

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN TENTANG KEPASTIAN HUKUM TERHADAP BENTUK PERJANJIAN KERJA *OUTSOURCING* DI BUMN BERDASARKAN PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI NOMOR 19 TAHUN 2012 TENTANG SYARAT-SYARAT PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN

A. Pengertian Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.²⁰ Menurut Imam Sopomo, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.²¹ Hukum ketenagakerjaan jika dipelajari lebih jauh cakupannya cukup luas. Hukum ketenagakerjaan bukan hanya mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja tetapi juga termasuk seorang yang

²⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 24.

²¹ <http://tesishukum.com/pengertian-hukum-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/> Diunduh pada tanggal 09 April 2018 Pukul 16:36 WIB

akan mencari kerja melalui proses yang benar ataupun lembaga-lembaga pelaksana yang terkait, serta menyangkut pekerja yang purna atau selesai bekerja.

Dalam Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.²² Pengertian tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh, pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja, sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.²³

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Menurut Dumairy yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, supaya definisi yang

²² Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Rhineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm. 3.

²³ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, hlm. 12-13.

diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya, seriap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja yang pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama. Di Indonesia batas umur minimal untuk tenaga kerja yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal.²⁴

B. Dasar Hukum Berlakunya Undang-Undang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan perubahan dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Undang-undang Ketenagakerjaan ini disahkan pada tanggal 25 Maret 2003 dan telah menghapus 15 Peraturan Perundang-Undangan, yaitu 9 (Sembilan) Undang-Undang dan 6 (enam) Peraturan Perundang-Undangan. Undang-Undang yang telah dihapus ialah:

1. Undang-Undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948 yang telah diberlakukan untuk seluruh Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951
2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan
3. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing

²⁴ Dumairy, *Perekonomian Indonesia*, Erlangga, 1997, hlm.

4. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1961 Tentang Wajib Kerja Sarjana
5. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1963 Tentang Pencegahan Pemogokan dan/Penutupan (Lock Out) di Perusahaan, Jawatan-Jawatan Yang Vital
6. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja
7. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan
8. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 Tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997
9. Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2000 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998

Sedangkan 6 (enam) Peraturan Perundang-Undnagan yang dihapus adalah sebagai berikut:

1. Ordonansi Tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Negeri (*Staatblad* Tahun 1887 Nomor 8)
2. Ordonansi Tanggal 17 Desember 1925, Peraturan Tentang Pembatasan Kerja Anak dan Wanita Pada Malam Hati (*Staatblad* Tahun 1925 Nomor 647)

3. Ordonansi Tahun 1926, Peraturan Mengenai Kerja Anak-Anak dan Orang Muda diatas Kapal (*Staatblad* Tahun1926 Nomor 87)
4. Ordonansi Tanggal 4 Mei 1936, Tentang Ordonansi Untuk Mengatur Kegiatan-Kegiatan Mencari Calon Pekerja (*Staatblad* Tahun 1936 Nomor 208)
5. Ordonansi Tentang Pemulangan Buruh Yang Diterima Atau Dikerahkan Dari Luar Negeri (*Staatblad* Tahun 1939 Nomor 545)
6. Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949, Tentang Pembatasan Kerja Anak-Anak (*Staatblad* Tahun 1949 Nomor 8)

Peraturan Perundang-Undangan ini sebagian merupakan produk colonial yang sangat merugikan tenaga kerja Indonesia dengan menonjolkan perbedaan dan kepentingan, sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan keadaan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.

Tujuan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan pembangunan nasional dan daerah
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja
4. Meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kerja dan keluarganya

Berdasarkan pembahasan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdapat paradigma baru dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini serta banyaknya permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.²⁵

C. Permasalahan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

Kehadiran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan membawa harapan bagi para pelaku industrial di Indonesia mengingat Undang-Undang sebelumnya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan sudah beberapa kali ditunda berlakunya karena mengalami pertentangan dari buruh maupun dari pihak pengusaha. Harapan itu disebabkan karena Materi muatan Undang-Undang Ketenagakerjaan ini mengakomodir beberapa materi muatan peraturan Perundang-Undangan sebelumnya yang dianggap sudah tidak relevan lagi dengan keadaan. Misalnya mengenai upah, pemutusan hubungan kerja, norma kerja dan sebagainya. Adanya hal baru yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini yang sebelumnya tidak diatur dalam peraturan Perundang-Undangan bidang perburuhan yakni pengaturan tentang penyerahan sebagian pekerjaan melalui perjanjian pemborongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh kepada perusahaan

²⁵ Sofi Sofiyah, "*Hukum Ketenagakerjaan*", Handout, hlm. 1-4.

lain. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh ini dalam praktik sehari-hari dikenal dengan nama *outsourcing*. Ketentuan *outsourcing* ini mengundang polemik dan perdebatan menyangkut kepentingan buruh dan pengusaha.²⁶ Problematika mengenai *outsourcing* memang cukup bervariasi. Hal ini terjadi karena penggunaan *outsourcing* dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin sering dipraktikkan dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang *outsourcing*. Kecepatan pelaku bisnis (perusahaan) dalam merespon tuntutan pasar dapat menentukan kemenangan atau kekalahan dalam memenangkan persaingan pasar. Itu sebabnya, perusahaan lebih mementingkan efisiensi dan efektifitas perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain melalui *outsourcing*. Melalui penggunaan *outsourcing*, perusahaan dapat lebih fokus pada kegiatan utama, perusahaan, sehingga perusahaan menjadi lebih kompetitif. Masuknya masalah *outsourcing* dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dipengaruhi pula oleh kondisi perekonomian global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat.²⁷ Praktek *outsourcing* memang lebih

²⁶ Sehat Damanik, *Outsourcing dan perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2006, hlm. 1.

²⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 219.

menguntungkan bagi perusahaan, tetapi lebih banyak merugikan tenaga kerja, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap atau dengan sistem kontrak (PKWT), pemberian upah pada buruh lebih rendah, jaminan sosial kalau adapun hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security*, serta tidak adanya jaminan pengembangan karir. Dalam keadaan seperti ini, pelaksanaan *outsourcing* akan menyengsarakan tenaga kerja. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, maka dunia *outsourcing* baik pemborongan pekerjaan maupun penyedia jasa tenaga kerja, perusahaan diwajibkan menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja atau buruh. Perlindungan tersebut dimulai dengan adanya kewajiban bahwa perusahaan harus berbadan hukum.

Istilah *outsourcing* sendiri diartikan sebagai *contract (work out)*.

Outsourcing memiliki berbagai definisi. Menurut Maurice Greaver yang dikutip oleh Iftida Yasar menyatakan definisi *outsourcing*, sebagai berikut:

“*Outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan sebagian aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain, dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama”²⁸

Outsourcing dapat disebut juga sebagai Perjanjian Pemborongan Pekerjaan.²⁹

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 64 menyatakan bahwa:

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan

²⁸ Iftida Yasar, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*, (Jakarta : Pelita Fikir Indonesia, Cet.I, 2012), hlm. 17.

²⁹ Sehat Damanik, *Op.cit*, hlm. 3.

pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis”.

Berdasarkan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan, *outsourcing* dibolehkan hanya untuk kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dalam penjelasan Pasal 66 tersebut, yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar pokok (*core business*) pada suatu perusahaan.

Dalam Pasal 17 Ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dijelaskan bahwa: *outsourcing* hanya dapat dilakukan dengan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dalam hal ini ada 5 (lima) macam pekerjaan yang boleh dilakukan dengan sistem *outsourcing* antara lain adalah sebagai berikut:

1. Usaha pelayanan kebersihan (*cleanng service*)
2. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*cetering*)
3. Usaha tenaga pengaman (*security*)
4. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, dan
5. Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Dalam prakteknya banyak perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerjanya dengan sistem *outsourcing* dengan memberikan pekerjaan-pekerjaan yang

pokok/utama, yang sebenarnya dilarang oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan,

Pasal 65 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan:

“Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 Ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.”

Semua persyaratan di atas, bersifat kumulatif sehingga apabila salah satu syarat tidak terpenuhi, maka bagian pekerjaan tersebut tidak dapat *dioutsourcinkan*. Perusahaan penerima pekerjaan harus berbadan hukum. Ketentuan ini diperlukan karena banyak perusahaan penerima pekerjaan yang tidak bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban dan hak-hak pekerja atau buruh sebagaimana mestinya, sehingga pekerja atau buruh menjadi terlantar. Oleh karena itu, berbadan hukum menjadi sangat penting agar tidak bisa menghindar dari tanggung jawab. Dalam hal ini perusahaan penerima pekerjaan, demi hukum beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.³⁰

D. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

³⁰ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 76

Pengertian perjanjian diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata) yang berbunyi: Perjanjian adalah Perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dalam pengertian perjanjian menurut konsepsi Pasal 1313 KUHPerdata, hanya menyebutkan tentang pihak yang atau lebih mengikatkan dirinya pada pihak lainnya, dan sama sekali tidak menentukan untuk tujuan apa suatu perjanjian tersebut dibuat.³¹

Perjanjian dapat pula diartikan sebagai hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan. Dalam perjanjian dikenal asas kebebasan berkontrak, yang dimaksud asas tersebut yaitu bahwa setiap orang boleh membuat perjanjian yang berisi macam apapun asal tidak bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan dan ketertiban umum.³² Pengertian perjanjian kerja pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601 a KUHPerdata yang berbunyi: Perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

³² Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 1991. hlm. 9.

Jika dilihat didalam Pasal 1 Angka 14 Undnag-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tenang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja ialah Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja, yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Prinsip yang menonjol di dalam Perjanjian Kerja adalah adanya keterkaitan antara seorang buruh kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah.³³

Syarat-syarat Perjanjian Kerja

Sebelum kita membahas tentang syarat perjanjian kerja, kita lihat dulu syarat sahnya perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPdata yang berbunyi: untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat yaitu:

- a. Sepakat mereka mengikatkan dirinya;

Kata sepakat adalah bahwa kedua subjek (orang) yang membuat perjanjian itu harus bersepakat, harus setuju dan seia sekata mengenai hal-hal pokok yang di perjanjikan, tanpa adanya suatu paksaan (*dwang*), kekeliruan (*dwaling*), dan penipuan (*bedrog*).³⁴

Kata sepakat merupakan unsur utama dari keempat syarat suatu perjanjian, menurut Imam Soepomo, bahwa perjanjian kerja harus

³³ Halim, Ridwan dan Gultom, Sri Subiandini, *Sari Hukum Tenaga Kerja (buruh) Aktual*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2001, hlm. 12.

³⁴ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1989, hlm. 22.

berdasarkan atas pernyataan kemauan yang disepakati kedua pihak.³⁵

b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;

Pada Pasal 1330 KUHPerdara, menyatakan bahwa orang-orang yang dianggap tidak cakap untuk membuat perjanjian adalah:

- 1) Orang yang belum dewasa;
- 2) Mereka yang berada dibawah pengampunan;
- 3) Perempuan yang telah kawin dalam hal-hal yang ditentukan undang-undang dan pada umumnya semua orang yang oleh undang-undang dilarang untuk membuat persetujuan tertentu.

Menurut KUHPerdara, orang dewasa adalah orang yang telah berumur 21 (dua puluh satu) tahun, atau yang berumur kurang dari 21 tahun tetapi telah menikah. Sehingga dari ketentuan tersebut, mereka yang termasuk dalam kriteria diatas tidak dapat membuat suatu perjanjian dan sebaliknya jika mereka tidak termasuk di dalam ketiga kriteria di atas maka mereka mempunyai hak untuk membuat suatu perjanjian.

c. Suatu hal tertentu;

³⁵ *Ibid*, hlm. 24.

Suatu perjanjian harus mempunyai obyek tertentu

d. Suatu sebab yang halal;

Dalam perjanjian kerja yang dimaksud dengan suatu sebab halal adalah bahwa isi perjanjian itu tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, moral, adat istiadat, kesusilaan dan sebagainya, ketentuan ini terdapat dalam Pasal 1337 KUHPerdara.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja dapat dibatalkan, sedangkan apabila bertentangan dengan ketentuan huruf c dan d maka akibat hukumnya perjanjian tersebut batal demi hukum.

Syarat-syarat perjanjian yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hal ini dibedakan menjadi dua yaitu:

- a. Pasal 52 yang berisikan syarat-syarat materil seperti kesepakatan antara kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- b. Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat dengan cara tertulis yang berisikan:
 - 1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
 - 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh

- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan
- 4) Tempat pekerjaan
- 5) Besarannya upah dan cara pembayarannya,
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Jadi secara garis besar dapat disimpulkan syarat perjanjian kerja harus mempunyai kesepakatan antara kedua belah pihak, iktikad yang baik yang menjadi dasar dalam setiap perjanjian sehingga dapat menjadi cerminan keseimbangan antara hak dan kewajiban, kedua belah pihak cakap melakukan tindakan hukum (seusai dengan Pasal 1329 KUHPerdara), adanya pekerjaan yang dijanjikan, dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan Undang-Undang.

2. Akibat Adanya Perjanjian Kerja Menimbulkan Hak dan Kewajiban bagi pekerja dan perusahaan

Dengan adanya perjanjian kerja secara otomatis telah terjadi hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang melahirkan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak, Hubungan kerja sendiri dapat diartikan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum

mengenai suatu pekerjaan.³⁶ Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.³⁷

a. Hak dan Kewajiban para tenaga kerja didalam ruang lingkup Undang–
Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdiri dari:

1) Hak tenaga kerja

- a) Pasal 5 Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- b) Pasal 6 Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- c) Pasal 11 Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- d) Pasal 12 Ayat (3) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

³⁶ Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 36.

³⁷ Hartono Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, hlm. 10.

- e) Pasal 18 Ayat (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.
- f) Pasal 23 Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- g) Pasal 31 Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.
- h) Pasal 67 Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- i) Pasal 78 Ayat (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- j) Pasal 79 Ayat (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.
- k) Pasal 80 Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

- l) Pasal 82 Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- m) Pasal 84 Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.
- n) Pasal 85 Ayat (1) Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- o) Pasal 86 Ayat (1) Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan dan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- p) Pasal 88 Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- q) Pasal 90 Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- r) Pasal 99 Ayat (1) Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- s) Pasal 104 Ayat (1) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

- t) Pasal 137 Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- u) Pasal 156 Ayat (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima.

Selain diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Hak pekerja/Buruh juga terdapat dalam Pasal 29 Ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Hak dan kewajiban pekerja/buruh yaitu sebagai berikut:

- a. Hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja;
- b. Hak atas jaminan sosial;
- c. Hak atas tunjangan hari raya;
- d. Hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;
- e. Hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum

perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja

- f. Hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan
- g. Hak-hak lain yang telah diatur dalam Peraturan Perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.

2) Kewajiban Tenaga Kerja

- a) Pasal 102 Ayat (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- b) Pasal 126 Ayat (1) Pengusaha, Serikat Pekerja dan Pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
- c) Pasal 136 Ayat (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.

d) Pasal 140 Ayat (1) Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

b. Hak dan Kewajiban Perusahaan/Pemberi Kerja

a) Hak Perusahaan

- 1) Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja. (Pasal 22)
- 2) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha. (Pasal 105 Ayat (1))
- 3) Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha. (Pasal 111 Ayat (1))

b) Kewajiban perusahaan

- 1) Mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatan nya. (Pasal 67 Ayat (1))
- 2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :
 - I. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - II. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki/laki dan perempuan. (Pasal 76 Ayat (3))

- 3) Pengusaha wajib memberikan/ menyediakan angkutan antar Jemput Bagi Pekerja /Buruh Perempuan yang berangkat dan pulang pekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00 (Pasal 76 Ayat (4))
- 4) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. (Pasal 77 ayat (1) s.d (4))
- 5) Pengusaha wajib Memberi Waktu Istirahat Dan Cuti Kepada Pekerja/Buruh (Pasal 79)
- 6) Pengusaha Wajib memberikan Kesempatan Secukupnya Kepada Pekerja Untuk Melaksanakan Ibadah yang diwajibkan Oleh Agamanya (Pasal 80)
- 7) Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagai mana di maksud pada ayat (2) Wajib membayar Upah kerja lembur (Pasal 85 (3))
- 8) Pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan Perundang-Undangan yang berlaku (Pasal 91)
- 9) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/ buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit. (Pasal 106 Ayat (1))
- 10) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (Sepuluh orang wajib membuat peraturan

perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 108 (1))

- 11) Selama masa berlakunya Peraturan Perusahaan, apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, maka pengusaha wajib melayani (Pasal 111 Ayat (4))
- 12) Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah Peraturan Perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh. (Pasal 114)
- 13) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja (Pasal 148)
- 14) Dalam hal terjadi pemutusan Kerja pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (Pasal 156 Ayat (1))
- 15) Dalam hal pekerja /buruh di tahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja, buruh yang menjadi tanggungannya. (Pasal 160 Ayat (1))

16) Pengusaha wajib membayar kepada pekerja, buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana di maksud pada ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali ketentuan (Pasal 156 Ayat (4)).

E. Perlindungan Bagi Tenaga Kerja/Buruh

Outsourcing merupakan bisnis kemitraan dengan tujuan memperoleh keuntungan bersama, salah satu bentuk pelaksanaan *outsourcing* adalah melalui Perjanjian Pemborongan Pekerjaan. Dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan pemborong memiliki hubungan kerja dengan pekerja, sedangkan hubungan antara perusahaan pengguna dan perusahaan pemborong hanyalah terkait dengan pekerjaan yang diborongkan tersebut.³⁸ Hubungan kerja yang terbentuk dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan (*outsourcing*) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, baik melalui pemborongan kerja maupun penyedia jasa pekerja atau buruh adalah tetap berdasarkan perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh dengan pekerja yang dipekerjakan.

Pekerja atau buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh memperoleh hak yang sama sesuai dengan Perjanjian

³⁸ Much. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak Outsourcing*, Visimedia, Jakarta, 2009, hlm. 13.

Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja atau buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja atau buruh. Perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk lisan dan tertulis (Pasal 51 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Namun tidak dapat dipungkiri, masih banyak perusahaan-perusahaan yang membuat perjanjian kerja secara tidak tertulis disebabkan karena ketidak mampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.³⁹

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan perwujudan dari usaha untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa. Tetapi, dasar filosofi yang ditetapkan oleh pembuat Undang- Undang Ketenagakerjaan, ternyata tidak konsisten. Hal ini tampak dalam konsiderans huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja

³⁹ Lalu Husni, *op.cit*, hlm. 69.

atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Menyadari pentingnya pekerja bagi perusahaan, maka perusahaan diwajibkan memberikan perlindungan/jaminan terhadap hak-hak pekerja/buruh. Masalah perlindungan kerja merupakan masalah yang sangat kompleks karena berkaitan dengan kesehatan kerja, keselamatan kerja, upah, kesejahteraan, dan jamsostek. Perlindungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini berlaku bagi semua pekerja/buruh tanpa membedakan apakah pekerja tersebut tergolong pekerja tetap atau pekerja *outsourcing*. Perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Zaeni Asyhadie yaitu:

“Dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan”.⁴⁰

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Berbicara masalah perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang terkait dengan syarat-syarat kerja, maka hal ini merupakan masalah yang sangat kompleks, karena berkaitan dengan kesehatan kerja, keselamatan kerja, upah,

⁴⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 78.

kesejahteraan dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Menurut Soepono dalam Abdul Khakim, disebutkan bahwa perlindungan tenaga kerja di bagi menjadi 3 jenis yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu berkerja di luar kehendaknya. Perlindungan disebut dengan jaminan sosial.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁴¹

Sistem Jaminan Sosial Nasional merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat. Jaminan sosial dalam bahasa inggrisnya disebut dengan istilah “*social security*”. Kennet Thamson mengatakan bahwa:

“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 atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi

⁴¹ Abdul Khakim, *op.cit*, hlm. 61-62.

ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak”.⁴²

Sedangkan menurut Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Jaminan Sosial adalah

“Salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak”.

Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyebutkan bahwa “Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial”. Sebelum adanya BPJS perlindungan terhadap tenaga kerja diatur dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, yang dimaksud dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah

“Suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia”.

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang bersifat dasar dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong

⁴² Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 78.

royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pada hakekatnya program Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya asas penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Di samping itu program Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai beberapa aspek antara lain:

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.⁴³

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang terdapat dalam Pasal 2 yaitu Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah ini terdiri dari 4 (empat program) yaitu:

1. Jaminan kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan

⁴³ Lalu Husni, *op.cit*, hlm. 153-154.

oleh kematian atau cacat atau kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Iuran jaminan kecelakaan kerja ini sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha yang besarnya antara 0,24-1,74% dari upah kerja sebulan. Besarnya iuran sangat tergantung dari tingkat resiko kecelakaan yang mungkin terjadi dari suatu jenis usaha tertentu, semakin besar tingkat resiko tersebut, semakin besar iuran kecelakaan kerja yang harus dibayar dan sebaliknya, semakin kecil tingkat resiko semakin kecil pula iuran yang harus dibayar.

2. Jaminan kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Besarnya jaminan kematian ini adalah 0,30% dari upah pekerja selama sebulan yang ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

3. Jaminan hari tua

Hari tua adalah umur pada saat produktivitas menurun, sehingga perlu diganti dengan tenaga kerja yang lebih muda. Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu

bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang berpenghasilan rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun. Tenaga kerja yang akan menerima jaminan hari tua dapat mengajukan kepada badan penyelenggara dan apabila tenaga kerja akan meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya maka jaminan hari tua dibayarkan sekaligus. Di mana pembayaran jaminan hari tua dilakukan kepada janda atau duda dalam hal:

- a. Tenaga kerja yang menerima pembayaran jaminan hari tua secara berkala meninggal dunia, sebesar sisa jaminan hari tua yang belum dibayarkan.
- b. Tenaga kerja meninggal dunia.

Dalam hal tidak ada janda atau duda, maka pembayaran jaminan hari tua dilakukan kepada anaknya. Tenaga kerja yang masih bekerja dan mencapai usia lima puluh lima tahun dapat memilih untuk menerima pembayaran jaminan hari tua pada saat berusia lima puluh lima tahun atau pada saat yang bersangkutan berhenti bekerja, tetapi jika tenaga

kerja memilih untuk tidak menerima pembayaran jaminan hari tua pada saat berusia lima puluh lima tahun maka pembayaran jaminan hari tua dapat dilakukan sejak tenaga yang bersangkutan berhenti bekerja dan dapat mengajukannya kepada badan penyelenggara.⁴⁴

4. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan. Oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Di samping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (*promotif*), pencegahan (*preventif*), penyembuhan (*kuratif*), dan pemulihan (*rehabilitatif*). Dengan demikian diharapkan tercapainya derajat kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. Jaminan pemeliharaan kesehatan selain untuk tenaga kerja yang

⁴⁴ Lalu Husni, *op.cit*, hlm. 161-164.

bersangkutan juga untuk keluarganya.⁴⁵ Jaminan pemeliharaan kesehatan diberikan kepada tenaga kerja atau suami istri yang sah dan anak sebanyak-banyaknya 3 orang. Jaminan ini meliputi:

- a. Perawatan rawat jalan tingkat pertama.
- b. Rawat jalan tingkat lanjutan.
- c. Rawat inap.
- d. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan.
- e. Penunjang diagnostik.
- f. Pelayanan khusus.
- g. Pelayanan gawat darurat.

Jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) telah bertransformasi menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). BPJS Kesehatan bersama BPJS Ketenagakerjaan (dahulu bernama Jamsostek) merupakan program pemerintah dalam kesatuan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang diresmikan pada tanggal 31 Desember 2013. Untuk BPJS Kesehatan mulai beroperasi sejak tanggal 1 Januari 2014, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan mulai beroperasi sejak 1 Juli 2014. BPJS Kesehatan sebelumnya bernama Askes (Asuransi Kesehatan), yang dikelola oleh PT Askes Indonesia (Persero), namun sesuai Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS, PT.

⁴⁵ Zainal Asikin, *op.cit*, hlm.124-125.

Askes Indonesia berubah menjadi BPJS Kesehatan sejak tanggal 1 Januari 2014.⁴⁶

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyebutkan bahwa BPJS bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap Peserta dan/atau anggota keluarganya. Sesuai dengan Pasal 5 Ayat (2) Undang-Undang BPJS, bahwa BPJS terdiri dari:

1. BPJS kesehatan

BPJS Kesehatan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional tidak menetapkan definisi atau pengertian Jaminan Kesehatan Nasional dalam salah satu ayat atau pasalnya. Dengan merangkai beberapa pasal dan ayat yang mengatur tentang program jaminan sosial, manfaat, tujuan dan tatalaksananya, dapat dirumuskan pengertian Program Jaminan Kesehatan Nasional sebagai berikut: “Program Jaminan Sosial yang menjamin biaya pemeliharaan kesehatan serta pemenuhan kebutuhan dasar kesehatan yang diselenggarakan nasional secara bergotong-royong wajib oleh seluruh penduduk Indonesia dengan membayar iuran

⁴⁶ https://id.wikipedia.org/wiki/BPJS_Kesehatan Diunduh Pada Tanggal 12 Mei 2018 Pukul01:08 WIB

berkala atau iurannya dibayari oleh Pemerintah kepada badan penyelenggara jaminan sosial kesehatan nir laba - BPJS Kesehatan.”

Iuran Jaminan Kesehatan merupakan sejumlah uang yang dibayarkan secara teratur oleh peserta, pemberi kerja, dan/atau pemerintah untuk Program Jaminan Kesehatan. Besaran iuran yang dibayarkan bergantung pada kemampuan membayar masing-masing peserta. Bagi pekerja penerima upah, iuran dibayarkan berdasarkan persentase penghasilan yang didapatkan.

Peserta mendapatkan manfaat Jaminan Kesehatan Nasional di fasilitas kesehatan (faskes) yang bekerja sama dengan Jaminan Kesehatan Nasional, kecuali untuk kasus gawat darurat. Faskes Jaminan Kesehatan Nasional terdiri dari 2:

1) Fasilitas kesehatan tingkat pertama

Fasilitas kesehatan yang termasuk faskes tingkat pertama adalah:

- a) Puskesmas
- b) Praktek dokter umum
- c) Praktek dokter gigi
- d) Klinik umum
- e) RS kelas D pratama

2) Fasilitas kesehatan rujukan tingkat lanjutan

Fasilitas kesehatan yang termasuk Faskes rujukan tingkat lanjutan:

- a) Klinik spesialis
- b) Rumah sakit umum
- c) Rumah sakit khusus

Faskes yang berminat melayani peserta Jaminan Kesehatan Nasional dapat melakukan pengajuan kerja sama kepada BPJS Kesehatan dengan memperhatikan persyaratan yang diberikan.

2. BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program:

a. Jaminan kecelakaan kerja

Program Jaminan Kecelakaan Kerja disingkat Jaminan Kecelakaan Kerja adalah suatu program pemerintah dan Pemberi Kerja dengan tujuan memberikan kepastian jaminan pelayanan dan santunan apabila tenaga kerja mengalami kecelakaan saat menuju, menunaikan tugas pekerjaan dan berbagai penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan. Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran terdiri dari:

- 1) Peserta penerima upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara; meliputi:

- a) Pekerja pada perusahaan
 - b) Pekerja pada orang perseorangan
 - c) Orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.
- 2) Peserta bukan penerima upah:
- a) Pemberi Kerja
 - b) Pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri
 - c) Pekerja yang tidak termasuk pekerja mandiri yang bukan menerima upah.

Peserta penerima upah wajib mengikuti program jaminan sosial bidang ketenagakerjaan termasuk Jaminan Kecelakaan Kerja yang didaftarkan secara kolektif oleh perusahaan. Sementara untuk peserta bukan penerima upah dapat mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan secara bertahap dengan memilih program sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan peserta. Peserta bukan penerima upah juga dapat mendaftar sendiri langsung ke kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan atau mendaftar melalui wadah/keompok/mitra/payment point yang telah melaksanakan Ikatan Kerja Sama (IKS) dengan BPJS Ketenagakerjaan.

Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja dibayarkan oleh pemberi kerja (bagi peserta penerima upah) yang dibayarkan tergantung pada tingkat risiko lingkungan kerja, yang besarnya dievaluasi paling lama 2 (tahun) sekali, yakni sebagai berikut:

- 1) Tingkat resiko sangat rendah 0,24% dari upah sebulan
- 2) Tingkat resiko rendah 0,54% dari upah sebulan
- 3) Tingkat resiko sedang 0,89% dari upah sebulan
- 4) Tingkat resiko tinggi 1,27% dari upah sebulan
- 5) Tingkat resiko sangat tinggi 1,74% dari upah sebulan

Bagi peserta bukan penerima upah iuran JKK bagi peserta Bukan Penerima Upah adalah sebesar 1% yang dipotong berdasarkan nominal tertentu sesuai kemampuan penghasilan yang ditetapkan dalam Lampiran II PP No. 44 Tahun 2015. Iuran ditanggung sepenuhnya oleh peserta.

b. Jaminan hari tua

Program Jaminan Hari Tua disingkat Program JHT adalah program jangka panjang yang diberikan secara berkala sekaligus sebelum Peserta memasuki masa pensiun, bisa diterimakan kepada janda/duda, anak atau ahli waris Peserta yang sah apabila Peserta meninggal dunia. Tujuan penyelenggaraan adalah untuk menjamin agar Peserta menerima uang tunai apabila memasuki

masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Serta mempunyai manfaat berupa uang tunai dibayarkan sekaligus saat Peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap.

Peserta Penerima Upah yang Bekerja Pada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara, besaran iuran 5,7% (lima koma tujuh persen) Upah, dengan ketentuan:

- 1) 2,0% (dua persen) upah ditanggung oleh pekerja
- 2) 3,7% (tiga koma tujuh persen) Upah ditanggung oleh Pemberi Kerja.

Upah yang dimaksud adalah upah pokok dan tunjangan tetap sebulan, apabila upah dibayarkan harian, maka dasar perhitungan pembayaran iuran Jaminan Hari Tua dihitung dari Upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima). Pekerja borongan atau satuan hasil, Upah sebulan sebagai dasar pembayaran Iuran JHT dihitung dari Upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir. Pekerja yang pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca yang Upahnya didasarkan pada Upah borongan, Upah sebulan sebagai dasar pembayaran Iuran Jaminan Hari Tua dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Bagi Peserta bukan penerima upah didasarkan pada jumlah nominal tertentu dari penghasilan Peserta yang ditetapkan dalam daftar Lampiran PP No. 46 Tahun 2015. Peserta memilih jumlah nominal tertentu tersebut sebagai dasar perhitungan iuran sesuai penghasilan masing-masing. Dasar perhitungan dalam lampiran tersebut akan dievaluasi secara berkala paling lama 3 (tiga) tahun yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

c. Jaminan pensiun

Program Jaminan Pensiun disingkat Program Jaminan Pensiun adalah pembayaran berkala jangka panjang sebagai substitusi dari penurunan/hilangnya penghasilan karena Peserta mencapai usia tua (Pensiun), mengalami cacat total permanen, atau meninggal dunia.

Peserta Jaminan Pensiun adalah pekerja yang terdaftar dan telah membayar iuran. Peserta terdiri atas:

- 1) Pekerja yang bekerja pada Pemberi Kerja penyelenggara negara
- 2) Pekerja yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara.

Kepesertaan berlaku sejak Pekerja terdaftar dan iuran pertama telah dibayarkan dan disetor oleh Pemberi Kerja selain

penyelenggara negara kepada BPJS Ketenagakerjaan. Kepesertaan berakhir pada saat Peserta meninggal dunia atau mencapai usia pensiun dan menerima akumulasi iuran beserta hasil pengembangannya sekaligus. Selain itu, pemberi kerja juga dapat mengikuti Program Jaminan Pensiun sesuai dengan penahapan kepesertaan. Pekerja yang didaftarkan oleh pemberi kerja mempunyai usia paling banyak 1 (satu) bulan sebelum memasuki usia pensiun. Usia pensiun untuk pertama kali ditetapkan 56 tahun dan mulai 1 Januari 2019, usia pensiun menjadi 57 tahun dan selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 tahun.

Dalam hal pemberi kerja nyata-nyata lalai tidak mendaftarkan Pekerjaanya, Pekerja dapat langsung mendaftarkan dirinya kepada BPJS Ketenagakerjaan. Dalam hal peserta pindah tempat kerja, Peserta wajib memberitahukan kepesertaannya kepada Pemberi Kerja tempat kerja baru dengan menunjukkan kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan. Selanjutnya Pemberi Kerja tempat kerja baru meneruskan kepesertaan pekerja.

d. Jaminan kematian

Program Jaminan Kematian disingkat Program Jaminan Kematian tidak dijelaskan secara tegas baik dalam Undang-

Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional maupun dalam Naskah Akademik. hanya dijelaskan santunan kematian, dengan definisi sebagai berikut: “Santunan Kematian adalah program jangka pendek sebagai pelengkap program jaminan hari tua, dibiayai dari iuran dan hasil pengelolaan dana santunan kematian, dan manfaat diberikan kepada keluarga atau ahli waris yang sah pada saat Peserta meninggal dunia”. Menurut Pasal 1 Angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian, Jaminan Kematian yang selanjutnya disingkat JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika Peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

Bagi Pekerja Penerima Upah, iuran Jaminan Kematian bagi Peserta penerima Upah sebesar 0,30% (nol koma tiga puluh persen) dari Upah sebulan, dibayar oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara. Iuran tersebut dibayarkan oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya dari bulan iuran yang bersangkutan dengan melampirkan data pedukung seluruh pekerja dan dirinya. Apabila tanggal 15 tersebut hari libur, maka dibayarkan pada hari berikutnya. Keterlambatan pembayaran dikenakan denda

2% (dua Persen) per bulan dari iuran yang seharusnya dibayarkan.

Bagi Peserta Bukan Penerima Upah, iuran Jaminan Kematian bagi Peserta Bukan Penerima Upah sebesar Rp. 6.800,00 (enam ribu delapan ratus rupiah) setiap bulan.

Manfaat Jaminan Kematian diberikan kepada ahli waris, yaitu:

- 1) Janda, duda, atau anak
- 2) Dalam hal janda, duda, atau anak tidak ada, maka manfaat Jaminan Kematian diberikan sesuai urutan sebagai berikut:
 - a) Keturunan sedarah menurut garis lurus ke atas dan ke bawah sampai derajat kedua
 - b) Saudara kandung
 - c) Mertua
 - d) Pihak yang ditunjuk dalam wasiatnya oleh Pekerja
 - e) Bila tidak ada wasiat, biaya pemakaman dibayarkan kepada perusahaan atau pihak lain yang mengurus pemakaman, sedangkan santunan sekaligus dan santunan berkala diserahkan ke Dana Jaminan Sosial.

Manfaat Jaminan Kematian diberikan kepada ahli waris, berupa hak atas:

- 1) Santunan sekaligus Rp. 16.200.000,-

- 2) Santunan berkala 24 x Rp. 200.000,- = Rp4.800.000,-
- 3) Biaya pemakaman sebesar Rp.3.000.000,-
- 4) Beasiswa pendidikan anak sebesar Rp12.000.000,-
diberikan kepada setiap Peserta yang meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja dan telah memiliki masa iur paling singkat 5 (lima) tahun.
- 5) Manfaat Jaminan Kematian untuk peserta bukan penerima upah adalah biaya pemakaman dan santunan berkala.
- 6) Pembayaran manfaat Jaminan Kematian wajib dilakukan paling lama 3 (tiga) hari kerja, sejak diterimanya surat permohonan pengajuan Jaminan Kematian, dengan dilampirkan:
 - a) Surat keterangan kematian,
 - b) Surat keterangan ahli waris, dan
 - c) Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Apabila BPJS Ketenagakerjaan tidak memenuhi kewajiban tersebut, dikenakan ganti rugi sebesar 1% (satu persen) dari nilai nominal santunan yang harus dibayar untuk setiap hari keterlambatan dan dibayarkan kepada ahli waris Peserta yang bersangkutan. (Pasal 40 ayat (2) PP No. 44 Tahun

2015) Sedangkan Pemberi Kerja yang menunggak Iuran Jaminan Kematian sampai dengan 3 (tiga) bulan berturut-turut dan apabila Peserta meninggal dunia bukan karena Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja, BPJS Ketenagakerjaan wajib membayar manfaat Jaminan Kematian.⁴⁷

Persamaan dan perbedaan antara Jamsostek dengan BPJS

1. Persamaan Jamsostek dan BPJS
 - a. Baik jamsostek maupun BPJS Ketenagakerjaan kedua-duanya adalah penyelenggara jaminan sosial yang diselenggarakan oleh pemerintah.
 - b. Baik BPJS Ketenagakerjaan maupun JAMSOSTEK keduanya merupakan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.
 - c. Sama-sama memiliki program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Hari Tua (JHT)
2. Perbedaan Jamsostek dengan BPJS
 - a. JAMSOSTEK selain memiliki program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), juga memiliki program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), sehingga

⁴⁷ <http://www.jamsosindonesia.com> Dinduh Pada Tanggal 12 Mei 2018 Pukul 02:39 WIB

JAMSOSTEK bisa digunakan oleh karyawan atau pegawai beserta keluarganya untuk berobat, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan tidak bisa digunakan untuk berobat, karena tidak Memiliki Jaminan kesehatan, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dari jamsostek sudah bertransformasi menjadi BPJS Kesehatan dan tidak menjadi bagian dari program BPJS Ketenagakerjaan, oleh karena itu peserta BPJS Ketenagakerjaan agar dapat menggunakan layanan BPJS untuk menjamin kesehatan harus daftar menjadi peserta BPJS Kesehatan.

- b. Program BPJS Ketenagakerjaan saat ini hampir sama dengan program JAMSOSTEK terdapat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Hari Tua (JHT), namun ada tambahan satu program lagi yaitu program Jaminan Pensiun (JP) yang sebelumnya tidak ada di JAMSOSTEK. BPJS ketenagakerjaan tidak ada Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) karena JPK dari jamsostek di transformasi ke BPJS Kesehatan.⁴⁸

⁴⁸ <http://www.pasienbpjs.com/2016/07/perbedaan-bpjs-dan-jamsostek.html> Diunduh Pada Tanggal 12 Mei 2018 Pukul 01:32 WIB