

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PKWTT YANG
BELUM MENDAPAT HAK BPJS KETENAGAKERJAAN BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

Aldi Prasetyo

Fakultas Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
aldiprastyo698@gmail.com

Dipo Wahyoeono Hariyono, S.H., Mh.

Fakultas Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, wiwikafifah@untag-
sby.ac.id

Abstract

Currently, there are still many workers in Indonesia who have not registered as BPJS Ketenagakerjaan participants, especially workers with PKWTT (Specific Time Work Agreement) status. there are still several companies that do not enroll their workers in BPJS Ketenagakerjaan, so this research aims to find out how to find out the legal protection of workers against Pkwtt workers who have not received BPJS Employment rights based on Law No. 13 of 2003 concerning employment. The method used in the preparation of this research is a normative juridical research method, namely legal research that is only aimed at written regulations and other legal materials. This study aims to determine the legal protection for Pkwtt workers who have not received the rights of Labor Social Security Administration Agency based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower.

Keywords: Legal Protection, BPJS, Employment, Law No. 24 of 2011

Abstrak

Saat ini masih banyak pekerja di Indonesia yang belum terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, terutama pekerja dengan status PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). masih ada beberapa perusahaan yang tidak mengikut sertakan para pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap Pekerja Terhadap Pekerja Pkwtt Yang Belum Mendapat Hak Bpjs Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Metode yang digunakan dalam menyusun penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang hanya ditujukan pada peraturan-peraturan yang tertulis dan bahan hukum lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perlindungan Hukum

Terhadap Pekerja Pkwttd Yang Belum Mendapat Hak Bpjs Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kata kunci: Perlindungan Hukum, BPJS, Ketenagakerjaan, Undang-Undang No 24 Tahun 2011,

Pendahuluan

BPJS Ketenagakerjaan adalah program pemerintah Indonesia yang bertujuan untuk memberikan perlindungan sosial bagi pekerja formal di Indonesia, baik pekerja yang bekerja di sektor swasta maupun sektor publik. Program ini memberikan jaminan terhadap risiko kecelakaan kerja, kematian, dan pensiun. Pemberian BPJS Ketenagakerjaan kepada pekerja adalah untuk memberikan perlindungan dan jaminan sosial bagi pekerja, sehingga pekerja dapat bekerja dengan tenang dan fokus tanpa harus khawatir terhadap risiko-risiko yang mungkin terjadi dalam pekerjaannya. Namun masih banyak pekerja di Indonesia yang belum terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, terutama pekerja dengan status PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti ketidakpahaman atau ketidaktahuan mengenai hak-hak mereka sebagai pekerja, ketidakmampuan membayar iuran BPJS, atau karena kebijakan perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerja PKWTT dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, pekerja PKWTT yang belum terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan tetap memiliki hak-hak yang dilindungi oleh undang-undang, termasuk hak atas upah, jaminan sosial, dan perlindungan hukum.

Oleh karena itu, perlu adanya upaya dari pemerintah dan masyarakat untuk memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai hak-hak pekerja dan pentingnya terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, perusahaan juga diharapkan untuk memperhatikan kesejahteraan pekerja dan mematuhi peraturan yang berlaku mengenai jaminan sosial untuk pekerja.

Setiap pekerja di Indonesia memiliki hak untuk dilindungi oleh hukum dalam hal ketenagakerjaan, termasuk perlindungan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan. Namun, tidak semua perusahaan memberikan BPJS Ketenagakerjaan kepada karyawan mereka, baik karena ketidakmampuan finansial perusahaan atau pelanggaran hukum. Perlindungan hukum bagi pekerja tetap yang tidak mendapat BPJS Kesehatan oleh perusahaan adalah penting untuk memastikan hak-hak kesehatan pekerja terpenuhi. BPJS Kesehatan merupakan program jaminan kesehatan yang wajib diikuti oleh semua pekerja yang bekerja di Indonesia. Namun, tidak semua perusahaan memenuhi kewajiban tersebut, sehingga pekerja tetap yang tidak terdaftar di BPJS Kesehatan tidak memiliki jaminan kesehatan yang memadai.

Dalam hal ini, pekerja tetap yang tidak mendapat BPJS Kesehatan dapat dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun di lindungi dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 mengatur mengenai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) untuk semua pekerja yang telah menandatangani suatu kontrak kerja yang diadakan oleh perusahaan. Undang-undang ini menegaskan bahwa setiap pekerja berhak atas jaminan sosial yang memadai, termasuk jaminan kesehatan. Perusahaan juga diwajibkan untuk memberikan perlindungan kesehatan kepada pekerja tetapnya, baik melalui BPJS Kesehatan atau asuransi kesehatan lainnya.

Dalam situasi apapun, pekerja harus selalu memastikan bahwa mereka mendapatkan hak-hak yang seharusnya dilindungi oleh hukum. Jika merasa tidak terlindungi, pekerja harus segera mencari bantuan hukum dari lembaga yang terkait. Dalam hal perusahaan lalai dalam memberikan BPJS Ketenagakerjaan kepada karyawannya, perusahaan dapat dikenakan sanksi administratif berupa denda dan/atau pembekuan izin usaha. Selain itu, perusahaan juga dapat dituntut secara pidana jika terbukti melakukan tindakan melanggar hukum. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan memenuhi kewajiban-kewajiban yang diatur dalam

undang-undang lebih tepatnya sesuai yang termuat dalam pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 membahas mengenai perusahaan harus melakukan pelunasan pemberian BPJS Ketenagakerjaan terhadap karyawan tetap maupun karyawan kontrak tanpa adanya suatu diskriminasi demi meningkatkan suatu kesejahteraan antar seluruh karyawan dalam suatu perusahaan dan peraturan terkait untuk menjaga kepatuhan hukum dan kesejahteraan karyawan.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam jurnal ini adalah metode penelitian hukum normatif. Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode perundang-undangan dan konseptual. Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer yang terdiri dari peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder yang terdiri dari yakni buku-buku hukum, artikel, dan jurnal-jurnal hukum yang berhubungan dengan perkosaan dalam perkawinan. Teknik pengumpulan dan pengelolaan bahan hukum dalam penelitian normatif ini berdasarkan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer dengan menelusuri perundang-undangan terkait dengan permasalahan yang diteliti. Sedangkan bahan hukum sekunder dengan studi kepustakaan dalam bentuk buku hukum dan jurnal hukum. Teknik analisis bahan hukum dalam penelitian normatif ini dengan metode analisis yang bersifat preskriptif analisis secara normatif.

Hasil Dan Pembahasan

1. Perlindungan hukum terhadap pekerja pkwtt yang belum mendapat hak bpjs ketenagakerjaan berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Secara umum perlindungan hukum diberikan kepada subjek hukum ketika subjek hukum yang bersangkutan bersinggungan dengan peristiwa hukum. Pada hakikatnya setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari hukum. Hampir setiap hubungan hukum harus mendapatkan perlindungan hukum salah satunya adalah perlindungan hukum bagi pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang belum mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga mengenai BPJS Ketenagakerjaan termuat di Undang undang Nomor 24 Tahun 2011

1. Bentuk Dari Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum juga merupakan hak pekerja yang harus diberikan kepada pekerja, mengenai perlindungan yang dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya ataupun juga perusahaan memperhatikan asas perlindungan bagi serikat pekerja yang telah bekerja atas perusahaan.

Sadarnya atas pentingnya suatu pekerja bagi perusahaan dalam dunia pekerja waktu tertentu bisa disebut PKWT baik secara pemborongan para pekerja atau penyedia jasa tenaga kerja sepatutnya perusahaan wajibk menjamin perlindungan bagi pekerja (Asuan 2019), selaras pembahasan tentang perlindungan pekerja secara tegas juga dimuat di dalam Undang undang No 13 Tahun 2003 pasal 5 dalam hal ini menyatakan “setiap tenaga kerja berhak ataupun mempunyai sebuah kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik juga tanpa perlu adanya perbedaan terhadap pekerja yang mengalami kondisi berkebutuhan khusus”.

Perlindungan hukum bagi pekerja swakelola atau pekerja PKWT yang sudah menandatangani perjanjian kerja namun ternyata didalam perjanjian kerja tersebut ada yang bertentangan dengan Undang-undang ketenagakerjaan, seperti di pasal 5 dalam perjanjian kerja tersebut yang berbunyi “Pihak kedua selaku pekerja dengan ini menyatakan dan bersedia tidak akan melakukan tuntutan apapun baik secara administrasi atau hubungan industrial maupun keperdataan kepada pihak pertama selaku perusahaan atas terjadinya pemutusan hubungan di perjanjian”.

Perjanjian kerja diatas bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu pada Undang-undang No 13 Tahun 2003 dan di Undang-undang No 2 Tahun 2004 mengatakan bahwa setiap pekerja juga memiliki hak untuk mengajukan permasalahan perusahaan ke Pengadilan Hubungan Industrial bisa dikatakan bahwa salah satu perjanjian kerja yang diatas telah terjadinya perbuatan melawan ketetapan undang undang ketengakerjaan dan syarat sah nya suatu perjanjian. Dalama hal ini perusahaan melanggar Pasal 52 ayat (1) bagian d UUK, Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan terhadap pekerja, merupakan sesuatu kepentingan dalam rangka wujud pembangunan dalam sistem hubungan industrial yang menekan pada kemitraan dan kesamaan maka dapat memberdayakan tenaga kerja secara optimal(Kusmayanti 2020). Namun dalam hubungan industrial

tidak menutup kemungkinan timbulnya Suatu perselisihan hubungan kerja meliputi atas perselisihan tentang hak dari pihak pekerja kemudian perselisihan kepentingan tertentu atau pun bisa mengenai perselisihan mengenai suatu perjanjian kerja yang dibentuk oleh perusahaan yang menunjuk pejabat pembuat komitmen dalam perjanjian kerja tersebut ternyata bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan ketenagakerjaan, umumnya perselisihan hubungan kerja diselesaikan diranah pengadilan hubungan industrial tetapi tidak menutup kemungkinan bisa melalau tahapan mediasi selain itu bisa melalui tahapan konsiliasi(Maswandi 2017).

Dengan cara begitu ada beberapa opsi opsi untuk menyelesaikan suatu perselisihan khususnya mengenai dalam perjanjian kerja yang bermasalah dengan segala peraturan mengenai ketenagakerjaan, tidak selamanya dalam menyelesaikan suatu permasalahan industrial diselesaikan di pengadilan bisa juga cara lain dalam penyelesaiannya.

Penyelesaian secara Mediasi merupakan suatu penyelesaian permasalahan tentang hak, permasalahan suatu kepentingan perselisihan mengenai perjanjian kerja biasanya dapat ditengahi oleh mediator selaku orang yang menyelesaikan segala bentuk perselisihan hubungan kerja. Biasanya disarankan oleh pihak pengadilan hubungan industrial sebelum naik ke tahapan peradilan harus melalui tahapan awal untuk melakukan mediasi dalam menyelesaikan sengketa perihal perjanjian kerja yang kontra dengan undang undang ketenagakerjaan yang dimana dalam tahapan ini biasanya pihak serikat pekerja dengan pihak dari perusahaan bermusyawarah mencari titik tengah dari permasalahan tersebut yang dimana pengadilan hubungan industrial mengutus salah satu orang yang dinamakan mediator untuk mencatat hasil dari mediasi kemudian nanti diserahkan ke pengadilan untuk menentukan hasilnya.

Kemudian pada penjelasan mengenai tahapan dengan cara konsialisasi biasanya diselesaikan oleh orang yang disebut konsiliator ialah masyarakat yang berpengalaman dibidang mengenai hububungan tenaga kerja bisa juga menguasai segala peraturan ketenagakerjaan yang dipilih oleh menteri melakukan suatu konsialisasi, anjuran tertulis kepada perusahaan untuk meyelesaikan perselisihan dengan serikat pekerja. suatu daftar konsiliator untuk salah satu wilayah kerja diadakan oleh kantor pemerintah yang bertanggung jawab atas ketenagakerjaan. Pembahasan mengenai konsialisasi juga termuat di UU No 2 Tahun 2004 pasal 87 “pada dasarnya konsialisasi biasanya terkait mengenai perselisihan pemutusan terhadap karyawan atau perselisihan anatar serikat buruh”. Setelah membahas

penyelesaian suatu hubungan industrial tanpa lewat jalur pengadilan masuklah pada penyelesaian lewat jalur pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri dilakukan dengan tahapan antara lain: Tahapan pengajuan gugatan dan tahapan proses pemeriksaan(Kusmayanti 2020). Bagi para pekerja yang tidak puas atau merasa sebuah perjanjian kerja pada perusahaan adanya letak dari unsur perbuatan melawan perundang undang dapat mengajukan tahapan gugatan dengan memberi berkas ke pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Penjelasan mengenai pengajuan gugatan suatau perselisihan hubungan insdustrial dapat diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat dari si pekerja atau buruh bekerja, dalam suatu pengajuan gugatan tersebut wajib dilampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau disebut konsiliasi apabila tidak terdapat suatu risalah penyelesaian melalui tahapan mediasi maka bisa dikembalikan kepada para pihak yang mengajukan gugatan. Dengan terdapatnya suatu gugatan maka pengadilan negeri dalam jangka waktu 7 hari kerja menetapkan Majelis Hakim terdiri atas satu orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 orang Hakim adhoc sebagai anggota yang memeriksa dan memutus perselisihan, dalam pemeriksaan perkara dapat dilakukan dengan dua cara yaitu pemeriksaan dengan cara biasa dan juga pemeriksaan dengan cara cepat penjelesan dapat dijelaskan seperti bawah ini :

- Pemeriksaan suatu gugatan dengan cara biasa Majelis Hakim menetapkan jangka waktu selama Tujuh Hari dengan memberi Dua kali penundaan diberikan kepada para pihak yang berpekara.
- Pemeriksaan suatu gugatan dengan cara cepat Majelis Hakim menetapkan jangka waktu selama Tujuh Hari tanpa adanya penundaan, proses ini dilakukan apabila terdapat suatu kepentingan para yang sangat mendesak dengan memberi alasan permohonan dari yang berkepentingan.

Terdapat juga dipengadilan Hubungan Industrial yang di Indonesia dalam menyelesaikan suatu sengketa industrial harus memamkai asas peradiln cepat, tepat, adil dan murah merujuk pada UU No 2 Tahun 2004, dijelaskan sebagai berikut(Sherly 2021): Mengefektifikan dalam pemeriksaan mengenai isi dari gugatan oleh hakim dapat dikatakan diperlukannya sosok hakim dan aparat hukum dalam penanganan permasalahan hubungan industrial, adanya kepastian hukum dan pembentukan ketentuan khusus mengenai mengeksekusi putusan permasalahan hubungan industrial agar menemukan

titik terang tidak memberat kepada para serikat pekerja akan adanya suatu perjanjian kerja yang bertentangan dengan perundang undangan.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan 2 (dua) pilihan cara menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yaitu dengan cara :

1. Non Litigasi

adalah penyelesaian perselisihan yang dilakukan di luar pengadilan. Penyelesaian ini umumnya dilakukan secara musyawarah antara kedua belah pihak (bipartit) yang berselisih yaitu pengusaha dengan buruh atau yang diwakili oleh serikat pekerjanya. Bila dengan cara ini belum bisa menyelesaikan perselisihan tersebut, maka musyawarah tersebut difasilitasi oleh pemerintah baik melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase.

Penyelesaian perkara melalui non litigasi ini menjadi salah satu pilihan untuk menyelesaikan perselisihan. Secara filosofis penyelesaian ini lebih baik hasilnya, karena :

- a. hasil penyelesaian non litigasi bisa diterima oleh masing-masing pihak;
- b. tidak ada yang merasa diciderai atau dirugikan;
- c. mampu menghindarkan konflik berkepanjangan antara pengusaha dengan buruh atau serikat pekerjanya

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/serikat buruh. Pertentangan ini bisa berkepanjangan, karena masing-masing pihak memiliki kepentingan yang berbeda. Bergantung pada para pihak itu sendiri, sehingga penyelesaian perselisihannya pun sulit dicapai. Dari pengamatan kami di lapangan kesulitan ini umumnya datang dari tidak profesionalnya pejabat yang duduk di kelembagaan non-litigasi (mediasi, konsiliasi dan arbitrase).

Padahal UU PPHI memberikan pilihan penyelesaian perselisihan yaitu selain melalui non-litigasi juga bisa melalui litigasi. Tetapi hampir semua kasus diselesaikan melalui litigasi dan hasilnya sebagian besar dimenangkan oleh pihak pengusaha. Inilah yang menyebabkan orang beranggapan bahwa UU PPHI penuh konflik. Pihak-pihak yang ingin memenangkan perkara jalurnya melalui pengadilan (litigasi), sedangkan pihak-pihak yang ingin menyelesaikan persoalan tidak melalui pengadilan (non litigasi).

Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 5 Bab II)

a. Penyelesaian Melalui Bipartit atau tripartid

Adalah proses penyelesaian perselisihan melalui perundingan antara Pekerja / Buruh atau Serikat Pekerja / Serikat Buruh dengan Pengusaha untuk menyelesaikan Perselisihan. Penyelesaian melalui perundingan ini bersifat WAJIB.

Penyelesaian perselisihan bipartit berarti penyelesaian hubungan industrial antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha secara intern di dalam lingkungan perusahaan tanpa melibatkan pihak ketiga (Juanda Pangaribuan 2005). Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Penyelesaian perselisihan yang demikian merupakan penyelesaian perselisihan terbaik karena masing-masing pihak dapat langsung berbicara dan dapat memperoleh kepuasan tersendiri dikarenakan tidak ada campur tangan dari pihak ketiga. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal (Asri Wijayanti 2009).

Alur Proses Penyelesaian Bipartit:

1. Pekerja / Buruh atau SP / SB melakukan perundingan dalam kurun waktu 30 hari.
2. Dalam perundingan dibuat risalah perundingan yang ditanda tangani kedua belah pihak yang memuat, identitas para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah, pendapat para pihak dan kesimpulan;
3. Apabila perundingan menghasilkan kesepakatan maka dibuat Perjanjian Bersama (PB) dan ditandatangani para pihak;
4. Perjanjian bersama tersebut didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri;
5. Apabila salah satu pihak melakukan ingkar janji, maka bisa dimintakan eksekusi kepada PHI.
6. Dalam hal Perundingan Bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan tersebut pada Kantor Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) setempat dengan melampirkan Bukti Perundingan Bipartit.

7. Setelah menerima pencatatan dari para pihak yang berselisih, petugas dari Kantor DISNAKER tersebut wajib menawarkan kepada para pihak untuk memilih alternatif penyelesaian, yaitu:
- a) Jika Perselisihan Kepentingan, melalui :
 - 1) MEDIASI
 - 2) KONSILIASI
 - 3) ARBITRASE
 - b) Jika Perselisihan PHK, melalui :
 - 1) MEDIASI
 - 2) KONSILIASI
 - c) Jika Perselisihan antar Serikat Pekerja, melalui:
 - 1) MEDIASI
 - 2) KONSILIASI
 - 3) ARBITRASE
 - d) Jika Perselisihan HAK, langsung dilimpahkan ke MEDIASI

b. Penyelesaian Melalui Mediasi

Adalah proses penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar SP / SB dalam suatu Perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih MEDIATOR yang Netral dan merupakan Pegawai Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER).

Upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota (Asri Wijayanti 2009). Dalam UUPPHI disebutkan bahwa mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator netral (Juanda Pangaribuan 2005).

1. Mediator, adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri.
2. Tugas Mediator, memberi anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih dan membantu membuat perjanjian bersama apabila telah tercapai kesepakatan antara pihak yang berselisih.

3. Tugas Mediator meliputi penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
4. Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja.

Alur Proses Mediasi:

1. Setelah menerima Pelimpahan Perselisihan, maka Mediator wajib menyelesaikan tugasnya selambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung mengadakan sidang MEDIASI.
2. Mediator dapat memanggil satu saksi ahli guna diminta dan didengar kesaksiannya jika diperlukan, saksi atau saksi ahli harus menunjukkan serta membukakan buku-buku atau surat-surat yang diperlukan.
3. Apabila tercapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani kedua belah Pihak serta didaftarkan ke PHI.
4. Apabila salah satu Pihak melakukan ingkar janji, maka bisa diminta Eksekusi kepada PHI.
5. Apabila tidak tercapai Kesepakatan, maka Mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang dilimpahkan kepada kedua belah Pihak.
6. Apabila anjuran telah diterima oleh kedua belah Pihak maka dibuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke PHI.
7. Apabila Anjuran Mediator tidak diterima salah satu Pihak, maka Pihak yang bersangkutan dapat meneruskan Proses Penyelesaian Perselisihan dengan mengajukan gugatan kepada PHI.

Konsep mediasi yang diperkenalkan dalam UU PPHI ini tidak akan menimbulkan mediasi yang memfasilitasi para pihak yang bersengketa untuk dapat berunding. Tetapi mediator yang menjadi figur sentral dikarenakan adanya bentuk quasi putusan "anjuran" yang dikeluarkan oleh mediator. Dalam pengalaman praktis, mediasi yang selama ini dipraktekkan melalui lembaga tripartit lebih berfungsi sebagai quasi hakim dibandingkan bertindak sebagai fasilitator. Hal ini akan lebih rumit dengan munculnya PERMA tentang mediasi yang mengharuskan adanya mediasi dalam pengadilan sebelum pemeriksaan pokok perkara. Jadi akan ada dua mediasi yang dua-duanya tidak memfasilitasi.

Di ranah hukum, mediasi tidak mengenal anjuran. Peran mediator hanya sebatas memfasilitasi, para pihaklah yang diharapkan menemukan solusi atas permasalahan yang sedang dihadapi. Peran mediator haruslah pasif. Mediasi dalam UU PPHI ini berperan sangat aktif dan tidak pasif serta menjadi titik

sentral bagi para pihak, karena filosofi yang dianut oleh mediasi dalam UU PPHI adalah filosofi “zero sum game”

c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Adalah proses penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, atau perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih KONSILIATOR yang netral dan memenuhi syarat-syarat sesuai dengan ketentuan Menteri Tenaga Kerja dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada Pihak yang berselisih.

Definisi konsiliasi menurut UUPPHI adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antara serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator resmi (Juanda Pangaribuan 2005).

- 1) Konsiliator, adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator yang ditetapkan oleh menteri.
- 2) Tugas Konsiliator meliputi penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan.
- 3) Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja, meliputi kegiatan :
 1. Penelitian tentang duduknya perkara : 7 hari
 2. Sidang Mediasi/Konsiliasi : 10 hari
 3. Pembuatan anjuran berdasarkan sikap para pihak : 10 hari
 4. Membantu membuat perjanjian bersama : 3 hari

Alur Proses Konsiliasi:

1. Para Pihak memilih Konsiliator dan mengajukan penyelesaian secara tertulis kepada Konsiliator tersebut.
2. Setelah menerima Pelimpahan Perselisihan, maka Konsiliator wajib menyelesaikan tugasnya selambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima Pelimpahan Perselisihan.
3. Konsiliator harus mengadakan Penelitian tentang Pokok Perkara dan mengadakan Sidang Konsiliasi.
4. Konsiliator dapat memanggil Saksi atau Saksi Ahli, guna diminta dan didengar keterangannya jika diperlukan Saksi atau Saksi Ahli harus menunjukkan serta membukakan buku-buku atau surat-surat yang diperlukan.

5. Apabila tercapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani kedua belah Pihak serta didaftarkan ke PHI.
6. Apabila salah satu Pihak melakukan Ingkar Janji, maka bisa diminta Eksekusi kepada PHI.
7. Apabila Anjuran diterima oleh kedua belah Pihak, maka dibuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke PHI.
8. Apabila salah satu Pihak melakukan Ingkar Janji, maka bisa dimintakan Eksekusi kepada PHI.
9. Apabila anjuran tidak dapat diterima salah satu Pihak, maka Pihak yang bersangkutan dapat meneruskan Proses Perselisihan dengan mengajukan gugatan ke PHI.

d. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Adalah suatu Proses Penyelesaian Perselisihan Kepentingan dan Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu Perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para Pihak yang berselisih untuk menyerahkan Penyelesaian Perselisihan kepada Arbiter dari daftar Arbiter yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja yang keputusannya mengikat para Pihak dan bersifat Final.

Arbitrase memiliki perbedaan dengan mediasi dan konsiliasi. Perbedaan itu terletak pada tata cara pemeriksaan perselisihan dan akibat hukum hasil pemeriksaannya. Pemeriksaan pada arbitrase dilakukan dengan hukum acara yang mirip dengan hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial. Hasil pemeriksaan arbiter dituangkan dalam suatu putusan tertulis. Sedangkan hasil pemeriksaan mediator dan konsoliator, dituangkan dalam bentuk anjuran tertulis (Juanda Pangaribuan 2005).

Alur Proses Arbitrase

1. Para Pihak bersepakat untuk memilih Proses Arbitrase.
2. Kesepakatan dituangkan dalam perjanjian Arbitrase yang memuat Identitas para Pihak, Pokok Persoalan, Jumlah Arbiter, Pernyataan para Pihak untuk tunduk dan menjalankan keputusan Arbitrase dan Tempat, Tanggal Pembuatan Surat Perjanjian dan Tanda Tangan Para Pihak.
3. Para Pihak memilih Arbiter dari daftar Arbiter yang ditetapkan Menteri.
4. Para Pihak dapat memilih Majelis Arbiter, maka para Pihak memilih Arbiternya masing-masing dan masing-masing Arbiter akan menunjuk satu Arbiter sebagai Ketua Arbiter.

5. Dalam hal para Pihak tidak bersepakat dalam menunjuk Arbiter, maka Penunjukan diserahkan pada Ketua Pengadilan Negeri dengan mengangkat Arbiter dari daftar Arbiter.
6. Arbiter dan para Pihak harus membuat Perjanjian Penunjukan Arbiter yang memuat Identitas para Pihak dan Arbiter, Pokok Persoalan, Biaya Arbitrase dan Honorarium arbiter, pernyataan para pihak untuk tunduk dan menjalankan Proses Arbitrase, tempat dan tanggal Pembuatan Surat Perjanjian Serta tanda tangan para Pihak yang berselisih dan Arbiter, Pernyataan Arbiter atau Para Arbiter untuk tidak melampaui Kewenangannya, dan Pernyataan Arbiter bahwa Arbiter tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai derajat kedua dengan para pihak yang berselisih.
7. Arbiter yang telah ditunjuk, Apabila salah satu Pihak atau para pihak telah menemukan cukup bukti Otentik tentang keraguan bahwa Arbiter tidak secara bebas dan akan berpihak dalam pengambilan keputusan maka dapat diajukan Hak Ingkar oleh Para Pihak, Hak Ingkar dapat diajukan pada Ketua Pengadilan (apabila Arbiter diangkat oleh ketua pengadilan), Arbiter Tunggal dan kepada Majelis Arbiter.
8. Arbiter wajib menyelesaikan Perselisihan dalam waktu 30 (tiga puluh) hari dan dapat diperpanjang satu kali untuk selama 14 hari.
9. Penyelesaian melalui Arbitrase tetap diawali upaya Perdamaian yang dilakukan oleh Arbiter.
10. Apabila upaya perdamaian berhasil maka dibuat Akta Perdamaian dan didaftarkan pada PHI dan dapat dimintakan Eksekusi apabila salah satu pihak tidak menjalankan Akta Perdamaian tersebut.
11. Apabila tidak tercapai perdamaian, Maka upaya Arbitrase dilanjutkan dengan menjelaskan Pendirian masing-masing Pihak secara tertulis atau lisan dengan mengajukan alat bukti dari masing-masing Pihak.
12. Arbiter atau Majelis Arbiter berhak memberi penjelasan tambahan secara tertulis, Dokumen atau bukti lainnya yang dianggap perlu.
13. Jika diperlukan Arbiter atau Majelis Arbiter dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk didengar keterangannya.
14. Putusan sidang Arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum.
15. Putusan Arbitrase mengikat para pihak dan bersifat akhir dan tetap.
16. Putusan Arbitrase dapat dimintakan pembatalannya ke MA, Apabila putusan diduga mengandung bahwa Surat atau Dokumen selama

Persidangan atau setelah putusan dinyatakan palsu, Dokumen yang menentukan disembunyikan lawan, Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh satu pihak, Putusan melampaui kewenangan Arbiter dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

2. Litigasi

Adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan, dilakukan oleh Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.

Pengadilan Hubungan Industrial sendiri merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap suatu perselisihan hubungan industrial. Pengadilan Hubungan Industrial berada pada setiap pengadilan negeri. Namun, untuk pertama kali menurut UUPPHI, maka akan dibentuk pada setiap pengadilan negeri kabupaten/kota yang merupakan ibukota provinsi dan di kabupaten/kota yang padat industri (Juanda Pangaribuan 2005). Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus (Zaeni Asyhadie 2007):

- a. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- b. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur pengadilan dilakukan dengan pengajuan gugatan yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh. Dimana dalam pengajuan gugatan harus dilampiri dengan risalah penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi. Bila gugatan tersebut tidak dilampiri dengan risalah tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan tersebut kepada penggugat (Zaeni Asyhadie 2007).

Hakim yang menerima pengajuan gugatan wajib memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya. Kemudian, Ketua Pengadilan Negeri harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang akan memeriksa dan memutus perselisihan hubungan industrial tersebut selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah menerima gugatan (Zaeni Asyhadie 2007).

Adanya sengketa antara pekerja dengan perusahaan dalam hal ini pekerja dapat melakukan upaya hukum didalam penyelesaian sengketa tersebut, pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan dapat juga diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri.

2. Bentuk Jaminan Sosial Bagi Pekerja Dan Segala Bentuk Hak Hak Bagi Pekerja PKWTT

Pemberian bentuk jaminan sosial terhadap pekerja PKWTT juga bisa dilihat berdasarkan Undang undang No.11 Tahun 2020 mengenai cipta kerja tentang pemberian jaminan setelah terjadi pemutusan kerja, penjelasan mengenai jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan dari pemerintah Untuk menjamin pekerja mendapatkan kebutuhan dasar yang layak. Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja mengatur mengenai upaya dari pemerintah dalam bentuk pengaturan, yaitu kewajiban perusahaan untuk memberikan uang kompensasi bagi para pekerja yang bekerja berdasarkan PKWTT Ketika berakhirnya masa kerja dan jaminan sosial pekerja.

Aturan mengenai kompensasi dan jaminan sosial tersebut tentu saja menjadi salah satu keuntungan bagi pegawai tetap yang bekerja berdasarkan PKWTT. Dikarenakan, sebelum diberlakukannya Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja ini pekerja yang bekerja berdasarkan PKWTT tidak mendapatkan kompensasi apabila berakhirnya masa kontrak kerja, yang mana uang kompensasi tersebut hanya berlaku bagi pekerja yang bekerja berdasarkan PKWTT. Kemudian mengenai jaminan sosial tenaga kerja, Pemerintah menambahkan jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) bagi pekerja/buruh apabila terjadi PHK.

Masih banyak perusahaan yang menggunakan pekerja dalam kategori PKWTT meskipun jenis pekerjaanya permanen, ini jelas bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan, meskipun pekerja kontrak atau PKWT dalam Undang -Undang Tenaga Kerja tidak melanggar prinsip -prinsip dalam hukum perjanjian . Pekerja di PKWTT ini cenderung tidak memenuhi hak normatif mereka sebagai pekerja, misalnya perlindungan hukum, perlindungan kerja, asuransi sosial, asuransi kesehatan, upah berdasarkan ketentuan, dan tidak mendapatkan tunjangan sebagaimana mestinya. Masalah ini adalah kompleksitas pekerja dan pekerja sehingga harus diubah dan diperbarui dan bahkan harus ditolak.

Kesimpulan

Jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk resiko-resiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin, untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dan terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak. Sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan pekerja yang dapat memberikan ketenangan kerja agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas pekerja. Jika dibandingkan dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan, bahwa "setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja". Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja (pasal 86 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Selanjutnya diatur juga mengenai sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan (Pasal 87 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja meliputi :

1. Adanya jaminan sosial bagi tenaga kerja
2. Tersedianya fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan.
3. Membentuk usaha-usaha produktif di perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan.

Apabila pengusaha dan pekerja tidak segera mendaftarkan diri ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan maka akan dikenakan sanksi

administratif yang merujuk pada peraturan pemerintah (pp) Nomor 86 Tahun 2013 sanksi yang dapat dikenakan berupa teguran tertulis, denda dan atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Pada kenyataannya masih banyak pengusaha dan pekerja yang tidak segera mendaftarkan diri ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS). Padahal telah disebutkan sebelumnya bahwa dengan memberikan jaminan sosial kepada pekerjanya merupakan bagian dalam mencapai pengelolaan perusahaan yang baik (*good corporate governance*)

Hak tenaga kerja dalam mendapatkan jaminan social bisa disebut BPJS Ketenagakerjaan merupakan suatu bentuk perlindungan hukum yang dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dan keluarganya terhadap resiko yang menimpa pekerja/tenaga kerja. Bentuk Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga kerja sekarang diwujudkan dalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang BPJS (UU BPJS), yang terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Yang dimaksud dengan jaminan sosial tenaga yang dikelola pemerintah bagi buruh adalah sebagai jaminan bagi buruh/buruh melalui pemberian jaminan kesehatan dan selanjutnya upah berupa uang sebagai pengganti sebagian gaji yang hilang atau berkurang dan administrasi karena kejadian atau kondisi yang dialami buruh/buruh seperti: kecelakaan kerja, penyakit kehamilan, persalinan, usia lanjut dan kematian.kepentingan peserta, Mengumpulkan serta mengelola data peserta program jaminan sosial, Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial, Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

Sebagai program publik, Jamsostek bisa dikatakan BPJS memberikan hak dan membebani kewajiban secara pasti (*compulsory*) bagi pengusaha dan tenaga kerja berdasarkan Undang-undang No.3 tahun 1992 mengatur Jenis Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK),sedangkan kewajiban

peserta adalah tertib administrasi dan membayar iuran. Dalam meningkatkan pelayanan Jamsostek tak hentinya melakukan terobosan melalui sistem online guna menyederhanakan sistem layanan dan kecepatan pembayaran klaim hari tua (JHT). Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan 4 Program yakni Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JK). Sementara Program Jaminan Kesehatan diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan mulai 1 Januari 2014. Menurut Undang-Undang tersebut, Pemberi Kerja wajib mendaftarkan seluruh pekerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan secara bertahap menurut ketentuan perundangundangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ii, B A B, and Pengertian Pekerja. 2003. "Ketentuan Umum No.3, Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 15," no. 3: 15-49.
- Munir Fuady II, *Perbuatan Melawan Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2002: 3
- Juanda Pangaribuan, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta, Bumi Intitama Sejahtera, 2005,: 8
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009: 185
- Zaeni Asyhadie II, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2007: 158
- Kusmayanti, Hazar. 2020. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Putusan Perdamaian Di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A)." *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata* 6 (1): 35.
- Maswandi . 2017. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial." *Publikauma : Jurnal Administrasi Publik Universitas*

Medan Area 5 (1): 36. <https://1203>.

Marzuki, Peter Mahmud . 2021. *Pengantar Ilmu Hukum*. Prenada Media. <https://books.google.co.id>.

Ayuna Putri, Sherly . 2021. "Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 5 (2): 310-27. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v5i2.307>.

Said, Muhammad. 2018. "KEDUDUKAN TENAGA KERJA DALAM PELAKSANAAN PERJANJIAN PERBURUHAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003."

Wildan, Muhammad. 2017. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."