

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PART TIME YANG TIDAK DIDAFTARKAN DALAM BPJS KETENAGAKERJAAN

by Yuli Ningdyah

Submission date: 25-Jun-2020 05:09AM (UTC-0700)

Submission ID: 1349499367

File name: jurnal_diyah.docx (42.97K)

Word count: 6147

Character count: 41098

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
PART TIME YANG TIDAK DIDAFTARKAN
DALAM BPJS KETENAGAKERJAAN**

By Yuli Ningdiyah

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA *PART TIME* YANG TIDAK DIDAFTARKAN
DALAM BPJS KETENAGAKERJAAN**

Yuli Ningdiyah

18
Fakultas Hukum

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jalan semolowaru Nomor 45, Surabaya 60118, Indonesia

081359296964, yningdiyah@gmail.com

Abstrak

Dalam pelaksanaannya, Program Jaminan Sosial Nasional Bidang Ketenagakerjaan sangat rawan akan terjadinya kecurangan. Masih banyak perusahaan yang belum mendaftarkan pekerja part time dalam BPJS Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga tidak disebutkan dengan jelas perlindungan hukum yang tidak mendaftarkan pekerja part time yang termasuk perjanjian kerja waktu tertentu dalam BPJS Ketenagakerjaan. Metode yang digunakan dalam penulisan skripsi ini yaitu penelitian yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dalam bentuk pengkajian teoritik dari sumber data primer, sekunder, serta tersier sebagai bahan penunjang guna menjawab pendukung permasalahan hukum yang dihadapi. Hasil penelitian menunjukkan Karyawan kontrak wajib didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan, termasuk yang bekerja kurang dari tiga bulan. Perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja part time dalam BPJS Ketenagakerjaan akan dikenakan sanksi, sanksi yang didapatkan bisa berupa sanksi administratif maupun sanksi pidana.

Kata Kunci: Perlindungan hukum, Part Time, BPJS Ketenagakerjaan.

Abstract

In its implementation, the national social security program in the employment sector is very vulnerable to fraud. there are still many companies that have not registered part time workers in the BPJS Employment. the labor law also does not clearly state the legal protection which does not register part time workers which are included in certain time work agreements in the BPJS Employment. The method used in the writing of this thesis is normative juridical research that is legal research conducted in the form of theoretical studies from primary, secondary, and tertiary data sources as supporting material in order to answer the supporting legal problems being faced. The results of the study show that contract employees must be registered with BPJS Employment including those who work for less than three months. companies that do not register part time workers in the BPJS Employment will be subject to sanctions, sanctions can be in the form of administrative sanctions or criminal sanctions.

Keywords: Legal Protection, Part Time, BPJS Employment.

A. PENDAHULUAN

1. Latar belakang masalah

Hukum perburuhan atau yang sekarang biasa disebut dengan hukum ketenagakerjaan merupakan sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.¹

Pendapat para ahli tentang hukum perburuhan, Mr. Molenaar berpendapat bahwa "hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan perusahaannya, buruh dengan buruh, dan buruh dengan pengusahanya.

Mok menyatakan bahwa "hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergantung dengan pekerjaan itu."

Soetikno dalam bukunya yang berjudul Hukum Perburuhan, mengatakan bahwa "keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.²

Menurut ketentuan ¹³ Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan.

Selanjutnya perjanjian kerja ada lagi pendapat Subekti beliau menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas

¹ H.Agusfian Wahab,S.H.,dkk, ¹ *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet. 9, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), h. 1.

² *Ibid.*, h. 2.

(bahasa Belanda “dierstverhanding”) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh).

Perjanjian kerja yang didasarkan pada pengertian ² Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak disebutkan bentuk perjanjiannya tertulis atau lisan; demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur) dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap kepentingan manusia yang dilindungi hukum. Setiap manusia mempunyai kepentingan, yaitu tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan dapat terpenuhi. Oleh karena itu, manusia mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan hukum karena hak merupakan kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum.³

Pentingnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh sangat bermanfaat bagi pekerja/buruh agar terhindar dari sikap kesewenang-wenangan oleh perusahaan/pengusaha. Dalam konteks hukum perburuhan ini orang menggunakan istilah “perlindungan buruh” dalam bahasa asing “arbeidsbescherming”. Hal tersebut dikarenakan konteks inilah yang dimaksudkan dengan melindungi buruh, yaitu melindungi buruh dari perlakuan pemeerasan oleh pihak pengusaha.

Perlindungan hukum terhadap pekerja selama ini masih dianggap sebagai beban biaya, sehingga beberapa perusahaan menggunakan alat pelindung diri yang tidak memenuhi standar. Hal itu semakin diperparah dengan adanya alat pelindung diri palsu. Menurut data dari BPJS Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa terdapat 101.367 kasus di 17.069 perusahaan dari 359.734 perusahaan yang terdaftar dengan korban meninggal dunia sebanyak 2.382 orang sampai dengan bulan November tahun 2016. Angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja di Indonesia dirasa masih cukup tinggi. Salah satu penyebabnya adalah masih rendahnya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.⁴

Pada saat ini khususnya di Indonesia dimana semua bidang dalam hukum perburuhan dengan tujuan melindungi buruh, yaitu pihak yang lebih lemah ekonominya daripada pengusaha, yang ekonominya ¹⁵ lebih kuat, dimana semua aturan perburuhan baik dibidang hubungan kerja maupun di bidang kesehatan kerja dan keamanan kerja, mengandung maksud melindungi buruh, saat ini sudah tidak tepat apabila hanya bidang kesehatan kerja saja yang disebut perlindungan buruh.

³ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008), h. 5.

⁴ <http://m.harnas.co/2017/03/01/kemenaker-kematian-akibat-kecelakaan-kerjatinggi.html>.

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

- Setiap pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas, borongan dan PKWT wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenagakerja kepada Badan Penyelenggara. (Pasal 2 ayat 1)
- Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja PKWT selama tiga bulan secara berturut-turut atau lebih wajib mengikutsertakannya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. (Pasal 13 ayat 1)
- Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja PKWT kurang dari tiga bulan secara berturut-turut wajib mengikutsertakannya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. (Pasal 13 ayat 2)
- Dalam hal hubungan kerja tenaga kerja PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperpanjang sehingga bekerja selama tiga bulan secara berturut-turut atau lebih, pengusaha wajib mengikutsertakannya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan terhitung mulai perpanjangan PKWT. (Pasal 13 ayat 3)⁵

Berdasarkan peraturan tersebut dapat dijelaskan bahwa pekerja part time yang termasuk perjanjian kerja waktu tertentu wajib didaftarkan dalam BPJS Ketenagakerjaan. Dalam perjanjian kerja terdapat 2 macam yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pada saat ini semakin banyaknya kebutuhan sehingga tidak hanya orang dewasa saja yang bekerja melainkan pelajar/mahasiswa pun juga demikian. Pada umumnya pekerjaan yang bisa dilakukan oleh pelajar/mahasiswa adalah pekerjaan part time. Pekerjaan part time sendiri termasuk dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

Sampai saat ini memang masih belum jelas seputar hukum atau berupa peraturan yang dikeluarkan secara resmi dari pihak pemerintah Indonesia yang mengatur tentang seluk-beluk tentang karyawan part time ini. Karyawan part time bisa juga diartikan sebagai karyawan yang jam kerjanya kurang dari karyawan pekerja full time. Jam kerja full time merupakan 40 jam dalam

⁵ Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) No KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan PKWT

seminggu atau delapan jam dalam sehari. Nah, jam kerja part time sangat kurang dari itu, dan biasanya tidak sampai 30 jam dalam seminggu.

Pekerjaan part time juga lebih bersifat sementara dan berlangsung selama beberapa periode saja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan dengan karyawan part time biasanya yang akan menerapkan sistem pergantian shift seperti: restoran, kafe, hotel, maupun bar. Namun, bagi karyawan part time tetap berbeda dari karyawan shift biasanya. Karyawan shift biasa bekerja selama kurang lebih sekitar delapan jam dalam satu kali shift, sedangkan karyawan part time bisa kurang dari itu.

Dalam pelaksanaannya, Program Jaminan Sosial Nasional Bidang Ketenagakerjaan sangat rawan akan terjadinya kecurangan. Masih banyak perusahaan yang belum mendaftarkan pekerja part time dalam BPJS Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga disebutkan dengan jelas perlindungan hukum yang tidak mendaftarkan pekerja part time yang termasuk dalam perjanjian kerja waktu tertentu dalam BPJS Ketenagakerjaan. Hal tersebut disebabkan oleh enggan para pelaku usaha untuk mengeluarkan dana lebih untuk iuran BPJS Ketenagakerjaan hingga masalah internal perusahaan tersebut.

2. Rumusan Masalah

Terkait dengan latar belakang masalah tersebut, permasalahan yang dibahas di jurnal ini adalah perlindungan hukum bagi pekerja part time yang tidak didaftarkan dalam BPJS Ketenagakerjaan dan pertanggungjawaban perusahaan terhadap pekerja part time yang tidak didaftarkan dalam BPJS Ketenagakerjaan.

3. Metode

Metode yang digunakan dalam penulisan skripsi ini yaitu penelitian yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dalam bentuk pengkajian teoritik dari sumber data primer, sekunder, serta tersier sebagai bahan penunjang guna menjawab pendukung permasalahan hukum yang dihadapi.

B. PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Part Time Yang Tidak Didaftarkan Dalam BPJS Ketenagakerjaan

Di Indonesia penyediaan lapangan pekerjaan merupakan salah satu kewajiban negara sesuai yang diamanatkan dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Kesatuan Tahun 1945 (UUDNRI 1945) yang menyatakan bahwa setiap warga negara

berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak. Untuk melaksanakan amanat konstitusi tersebut negara mengeluarkan berbagai aturan dan kebijaksanaan untuk memberikan jaminan dan kesempatan kepada warga negara. Dalam konteks industri, proses produksi yang makin maju dan berkembang tentunya perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja sebagai faktor produksi.

Upaya pemerintah dalam melindungi hak-hak pekerja telah lama dilaksanakan dengan pemberlakuan berbagai regulasi di bidang ketenagakerjaan. Hal ini direalisasikan pemerintah dengan diberlakukannya berbagai peraturan perundangundangan seperti Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja (yang selanjutnya disingkat Jamsostek).

Dalam undang-undang perlindungan hukum terhadap pekerja paruh waktu tidak diatur secara khusus. Namun apabila terjadi kecelakaan kerja terhadap pekerja paruh waktu perusahaan tetap bertanggungjawab memberikan hak yang sama dengan pekerja penuh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik dengan jalan memberikan asuransi maupun berupa santunan kecelakaan kerja.

Secara umum tentang perlindungan terhadap pekerja telah diatur dalam undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja yang melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak. Keresahan dari masyarakat itu timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem kontrak jika dibandingkan dengan pekerja tetap.

Berkaitan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan telah dijelaskan bahwa sistem kontrak hanya boleh dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat sementara dan tidak boleh dilaksanakan untuk pekerjaan yang bersifat terus menerus. Dapat dilihat bahwa sistem PKWT merupakan sistem yang menempatkan pekerja sebagai pekerja tidak tetap. Perjanjian ini berkaitan hubungan antara pekerja dalam rangka pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat sementara.

Banyak perusahaan yang ingin mengembangkan usahanya menjadi lebih besar sehingga banyak tenaga kerja yang dibutuhkan baik tenaga kerja penuh, tenagakerja paruh waktu (part time), tenaga kerja sementara maupun pengganti. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUTK) sendiri tidak membedakan antara pekerja penuh, pekerja paruh waktu (part time), pekerja sementara maupun pekerja pengganti.

Perlindungan Tenaga Kerja bagi pekerja sangatlah penting, sesuai dengan pelaksanaan amanat Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (yang selanjutnya disebut UUD 1945), khususnya Pasal 27 ayat 2 tentang hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pemerintah selalu berupaya untuk memberikan fasilitas yang terbaik untuk seluruh rakyatnya, agar seluruh rakyat Indonesia dapat merasakan perlindungan hukum yang diberikan oleh Negara, khususnya dalam hal ini mengenai jaminan sosial tenaga kerja.

Tenaga kerja selalu berkaitan dengan resiko artinya setiap kegiatan ketenagakerjaan akan selalu ada hal yang berdampak buruk bagi pelakunya, namun tenaga kerja merupakan faktor strategis dalam upaya mewujudkan pembangunan nasional Indonesia. Mengingat betapa pentingnya peran ketenagakerjaan bagi lembaga/badan usaha milik negara maupun milik swasta dalam upaya membantu tenaga kerja untuk memperoleh hak-haknya maka dirumuskanlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan).

Selanjutnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diberlakukan guna mengatur berbagai hal terkait ketenagakerjaan dan menjadi landasan hukum ketenagakerjaan. Tujuan pemberlakuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam penjelasan umum undang-undang ini secara normatif adalah pembebasan manusia Indonesia dari perbudakan dan perhambaan dan memberikan posisi yang seimbang antara buruh atau pekerja dan pengusaha.

Pada perkembangan selanjutnya, dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), maka PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan dan efektif berlaku pada tanggal 1 Juli 2015. BPJS Ketenagakerjaan merupakan program negara yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. BPJS Ketenagakerjaan merupakan lembaga negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial dan pelaksana Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, khususnya di bidang jaminan sosial ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan memiliki fungsi penting yaitu tenaga kerja mendapatkan beberapa program jaminan sebagai berikut:

1. Program Jaminan Hari Tua (JHT), fungsinya adalah sebagai jaminan berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya, yang dibayarkan secara sekaligus apabila peserta mencapai usia pensiun atau meninggal dunia

atau mengalami cacat total tetap dimana yang dimaksud usia pensiun termasuk peserta yang berhenti bekerja karena mengundurkan diri, terkena PHK, dan sedang tidak aktif bekerja di manapun atau peserta yang meninggalkan wilayah Indonesia untuk selamanya.

1. Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), fungsinya adalah memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat kerja sampai kembali ke rumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja.
3. Program Jaminan Kematian (JKM), fungsinya diperuntukkan bagi ahli waris dari peserta program BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja.
4. Program Jaminan Pensiun, fungsinya adalah sebagai 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. Manfaat jaminan pensiun berupa sejumlah uang yang dibayarkan setiap bulan kepada peserta yang memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau kepada ahli waris bagi peserta yang meninggal dunia.

1. Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang badan penyelenggara jaminan sosial. Fasilitas yang diberikan oleh pemerintahan Indonesia untuk para tenaga kerja hingga sekarang dan ditunjuk ialah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan melalui Undang-Undang No. 24 tahun 2011.

Dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan, pemerintah setelah melahirkan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 lebih memperhatikan perlindungan kerja dan keselamatan kerja, tentunya tujuan pemerintah dalam hal ini selain benar-benar untuk melindungi dan memperhatikan keselamatan kerja dan para pekerja/buruh yang umumnya lemah, juga secara tidak langsung untuk melindungi perusahaan yaitu agar tetap berdiri dan berkembang, sebab factor tenaga kerja yang terpelihara kesehatannya, terpelihara kesejahteraannya, terpelihara dedikasi, dan kedisiplinannya, pada akhirnya tenaga kerja dibawah manajemen perusahaan tersebut, akan di akui jasa-jasanya sebagai pengembang perusahaan.

2. Perlindungan hukum tenaga kerja oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyelenggarakan 4 program yaitu: Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian. Dalam tiap program mempunyai dua kategori pendaftaran, yaitu bagi karyawan perusahaan dimana perusahaanlah yang mendaftarkan karyawan mereka dan yang kedua bagi pekerja mandiri.

Adanya kewajiban perusahaan dalam mengikutsertakan pekerja pada BPJS Ketenagakerjaan tersebut menunjukkan mekanisme perlindungan hukum yang jelas terhadap para pekerja dalam rangka menciptakan kepastian hukum, kesamaan kedudukan dalam hukum dan keadilan. Perlindungan tenaga kerja harus mampu memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Perlindungan tenaga kerja mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas tenaga kerja dalam mewujudkan perlindungan kerja terhadap para pekerja dari kecelakaan kerja.

Dalam pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan “bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja”.

Berkaitan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan telah dijelaskan bahwa sistem kontrak hanya boleh dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat sementara dan tidak boleh dilaksanakan untuk pekerjaan yang bersifat terus menerus. Dapat dilihat bahwa sistem PKWT merupakan sistem yang menempatkan pekerja sebagai pekerja tidak tetap. Perjanjian ini berkaitan hubungan antara pekerja dalam rangka pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat sementara.

Dalam hal pelaksanaan hubungan kerja yang dilandasi dengan perjanjian kerja yang ada, tidak tertutup kemungkinan adanya hal-hal yang dapat menimbulkan permasalahan baik yang menimbulkan pelanggaran terhadap isi perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang mengakibatkan perselisihan perburuhan. Sehingga apabila tidak dapat diatasi bisa mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja.

Pada dasarnya, setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial. Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti dan pekerja berhak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program

jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjajanya pada BPJS.⁶

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja. Untuk melindungi tenaga kerja akhirnya Pemerintah Indonesia membuat Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan. Sebagai perpanjangan tangan pemerintah BPJS Ketenagakerjaan telah bekerja melayani para pekerja dengan baik namun banyaknya perusahaan yang mempunyai tenaga kerja terkadang belum mendaftarkan pekerjajanya kedalam BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini membuat para tenaga kerja belum terlindungi kesehatan dan keselamatannya saat bekerja.

Pemberi kerja selain penyelenggara negara sesuai dengan skala usahanya sejak 1 Juli 2015 wajib mendaftarkan pekerjajanya kepada BPJS Ketenagakerjaan untuk mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, program jaminan pensiun dan program jaminan kematian secara bertahap. Tidak terkecuali pekerja tetap atau harian lepas, borongan dan perjanjian waktu kerja lainnya, wajib didaftar sesuai tahapan dalam peraturan.

Ketentuan kewajiban itu diatur dalam Peraturan Presiden No 109 Tahun 2013 tentang Tahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial. Perpres itu merupakan amanat dari UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Penahapan pendaftaran untuk usaha besar dan usaha menengah wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, program jaminan pensiun dan program jaminan kematian.

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan bersaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Perkembangan industri yang terjadi di Indonesia membuat banyak dari pelaku usaha merekrut tenaga kerja untuk menjalankan kegiatan usahanya. Para tenaga kerja tersebut sebenarnya memiliki hak terhadap kesejahteraan mereka, dimana salah satu hak dari tenaga kerja di Indonesia adalah mendapatkan jaminan dari BPJS Ketenagakerjaan. Namun sering kali

⁶ Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

beberapa perusahaan tidak mengikuti aturan yang berlaku seperti seluruh karyawan yang harus terdaftar sebagai anggota BPJS.

Usaha tersebut harus mentaati peraturan yang berlaku yaitu Pasal 35 Undang – Undang no 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberi kan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja”.

BPJS Ketenagakerjaan adalah program pemerintah yang memberikan jaminan sosial ekonomi untuk setiap pekerja indonesia, setiap perusahaan wajib mendaftarkan karyawannya untuk menjadi peserta dari BPJS ketenagakerjaan dengan iuran bulanan yang sebagian ditanggung oleh perusahaan. Jaminan social yang dimaksud terdiri atas jaminan berupa uang yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua serta jaminan berupa pelayanan yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan.

Perlindungan terhadap tenaga kerja diatur dalam Pasal 99 ayat 1 UU no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta dalam Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Bagi pengusaha yang tidak menjalankan kewajibannya untuk mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta jaminan sosial kepada BPJS dapat dikenakan sanksi administrasi sesuai yang tercantum dalam Pasal 17 UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Terdapat beberapa faktor-faktor yang menyebabkan pengusaha tidak memenuhi kewajibannya untuk mendaftarkan pekerjanya dalam Program BPJS, diantaranya: menghemat biaya, kesadaran hukum yang kurang, ketidaktahuan pengusaha tentang peraturan ketenagakerjaan yang mewajibkannya untuk mendaftarkan pekerja waktu tertentu pada BPJS.

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

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

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

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

Hak-hak pekerja tetap dan pekerja dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

1. Pekerja berhak atas upah bulanan ditambah dengan catering outlet yang diperoleh hanya pada hari kerja Pekerja.
2. Upah bulanan pada Ayat (1) pasal ini adalah upah yang sebelum dipotong Pajak Penghasilan (PPh 21), Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS), dan potongan lainnya.
3. Pengusaha mengikutsertakan pekerja pada Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS KETENAGAKERJAAN) yang bilamana terjadi kecelakaan pada saat pekerja berangkat kerja dan pulang kerja menuju rumahnya dan/atau pada saat jam kerja maka akan menjadi tanggungan BPJS KETENAGAKERJAAN.

Selain itu, kewajiban perusahaan terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan kerja juga harus diperhatikan untuk keselamatan dengan tempat kerja yang aman dan sesuai dengan standar keselamatan yang telah di tentukan.

Setiap perusahaan yang mempekerjakan pegawai harus menyediakan jaminan ketenagakerjaan kepada pegawainya. Mengenai jaminan ketenagakerjaan bisa kita temukan dalam UU No. 13 Tahun 2003.

Suatu lembaga atau organisasi perusahaan yang menggunakan jasa karyawan memiliki kewajiban untuk mendaftarkan karyawannya dalam berbagai macam program BPJS

Ketenagakerjaan. Selain memastikan bahwa seluruh karyawan di perusahaan telah terdaftar, perusahaan juga memiliki tanggung jawab untuk mengelola iuran BPJS Ketenagakerjaan.

Seluruh karyawan di Indonesia pada dasarnya bisa menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, baik karyawan formal maupun peserta informal, misal pengusaha. Untuk karyawan formal, iuran perbulannya dibebankan sebagian kepada perusahaan dan sebagian lagi kepada pegawainya. Sedangkan untuk peserta informal yang tidak bekerja di bawah sebuah perusahaan, iuran dibayarkan secara mandiri.

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial saat ini, terhadap perusahaan wajib untuk mendaftarkan tenagakerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Pasal 15 ayat 1 menyatakan bahwa "Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti". Akan tetapi terkait pasal 15 ayat 1 tersebut jika tidak dilaksanakan oleh pihak pemberi kerja akan dikenakan sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS Ketenagakerjaan.

² Undang-undang nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pasal 15 ayat 1 menyatakan bahwa "Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti". Apabila pasal 15 ayat 1 tersebut jika tidak dilaksanakan oleh pihak pemberi kerja akan dikenakan sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam undang-undang BPJS Ketenagakerjaan nomor 24 tahun 2011.

Bentuk jaminan ini diturunkan ¹ dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan. Bagi pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjanya akan mendapatkan hukuman berupa sanksi tertulis, teguran dan juga sanksi administrative.

Adapun sanksi jika perusahaan tidak melaksanakan kewajiban ¹ mendaftarkan pekerjanya sebagai Peserta kepada BPJS adalah sanksi administratif.

Sanksi administratif itu dapat berupa:

- ⁶
- a. teguran tertulis
 - b. denda
 - c. tidak mendapat pelayanan publik tertentu

1 Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dikenai kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara meliputi:

- 1 a. perizinan terkait usaha;
- b. izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek;
- c. izin memperkerjakan tenaga kerja asing;
- d. izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; atau
- e. Izin Mendirikan Bangunan (IMB).

Perlindungan hukum terhadap pekerja paruh waktu (part time) dalam UUTK tidak mengaturnya secara jelas, mengingat UUTK sendiri tidak membedakan pekerja penuh maupun pekerja paruh waktu (part time) sehingga dalam undang-undang perlindungan hukum bagi semua pekerja/buruh diperlakukan sama.

Jika melihat pasal 99 UUTK dinyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Dari kata setiap pekerja dapat diartikan bahwa semua pekerja tanpa kecuali baik pekerja tersebut pekerja penuh atau paruh waktu, pekerja tetap maupun sementara berhak menerima jaminan sosial tenaga kerja.

2. Tanggungjawab ⁹Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerja Part Time Dalam BPJS Ketenagakerjaan

Kurangnya pemahaman masyarakat khususnya karyawan di perusahaan swasta terhadap aturan ketenagakerjaan sangat memungkinkan terjadinya ketidakadilan dan pelanggaran hukum yang dilegalkan dan berlangsung dalam jangka waktu yang panjang atau bahkan mungkin berlangsung selamanya, padahal jika ditinjau dari undang-undang ketenagakerjaan sanksi yang diberikan bagi perusahaan dan atau perorangan yang melanggar undang-undang tersebut sangatlah berat.

Adanya perbedaan perlakuan terutama dalam pemenuhan hak-hak dasar pekerja. Pekerja yang bekerja atas dasar PKWT kurang mendapatkan perlindungan hukum jika dibanding dengan pekerja yang bekerja atas dasar PKWTT. Selain itu, Penggunaan pekerja tidak tetap menyebabkan melemahnya posisi serikat pekerja akibat tingginya turnover pekerja.

Pelayanan kesejahteraan merupakan rangkaian pemberian tunjangan dan fasilitas dalam bentuk tertentu kepada kepada pekerja diluar gaji, biasanya berupa jaminan sosial. Kewajiban perusahaan untuk memberikan jaminan sosial kepada pekerjanya yakni dengan mendaftarkan

dirinya dan pekerjanya menjadi peserta program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial(BPJS) Ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang(UU).

⁵ Prinsip dasar pertanggung jawaban atas dasar kesalahan mengandung arti bahwa seseorang harus bertanggung jawab karena ia melakukan kesalahan karena merugikan orang lain. Sebaliknya prinsip tanggung jawab risiko adalah bahwa konsumen penggugat tidak diwajibkan lagi melainkan produsen tergugat langsung bertanggung jawab sebagai risiko usahanya.

⁹ Kebanyakan perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya dalam program BPJS adalah kurangnya kesadaran dari pihak perusahaan mengenai pentingnya BPJS hingga karena kurangnya kesadaran pekerja akan pentingnya menjadi peserta BPJS.

Kewajiban perusahaan antara lain:

1. Menyediakan Jaminan Ketenagakerjaan

Setiap perusahaan yang mempekerjakan karyawan harus menyediakan jaminan ketenagakerjaan kepada pegawainya. Mengenai jaminan ketenagakerjaan bisa kita temukan dalam UU No 13 th 2003 pasal.

¹ Bentuk jaminan ini diturunkan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan. Bagi pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjanya akan mendapatkan hukuman berupa sanksi tertulis, teguran dan juga sanksi administratif.

³ Sanksi administratif yang disebutkan tadi berupa tidak diberikannya perizinan terkait bidang usaha seperti ijin mendirikan bangunan, izin melakukan tender proyek atau tidak diberi izin untuk mempekerjakan tenaga kerja asing.

2. Memberikan Waktu Istirahat

Setiap pekerja wajib mendapatkan waktu istirahat sesuai dengan pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dijelaskan dalam aturan tersebut, setiap pekerja bisa mendapatkan waktu istirahat sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam secara terus menerus.

³ Dalam hal istirahat mingguan, pekerja berhak mendapatkan istirahat selama 2 hari untuk waktu kerja selama 5 hari dengan waktu kerja 8 jam sehari. Sedangkan untuk waktu kerja 6 hari, pekerja berhak mendapat waktu istirahat selama 1 hari dengan waktu kerja 7 jam sehari.

3. Membayarkan Gaji

Dalam hal pemberian gaji tenaga kerja sesuai dengan pasal 88 Undang-undang Ketenagakerjaan. Untuk besaran upah ini tidak boleh lebih rendah dari gaji minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah yang ditetapkan sesuai UMP/UMK.

Ada tiga komponen gaji yang bisa dijadikan sebagai besaran upah yang harus dibayarkan oleh perusahaan. Komponen upah tersebut yaitu :

1. Gaji pokok
2. Gaji pokok dengan tunjangan tetap, dimana besaran upah pokok minimal 75% dari besaran upah pokok dan tunjangan tetap.
3. Gaji pokok dengan tunjangan tetap dan tidak tetap, dimana besaran gaji pokok 75% dari besaran gaji pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.

Dalam hal besaran upah, dapat diatur dalam Perjanjian Kerja antara pemberi kerja dan juga pekerja. Untuk menentukan besaran ini pemberi kerja harus memperhitungkan pengalaman kerja, tingkat pendidikan, kemampuan dan juga kecakapan pekerja untuk mengerjakan sebuah pekerjaan.

Dalam hal pembayaran, pengusaha juga harus membayar upah kepada pekerja tepat waktu. Perusahaan yang terlambat membayar gaji bisa dikenai sanksi oleh pemerintah. Kesepakatan tanggal pembayaran upah setiap bulan biasanya sudah ditentukan dalam Perjanjian Kerjasama antara pihak perusahaan dan pekerja.

4. Menyediakan Waktu Beribadah

Dalam UU Ketenagakerjaan juga diatur mengenai hak pekerja dalam melakukan ibadah sesuai dengan agama yang dianutnya pada pasal 80. Setiap pengusaha wajib memberikan waktu yang cukup agar pekerjanya bisa melakukan ibadah sesuai agamanya. Selain itu, pihak perusahaan juga tidak bisa memutuskan hubungan kerja dengan menggunakan alasan pekerja melakukan ibadah sesuai dengan agamanya.

Salah satu bentuk metode tanggung jawab yang digunakan dalam hukum ketenagakerjaan adalah membebaskan tanggung jawab secara sepenuhnya pada pengusaha terhadap segala resiko kerja yang dialami oleh pekerjanya.⁷ Metode ini didasarkan pada prinsip bahwa siapa yang mempekerjakan buruh tentu harus bertanggungjawab atas buruh itu, namun metode ini sudah lama ditinggalkan karena memiliki kelemahan. Dasar yang digunakan pada saat ini untuk

⁷ I Made Udiana, 2018, *Industrialisasi & Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Bali, h.24.

memberikan ganti kerugian bagi pekerja yang terkena kecelakaan kerja adalah presentase upah yang diterima setiap harinya.

Pengertian jaminan sosial tenaga kerja telah ditentukan dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa Jaminan Sosial Tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Terdapat beberapa peraturan perundang-undangan di Indonesia yang mengatur mengenai kewajiban pengusaha untuk mendaftarkan pekerjanya pada program BPJS. Hal ini merupakan bentuk tanggung jawab dari Pemerintah dalam hal memberikan perlindungan bagi tenaga kerja di Indonesia,⁸ namun pada kenyataannya tidak semua pengusaha mentaati peraturan tersebut untuk memenuhi kewajibannya, terutama kewajiban pengusaha untuk mendaftarkan tenaga kerja waktu tertentu, karena meski hanya bekerja dalam waktu yang singkat bukan berarti tidak ada kemungkinan resiko kerja.

Bentuk pertanggungjawaban yang diberikan oleh perusahaan terhadap tenaga kerja waktu tertentu yang mengalami kecelakaan kerja saat melakukan pekerjaannya adalah menanggung biaya perawatan pekerja selama masa pemulihan sesuai dengan anggaran yang dimiliki saat itu. Tanggung jawab ini merupakan bentuk upaya perlindungan dari perusahaan bagi tenaga kerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS dalam hal mengalami kecelakaan kerja.

Keterlibatan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang menimbulkan perbedaan bahwa pekerja yang tidak didasarkan pada jenis, kegiatan yang bersifat sementara dapat diperjanjikan berdasarkan PKWT atas dasar jangka waktu. Dalam Pasal 62 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar ganti kerugian sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Perlindungan hukum bagi pekerja waktu tertentu harus diperbaiki sebagaimana yang ditentukan oleh undang-undang mengenai jangka waktu berlakunya suatu perjanjian kerja, agar para pekerja/buruh tidak dirugikan oleh pihak pengusaha/perusahaan.

Kepesertaan pekerja dalam sistem jaminansosial adalah bersifat wajib, Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional. (Wijaya, 2017) Pasal 13 ayat (1) Menyatakan bahwa

⁸ Zaeni Asyhadi, 2008, Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Rajawali Press, Jakarta, h.93.

“Menentukan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial saat ini, terhadap perusahaan wajib untuk mendaftarkan tenagakerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Pasal 15 ayat 1 menyatakan bahwa “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti”.

Terkait pasal 15 ayat 1 tersebut jika tidak dilaksanakan oleh pihak pemberi kerja akan dikenakan sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS Ketenagakerjaan. Pasal 17 ayat 1 dan 2 menyatakan (1) Pemberi kerja selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 15 ayat (1) dan ayat (2), dan setiap orang yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 16 dikenakan sanksi administratif. (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:

- a. Teguran tertulis;
- b. Denda; dan/atau
- c. Tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) nomor 26 tahun 2015 terkait iuran perusahaan dimana untuk rate Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) sebesar 0,24%-1,74% merupakan tanggungjawab dari pihak perusahaan, untuk iuran Jaminan Kematian (JKM) sebesar 0,3% dari total upah yang dilaporkan, iuran Jaminan Hari Tua (JHT) sebesar 5,7% dimana sebesar 2% dipotong dari gaji karyawan dan 3,7% merupakan subsidi dari perusahaan. Hal inilah yang mengakibatkan perusahaan yang dengan sengaja tidak mendaftarkan tenagakerjanya, karena mengurangi cost dari pihak perusahaan.

Melihat banyaknya kasus yang terjadi dalam kelalaian pihak perusahaan yang mengakibatkan ruginya para tenaga kerja, agar kedepannya dilakukan revisi penambahan sanksi pidana kedalam undang-undang BPJS Ketenagakerjaan untuk penerapan sanksi Pidana. Berdasarkan teori kepastian menurut Apeldoorn dan teori kebijakan legislatif menurut A. Mulder, hukum mempunyai dua segi, pertama mengenai soal dapat dibentuknya (bepaalbaarheid) hukum dalam hal-hal yang konkret. Dan seberapa jauh ketentuan-ketentuan pidana yang berlaku perlu diubah atau diperbaharui.

Dalam hal ini, penulis mengharapkan agar pada ¹undang-undang nomor 24 tahun 2011 ¹²tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan PP nomor 86 tahun 2013 tentang tata cara pengenaan sanksi administratif kepada pemberi kerja, yang mengatur terkait penerapan sanksi agar ditambahkannya pasal yang mengatur sanksi pidana.

¹⁰Setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit, dan jika perundingan mencapai hasil selanjutnya dibuatkan perjanjian bersama (PB). Apabila perundingan tidak tercapai kesepakatan maka dapat dilakukan upaya penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui upaya mediasi, konsiliasi atau arbitrase.

Selain itu, Pasal 55 UU BPJS turut mengatur sanksi bagi Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan tentang pembayaran dan penyetoran iuran jaminan sosial, yaitu dapat ¹dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp 1.000.000.000 (satu miliar rupiah).

Berkenaan dengan denda bagi perusahaan, perlu diperhatikan bahwa denda yang dimaksud tersebut adalah denda keterlambatan pembayaran iuran yang besarnya 2% per bulan dari total iuran yang tertunggak paling banyak untuk waktu 3 (tiga) bulan, yang dibayarkan bersamaan dengan total iuran yang tertunggak oleh Pemberi Kerja (Pasal 35 ayat 4 Peraturan BPJS No.1 Tahun 2014), sehingga bukan merupakan denda karena belum mendaftar BPJS Kesehatan.

Namun perlu diperiksa terlebih dahulu apakah memang benar Perusahaan sudah mendaftarkan atau belum. Karena tidak ada sanksi atau denda spesifik yang diatur dalam peraturan mengenai Jaminan Kesehatan apabila pemberi kerja (Perusahaan) tidak mendaftarkan karyawannya ke BPJS Kesehatan.

Meskipun perusahaan hanya diijinkan mempekerjakan tenaga kerja jika memiliki polis asuransi yang berlaku untuk memenuhi kewajibannya atas terjadinya cedera/kecelakaan di tempat kerja bagi semua tenaga kerja, terlepas dari panjangnya kontrak kerja atau jam kerja, baik tenaga kerja penuh atau paruh waktu (part time), maupun tetap atau sementara. Namun itu saja tidak bisa dijadikan jaminan perusahaan akan bertanggungjawab penuh apabila terjadi kecelakaan kerja terhadap pekerja paruh waktu (part time).

Jadi apabila terjadi kecelakaan kerja terhadap pekerja khususnya pekerja paruh waktu (part time) perusahaan wajib memberikan pertanggungjawaban yang sama tanpa membedakan jenis dari pekerja itu sendiri sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku.

Pertanggungjawaban yang harus diberikan oleh perusahaan atas kecelakaan kerja yang dialami kepada pekerja paruh waktu yaitu bisa berupa jaminan sosial tenaga kerja maupun berupa santunan kecelakaan kerja.

Pemberian santunan/tunjangan juga telah diatur dalam Pedoman Pembuatan Peraturan Perusahaan (Berdasarkan Instruksi Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja No.INS.8/DP/1980, tgl. 16 April 1981) pada pasal 8 ayat 1 dan ayat 2. Pasal 8 ayat 1 dalam pedoman tersebut menyatakan Apabila buruh mendapatkan kecelakaan sesuai dengan yang dimaksud dalam Undang-Undang Kecelakaan Kerja, maka perusahaan akan memberikan ganti kerugian sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kecelakaan nomor 33 Tahun Dan padanya ayat 2 dijelaskan bahwa Macam ganti kerugian seperti yang dimaksud dalam ayat 1 tersebut diatas berupa biaya pengangkutan buruh dari tempat kecelakaan ke rumahnya atau ke rumah sakit, biaya perawatan dan pengobatan, biaya penguburan dan tunjangan kecelakaan.

C. PENUTUP

1. Kesimpulan

1. Peserta BPJS ketenagakerjaan adalah semua tenaga kerja di Indonesia wajib untuk menjadi peserta program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan yang dikelola BPJS ketenagakerjaan. Artinya mereka tidak boleh tidak menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan meskipun sudah memiliki jaminan kesehatan lain. Orang asing yang bekerja minimal 6 bulan di Indonesia dan telah membayar iuran peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Karyawan kontrak wajib didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan, termasuk yang bekerja kurang dari tiga bulan. Misalnya, perusahaan alih daya (outsourcing) yang mempekerjakan karyawan PKWT untuk waktu tiga bulan harus mendaftarkannya sebagai peserta JKK, JKM, dan JHT. Jika kurang dari tiga bulan, wajib diikutsertakan JKK dan JKM.

2. Perlindungan hukum bagi pekerja paruh waktu (part time) apabila terjadi kecelakaan kerja adalah diberlakukan sama dengan pekerja penuh oleh karena undang-undang tidak membedakan antara pekerja penuh, pekerja paruh waktu (part time), pekerja tetap, pekerja sementara maupun pekerja pengganti.

Namun apabila terjadi kecelakaan kerja terhadap pekerja paruh waktu perusahaan tetap bertanggungjawab secara penuh baik berupa jaminan sosial tenaga kerja maupun berupa santunan kecelakaan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Saran

1. Banyak perusahaan yang ingin mengembangkan usahanya menjadi lebih besar sehingga banyak tenaga kerja yang dibutuhkan baik tenaga kerja penuh, tenagakerja paruh waktu (part time), tenaga kerja sementara maupun pengganti. Sebaiknya pemerintah lebih transparan dalam mengawasi perusahaan-perusahaan yang belum mendaftarkan pekerjaannya, pekerja penuh maupun pekerja paruh waktu (part time). Agar tidak terjadi kecurangan lagi terhadap pekerja part time (pekerja paruh waktu).
2. Bagi pekerja/buruh apabila terjadi perselisihan hak mengenai pertanggungjawaban, alangkah lebih baiknya dilakukan secara musyawarah secara bipartit (musyawarah mufakat). Sehingga penyelesaian perselisihan dapat diselesaikan secara kekeluargaan dan dapat menghasilkan penyelesaian yang saling menguntungkan.

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PART TIME YANG TIDAK DIDAFTARKAN DALAM BPJS KETENAGAKERJAAN

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

8%

2

Dede Agus. "PERKEMBANGAN PENGATURAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DALAM RANGKA PERLINDUNGAN HUKUM BURUH/PEKERJA", FIAT JUSTISIA, 2015

Publication

3%

3

Submitted to Universitas International Batam

Student Paper

1%

4

www.luwuraya.com

Internet Source

1%

5

agribusinesslilis.wordpress.com

Internet Source

1%

6

sukabumikab.go.id

Internet Source

1%

7

kompas.wageindicator.org

Internet Source

1%

8	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1%
9	Submitted to Lambung Mangkurat University Student Paper	<1%
10	alfaderahukum.blogspot.com Internet Source	<1%
11	tvschool.alazhar-cibubur.sch.id Internet Source	<1%
12	www.setkab.go.id Internet Source	<1%
13	Teresia Din. "Pertanggungjawaban Notaris terhadap Akta Otentik Terindikasi Tindak Pidana", Jurnal Penelitian Hukum De Jure, 2019 Publication	<1%
14	tenagakerja.denpasarkota.go.id Internet Source	<1%
15	skripsi-tesis-ptk-gratis.blogspot.com Internet Source	<1%
16	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper	<1%
17	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	<1%
18	media.neliti.com Internet Source	<1%

19	jatimprov.go.id Internet Source	<1%
20	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	<1%
21	jurnal.unismuhpalu.ac.id Internet Source	<1%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 14 words