakarta, 2015.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, ctk.keempat, PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2015
- Zainal asikin dan wira pria S, *Pengantar Hukum Perusahaan*, ctk.pertama, Prenamedia group, Jakarta, 2016.
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat*, ctk.pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Ctk. Peratama, Kencana Prenada, Jakarta, 2010.
- Ahmad Fauzy, dkk, *Metodologi Penelitian*, ctk.pertama, CV.Pena Persada, Purwokerto Selatan, 2022, hlm.96.
- Zaeni Asyhadie Dan Budi Sutrisno, *Hukum Perusahaan Dan Kepailitan*, Ctk. Pertama, Erlangga, Jakarta, 2012.

B. JURNAL

- Alfrenso E. R. Helweldery, “Sanksi Atas Pelanggaran Terhadap Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Menurut Undang-undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)”, *Lex Et Societatis*, Vol. VII/No. 5/Mei/2019, 2019.
- Anna S. Wahongan & Nelly Pinangkaan, “Jaminan Sosial Tenaga Kerja Outsourcing Berdasarkan Undangundang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Lex Crimen*, Vol. XI/No. 2/Jan/2022/EK, 2022.
- Ayu Puspasari, “Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerja/buruh Atau Buruhnya Sebagai Peserta Jaminan Sosial”, *Junal Hukum Doctrinal*, Vol. I/No.2/2016
- Roni Sulistyanto Luhukay, “Pemenuhan Jaminan Kesehatan Oleh Perusahaan Dalam Perspektif Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013”, *Jurnal Ilmiah Living Law e-ISSN*, Vol. 13, No. 2, 2021.
- Suryaman Silaen , Besty Habeahan, & Roida Nababan “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Didaftarkan Oleh Perusahaan Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan

Penyelenggaraan Jaminan Sosial”, *Nommensen Journal of Private Law*, Vol.01, No.01, 2022.

C. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia tahun 1945

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

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

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

Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD)

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

Peraturan Pemerintah Nomor 86 tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2015 tentang Program Jaminan Hari Tua.

Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022 tentang Tata Cara Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua.

Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian

Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun

D. DATA ELEKTRONIK

<https://www.riau.go.id/home/content/2022/05/31/11306-program-jaminan-sosial-tenaga-kerja-wajib-dipenuhi>

<http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>

<https://kontrakhukum.com/article/perbedaan-perusahaan-jasa-dagang-dan-manufaktur/>

LAMPIRAN



FAKULTAS
HUKUM

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

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

No. : 282/Perpus-S1/20/H/VII/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 : Raja Amirah Adha Fateha
No Mahasiswa : 19410706
Fakultas/Prodi : Hukum
Judul karya ilmiah : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
PEKERJA/BURUH YANG TIDAK
DIDAFTARKAN OLEH CV MAHKOTA RADJA
SEBAGAI PESERTA PROGRAM JAMINAN
HARI TUA.

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses uji deteksi plagiasi dengan hasil **20.%**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 18 Juli 2023 M
30 Dzulhijjah 1444 H

Perpustakaan Referensi FH UII



Joko Santosa, A.Md.

PERLINDUNGAN HUKUM
TERHADAP PEKERJA/BURUH
YANG TIDAK DIDAFTARKAN
OLEH CV MAHKOTA RADJA
SEBAGAI PESERTA PROGRAM
JAMINAN HARI TUA

by 19410706 Raja Amirah Adha Fateha

Submission date: 17-Jul-2023 04:20PM (UTC+0700)

Submission ID: 2132484692

File name: EH_CV_MAHKOTA_RADJA_SEBAGAI_PESERTA_PROGRAM_JAMINAN_HARI_TUA.pdf (1.5M)

Word count: 20253

Character count: 131026

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH YANG
TIDAK DIDAFTARKAN OLEH CV MAHKOTA RADJA SEBAGAI
PESERTA PROGRAM JAMINAN HARI TUA**

SKRIPSI



Disusun oleh:

RAJA AMIRAH ADHA FATEHA

No.Mahasiswa: 19410706

PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2023

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH YANG
TIDAK DIDAFTARKAN OLEH CV MAHKOTA RADJA SEBAGAI
PESERTA PROGRAM JAMINAN HARI TUA

ORIGINALITY REPORT

20% SIMILARITY INDEX	11% INTERNET SOURCES	12% PUBLICATIONS	20% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	3%
2	www.ilo.org Internet Source	3%
3	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
4	ejurnal.uij.ac.id Internet Source	2%
5	Submitted to Universitas Hang Tuah Surabaya Student Paper	1%
6	Submitted to Universitas Maritim Raja Ali Haji Student Paper	1%
7	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	1%
8	Hafiz Sutrisno. "PENGARUH BPJS KETENAGAKERJAAN DALAM MENINGKATKAN	1%

KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA", PREPOTIF :
Jurnal Kesehatan Masyarakat, 2020
Publication

9 Submitted to unars 1%
Student Paper

10 Nabilla Putri Febri, Muhammad Abiyyu Arhab.
"Masalah Penetapan Manfaat Jaminan Hari
Tua (JHT) Setelah Terbitnya Peraturan Menteri
Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022",
Jurnal Hukum Lex Generalis, 2022
Publication

11 Neneng Herawati Dan Sukindar. "TINJAUAN
TERHADAP RATIO DECIDENDI HAKIM
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA
PENGADILAN NEGERI SAMARINDA DALAM
PERKARA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
BURUH PT. SIMS JAYA KALTIM DI KABUPATEN
PASER", LEGALITAS, 2021
Publication

12 Submitted to Ajou University Graduate School 1%
Student Paper

13 Submitted to State Islamic University of 1%
Alauddin Makassar
Student Paper

14 Rosyadi Mustaqim. "Analisis Trend Kepesertaan
Program BPJS Ketenagakerjaan Cabang 1%

Pangkal Pinang Tahun 2013-2018", Holistic
Journal of Management Research, 2021
Publication

15 Submitted to Universitas Sebelas Maret 1%
Student Paper

16 Rifqi Ridlo Phahlevy, Mochammad Tanzil
Multazam, Noor Fatimah Mediawati. "Labour
Rights Protection of Foreign Workers After
Enactment of Law Number 6 of 2012 in
Sidoarjo Regency", Rechtsidee, 2015 1%
Publication

17 Eza Amalia, M. Hosen, Firy Oktaviarni. 1%
"Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara
Karyawan Dengan Manajemen Axel
Barbershop Kota Jambi", Zaaken: Journal of
Civil and Business Law, 2021
Publication

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%