

**BAB II**  
**KAJIAN TEORITIS PERLINDUNGAN HUKUM, KESEHATAN,  
PERJANJIAN KERJA, PEKERJA, DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN  
BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL.**

**A. Tinjauan Umum Mengenai Perlindungan Hukum.**

**1. Pengertian Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum merupakan salah satu hal terpenting dari unsur suatu negara hukum. Dianggap penting karena dalam pembentukan suatu Negara tersebut akan dibentuk pula hukum yang mengatur tiap-tiap warga negaranya. Sudah lazim untuk diketahui bahwa dalam suatu negara akan terjadi suatu hubungan timbal balik antara warga negaranya sendiri. Dalam hal tersebut akan melahirkan suatu hak dan kewajiban satu sama lain. Perlindungan hukum akan menjadi hak tiap warga negaranya. Namun disisi lain dapat dirasakan juga bahwa perlindungan hukum merupakan kewajiban bagi negara itu sendiri, oleh karenanya negara wajib memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya.

Setelah kita mengetahui pentingnya perlindungan hukum, selanjutnya kita perlu juga mengetahui tentang pengertian perlindungan hukum itu sendiri.. Perlindungan hukum timbul karena adanya suatu hubungan hukum. Hubungan hukum adalah interaksi antara subjek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat hukum (timbulnya hak dan kewajiban).<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Soeroso, *Pengahantar Ilmu Hukum, Cetakan Kedelapan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006 , hlm. 49.

Perlindungan Hukum dapat diartikan sebagai segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada.<sup>18</sup> Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip Satjipto Raharjo awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles dan Zeno. Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.<sup>19</sup>

Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.<sup>20</sup> Pada prinsipnya perlindungan hukum tidak membedakan satu orang dengan orang yang lain, sistem pemerintahan negara sebagaimana yang telah dicantumkan dalam penjelasan UUD 1945 diantaranya menyatakan prinsip "Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum

---

<sup>18</sup> Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm.7

<sup>19</sup> Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm.53.

<sup>20</sup> *Ibid*, hlm. 55

(*rechtstaaf*) dan pemerintah berdasar atas sistem konstitusi", elemen pokok negara hukum adalah pengakuan dan perlindungan terhadap "*fundamental rights*". Hubungan hukum tersebut dilakukan antara subyek hukum, baik manusia (*naiurlijke person*), badan hukum (*Recht Persoon*) maupun jabatan (*ambt*) merupakan bentuk dari perbuatan hukum, yang mana masing-masing subyek hukum merupakan pemikul hak dan kewajiban dalam melakukan tindakan hukum berdasarkan atas kemampuan dan kewenangan.

Hubungan hukum yang terjadi akibat interaksi antar subyek hukum tersebut secara langsung maupun tidak langsung menimbulkan adanya relevansi serta adanya akibat-akibat hukum.<sup>21</sup> Sehingga nantinya agar suatu hubungan hukum tersebut dapat berjalan dengan seimbang serta adil dalam arti setiap subyek hukum mendapatkan apa yang menjadi haknya serta dapat menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya, maka hukum tampil sebagai aturan main yang mengatur, melindungi serta menjaga hubungan tersebut. Menurut Philipus M. Hadjon, dimana dikemukakan bahwa perlindungan hukum di dalam kepustakaan hukum bahasa Belanda dikenal dengan sebutan "*rechtbescherming van de burgers*".<sup>22</sup>

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat

---

<sup>21</sup> Yulies Tiena Masriani, *Op.Cit*, hlm. 51.

<sup>22</sup> Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm.1.

preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Perlindungan hukum merupakan segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.<sup>23</sup> Perlindungan hukum yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Pengertian di atas mengundang beberapa ahli untuk mengungkapkan pendapatnya mengenai pengertian dari perlindungan hukum diantaranya:<sup>24</sup>

- 1) Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan

---

<sup>23</sup> Soerjono Soekanto, *Op.Cit*, hlm 133.

<sup>24</sup> Bismar Siregar, *Keadilan Hukum dan Berbagai Aspek Hukum Nasional*, Rajawali Press, Jakarta, 1986,, hlm 3.

orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

- 2) Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.
- 3) Menurut CST Kansil Perlindungan Hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.
- 4) Menurut Philipus M. Hadjon Perlindungan Hukum adalah Sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.
- 5) Menurut Setiono perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.
- 6) Menurut Muchsin perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam

menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.

- 7) Menurut Hetty Hasanah perlindungan hukum yaitu merupakan segala upaya yang dapat menjamin adanya kepastian hukum, sehingga dapat memberikan perlindungan hukum kepada pihak-pihak yang bersangkutan atau yang melakukan tindakan hukum.

Jadi pendapat tersebut menunjukkan kata perlindungan hukum merupakan terjemahan dari bahasa Belanda yakni “*rechtbescherming*”. Maka perlindungan hukum diartikan suatu usaha untuk memberikan hak-hak pihak yang dilindungi sesuai dengan kewajiban yang telah dilakukan.

## 2. Tujuan Perlindungan Hukum

Tujuan Perlindungan Hukum Upaya menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkannya suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua macam yang dapat dipahami, sebagai berikut:<sup>25</sup>

- a. Sarana Perlindungan Hukum Preventif Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitive. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar

---

<sup>25</sup> Greta Satya Yudhana, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Honorer Kebersihan Kota Di Pemda Yogyakarta*, dalam <http://e-journal.uajy.ac.id/8019/1/JURNAL.pdf>, diunduh pada Selasa 19 April 2019, pukul 14.45.

artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

- b. Sarana Perlindungan Hukum Represif Perlindungan hukum Represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat. Lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintah adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun dalam

bentuk yang bersifat represif (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

### **3. Dasar Hukum Perlindungan Hukum**

Dalam merumuskan prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia, landasan berpijaknya adalah Pancasila sebagai dasar ideologi dan dasar falsafah negara. Pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia dikatakan bersumber pada Pancasila, karena pengakuan dan perlindungan terhadapnya secara intrinsik melekat pada Pancasila. Selain bersumber pada Pancasila prinsip perlindungan hukum juga bersumber pada prinsip negara hukum. Perlindungan Hukum berdasar pada:

1) Pasal 27 Ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan

“Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.”

2) Pasal 28 D Ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”

3) Pasal 28 Ayat (5) UUD 1945 yang menyatakan:

“Untuk menegakkan dan melindungi Hak Asasi Manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan Hak Asasi Manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan

4) Pasal 30 Ayat (4) UUD 1945 yang menyatakan

“Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai alat negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat bertugas melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, serta menegakkan hukum.”

## **B. Tinjauan Umum Mengenai Kesehatan**

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 36 tahun 2004 tentang Kesehatan, kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Jadi kesehatan seseorang tidak hanya diukur dari aspek fisik, mental, dan sosial saja, tetapi juga diukur dari produktivitasnya dalam arti mempunyai pekerjaan atau menghasilkan secara ekonomi. Bagi yang belum memasuki usia kerja, anak, dan remaja, atau bagi yang sudah tidak bekerja (pensiun) atau usia lanjut, yakni mempunyai kegiatan, misal sekolah atau kuliah bagi anak dan remaja, dan kegiatan pelayanan sosial bagi yang lanjut usia.<sup>26</sup>

Seperti yang dinyatakan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 36 tahun 2009, bahwa Setiap orang berhak atas kesehatan.. Kesehatan adalah hak asasi manusia yang mana hak tersebut melekat pada seseorang sejak lahir hingga meninggal dunia. Artinya, selama manusia tersebut hidup, kesehatan adalah salah satu hal yang wajib didapatkan. Kesehatan tentu saja berperan penting dalam kehidupan sehari-hari. Karena kesehatan merupakan keadaan yang sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang diupayakan melalui tindakan menjaga, memelihara, dan meningkatkan

---

<sup>26</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*, Rineka Cipta, Jakarta, 2007, hlm. 3.

derajat kesehatannya sehingga bisa hidup produktif dan mempunyai tenaga yang sebaik-baiknya. Seseorang dengan kesehatan yang baik tentu akan memiliki kualitas hidup yang baik juga.

Dalam Pasal 2 dan Pasal 3 Undang-Undang kesehatan, dinyatakan bahwa Pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis. pembangunan kesehatan diselenggarakan dengan berasaskan perikemanusiaan, keseimbangan, manfaat, perlindungan, penghormatan terhadap hak dan kewajiban, keadilan, gender dan nondiskriminatif dan norma-norma agama.

Di dalam pasal 1 angka 2 Undang Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan menjelaskan mengenai adanya penyelenggaraan upaya kesehatan yang terpadu dan menyeluruh dalam upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat.<sup>27</sup> Penyelenggaraan upaya kesehatan yang dimaksud ini adalah pelayanan kesehatan. Dan pemerintah bertanggungjawab merencanakan, mengatur, menyelenggarakan, membina dan mengawasi penyelenggaraan upaya kesehatan yang merata dan terjangkau oleh masyarakat termasuk masyarakat miskin dan tidak mampu. Namun, meski pemerintah memiliki tanggungjawab atas penyelenggaraan upaya kesehatan masyarakatnya, setiap individu sudah

---

<sup>27</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Etika dan Hukum Kesehatan*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hlm. 61

seharusnya menjaga kesehatan masing-masing dengan baik. Dalam asas hukum kesehatan juga terdapat asas *Argoti Salus Lex Suprema* yang artinya keselamatan pasien adalah hukum yang tertinggi.<sup>28</sup>

### C. Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian Kerja

#### 1. Pengertian Perjanjian Kerja

Dalam hubungan hukum antara para pekerja dengan pengusaha, dibuat perjanjian kerja dengan tujuan perlindungan dan kepastian hukum. Perjanjian kerja berisi hal-hal yang disepakati oleh para pihak. Para pekerja atau buruh sepakat untuk bekerja dan mendapatkan upah dan pengusaha sepakat untuk mempekerjakan pekerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan member kerja/pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja.<sup>29</sup>

Dalam Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) dinyatakan bahwa:

“Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melainkan pekerjaan dengan menerima upah.”

Wiwoho Soedjono menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan

---

<sup>28</sup> Alexandra Indriyanti, *Etika dan Hukum Kesehatan*, Pustaka Book Publisher, Yogyakarta, 2008, hlm 167

<sup>29</sup> Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008, hlm.5

mendapatkan upah.<sup>30</sup> Sedangkan Lalu Husni menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.<sup>31</sup>

Menurut Subekti suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari peristiwa ini ditimbulkan suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.<sup>32</sup> Sedangkan dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Suatu perjanjian dapat dilakukan dan sah jika memenuhi syarat-syarat yang berlaku menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku. Dasar hukum dari sahnya suatu perjanjian kerja adalah Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Disebutkan bahwa dalam membuat suatu perjanjian harus didasari dengan:

---

<sup>30</sup> Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2003, hlm. 9.

<sup>31</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm. 51.

<sup>32</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermedia, Jakarta, 2002, hlm. 1

a. Kesepakatan kedua belah pihak

Suatu perjanjian harus mensyaratkan adanya kesepakatan dari para pihak. Hal ini berarti bahwa suatu perjanjian tidak bisa dibuat secara sepihak. Suatu pihak tidak dapat mengakui adanya suatu perjanjian bila pihak lain tidak menyepakati adanya perjanjian tersebut. Kesepakatan ini bermakna bahwa isi dari perjanjian yang dibuat telah diketahui dan sesuai dengan keinginan para pihak. Sebagai hal mendasar dari suatu perjanjian adalah adanya keinginan secara bebas. Tanpa paksaan, ataupun penipuan. Apabila yang sebaliknya yang terjadi, maka perjanjian tersebut menjadi tidak sah dan menjadi sebuah perjanjian yang cacat dan dapat dibatalkan.

b. Kemampuan atau kecakapan

Mengenai perjanjian kerja, ketentuan yang berlaku sangat berbeda dengan ketentuan perjanjian secara umum berdasarkan KUHPer. yang mensyaratkan batasan usia 21 tahun. Hukum Ketenagakerjaan mensyaratkan batasan usia anak yang boleh diperkerjakan yaitu usia antara 13 sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, dan sosial (Pasal 69 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Serta beberapa ketentuan lain mengenai batasan usia anak. Mengenai kriteria anak, Undang-Undang Perlindungan anak menyebutkan bahwa anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun.

Selama tidak ada peraturan perundang-undangan yang melarang, setiap orang berhak mengadakan suatu perjanjian kerja.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Suatu perjanjian kerja harus secara tegas menyebutkan jenis pekerjaan yang akan dikerjakan oleh pihak pekerja. Hal ini tentu saja untuk menghindari perbedaan atau permasalahan yang mungkin timbul kemudian. Jadi pekerjaan yang dilakukan pekerja atau buruh harus sesuai dengan apa yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak. Jika tidak sesuai maka hal tersebut bisa menimbulkan kerugian disalah satu pihak.

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada dasarnya, hukum harus menjamin adanya ketertiban umum. Juga menjamin tidak terjadi tumpang tindih dalam peraturan perundang-undangan. Dalam sebuah perjanjian kerja, tidak diperkenankan adanya sebuah perjanjian yang bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan lainnya. Misalnya; pengusaha tidak boleh mepekerjakan seorang pekerja untuk melakukan pencurian, membuat bom, atau perbuatan yang melanggar peraturan perundang-undangan lainnya.

Berdasarkan teori, di dalam suatu hukum kontrak terdapat 5 (lima) asas yang dikenal menurut ilmu hukum perdata. Kelima asas itu antara lain adalah:<sup>33</sup>

a. Asas Kebebasan Berkontrak (*freedom of contract*)

Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 Ayat (1) KUHPerdata, yang menyatakan: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.” Asas ini merupakan suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

1. Membuat atau tidak membuat perjanjian;
2. Mengadakan perjanjian dengan siapa pun;
3. Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya;
4. Menentukan bentuk perjanjiannya apakah tertulis atau lisan.

b. Asas Konsensualisme (*concensualism*)

Asas konsensualisme dapat disimpulkan dalam Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdata. Pada pasal tersebut ditentukan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian adalah adanya kata kesepakatan antara kedua belah pihak. Asas ini merupakan asas yang menyatakan bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, melainkan cukup dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan adalah persesuaian antara kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak.

---

<sup>33</sup> <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/viewFile/6171/5697>, diunduh pada Sabtu 13 April 2019, pukul 12:39

c. Asas Kepastian Hukum (*pacta sunt servanda*)

Asas kepastian hukum atau disebut juga dengan asas *pacta sunt servanda* merupakan asas yang berhubungan dengan akibat perjanjian. Asas *pacta sunt servanda* merupakan asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang. Mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak. Asas *pacta sunt servanda* dapat disimpulkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara .

d. Asas Itikad Baik (*good faith*)

Asas itikad baik tercantum dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara yang menyatakan: “Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.” Asas ini merupakan asas bahwa para pihak, yaitu pihak kreditur dan debitur harus melaksanakan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh maupun kemauan baik dari para pihak. Asas itikad baik terbagi menjadi dua macam, yakni itikad baik nisbi dan itikad baik mutlak. Pada itikad yang pertama, seseorang memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subjek. Pada itikad yang kedua, penilaian terletak pada akal sehat dan keadilan serta dibuat ukuran yang obyektif untuk menilai keadaan (penilaian tidak memihak) menurut norma-norma yang obyektif.

e. Asas Kepribadian (*personality*)

Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan perjanjian hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUHPerduta. Pasal 1315 KUHPerduta menegaskan: “Pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri.” Inti ketentuan ini sudah jelas bahwa untuk mengadakan suatu perjanjian, orang tersebut harus untuk kepentingan dirinya sendiri. Pasal 1340 KUHPerduta berbunyi: “Perjanjian hanya berlaku antara pihak yang membuatnya.”

Perjanjian kerja yang bisa berakhir, baik karena batas waktu kerja yang disepakati telah selesai, atau karena para pihak sepakat memutuskan perjanjian, atau karena salah satu pihak dianggap telah melakukan ingkar janji sehingga menyebabkan kerugian kepada pihak lain. Dalam Pasal 1603e Ayat 1 KUHPerduta dinyatakan bahwa: “Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian itu atau peraturan-peraturan atau dalam perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak menurut kebiasaan.” Seperti yang sudah dijelaskan didalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa dalam membuat suatu perjanjian harus dibuat atas dasar yang sudah ditentukan. Jika ketentuan tersebut tidak dilakukan atau dilanggar, maka perjanjian dapat dibatalkan maupun batal demi hukum. Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 52 Ayat 2 dan Ayat 3, yang menyatakan:

“(2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.

(3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.”

Dalam Pasal 61 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan apa saja yang dapat menyebabkan perjanjian kerja berakhir. Hal-hal tersebut yaitu:

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Hal lain yang mengatur tentang berakhirnya perjanjian kerja adalah Pasal 61 Ayat (2) sampai dengan Ayat (5), yaitu:

“(2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

(3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”

## **2. Macam-Macam Perjanjian Kerja**

Didalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ada dua jenis perjanjian kerja. Yaitu perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

### **a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.**

Perjanjian kerja waktu tertentu Yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Dalam Pasal 56 ayat (2) menyebutkan bahwa Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya akan disebut dengan PKWT adalah perjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Jenis pekerjaan yang bisa dilakukan oleh pekerja atau buruh PKWT disebutkan dalam Pasal 59 Ayat (1), yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerja yang bersifat musiman; atau

d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pasal 58 menyebutkan bahwa dalam PKWT, tidak dapat mempekerjakan pekerja atau buruh dengan syarat adanya masa percobaan kerja. Jika hal tersebut terjadi, maka masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum. Sesuai dengan pengertian dan jenis-jenis pekerjaan yang sudah disebutkan oleh peraturan perundang-undangan, maka pekerjaan yang bersifat tetap tidak bisa mengadakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Didalam Pasal 59 Ayat (4) dijelaskan bahwa pekerjaan yang bisa diadakan dengan PKWT paling lama 2 (tiga) tahun. Namun dapat diperpanjang atau diperbaharui 1(satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Jika pengusaha tidak memberitahukan perpanjangan PKWT ini dalam waktu 7 (tujuh) hari maka perjanjian kerjanya demi hukum menjadi perjanjian kerja dengan waktu tidak tertentu ("PKWTT"). Hal ini diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Pasal 15 Kepmen Tenaga Kerja Nomor 100 tahun 2004, PKWT dapat berubah menjadi PKWTT, apabila:

1. PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
  2. Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam jenis pekerjaan yang dipersyaratkan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
  3. Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan jangka waktu perpanjangan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan;
  4. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut;
  5. Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam angka (1), angka (2), angka (3) dan angka (4), maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan bagi PKWTT.
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, dimana jangka waktu yang ditentunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang, kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran

pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata dan Pasal 57 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata menyatakan:

“waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka perjanjian kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu”

Sedangkan Pasal 57 Ayat (2) menyebutkan bahwa:

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu”

Berbeda dengan PKWT, perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang selanjutnya akan disingkat dengan PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan yang mana didalam masa percobaan kerja tersebut, pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku dan perjanjian kerja tersebut dapat dilakukan secara tertulis maupun lisan dimana pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja atau buruh yang bersangkutan yang kurangnya memuat keterangan:

- a. Nama dan alamat pekerja atau buruh;
- b. Tanggal mulai kerja;
- c. Jenis pekerjaan; dan
- d. Besarnya upah.

Ketentuan yang lain sebetulnya tidak jauh dari ketentuan PKWT, perbedaannya hanya dari waktu saja.

## **D. Tinjauan Umum Mengenai Pekerja**

### **1. Pengertian Pekerja**

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. dalam definisi tersebut terdapat dua unsure yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>34</sup> Didalam beberapa ketentuan perundang-undangan dinyatakan bahwa Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian tersebut ada didalam ketentuan:

- a. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Pasal 1 angka 9 Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 03 tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- c. Pasal 1 angka 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dalam melakukan pekerjaannya, pekerja atau buruh memiliki hak dan kewajiban. Hak dari pekerja adalah mendapatkan kompensasi, mendapatkan perlindungan baik secara fisik ataupun secara hukum dari instansi bersangkutan, memiliki jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja. Sedangkan untuk kewajiban pegawai yaitu menjalankan tugas pokok dari lembaga, mentaati segala peraturan, serta memiliki jiwa

---

<sup>34</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, hlm. 13.

pegawai yang berkualitas.

Hak dan kewajiban pekerja adalah hal yang timbul akibat dari hubungan ketenagakerjaan yang melibatkan pekerja dan pengusaha. Hak dan kewajiban memiliki hubungan yang erat. Dimana seorang pekerja yang sudah melakukan kewajibannya maka berhak mendapatkan apa yang menjadi haknya. Jadi dapat dikatakan bahwa hak dan kewajiban sudah seharusnya seimbang. Aturan mengenai hak dan kewajiban yang dimiliki seorang pekerja sangat penting. Karena melihat banyaknya kasus yang terjadi, pekerja merupakan pihak yang memiliki potensi lebih besar dalam mendapat kerugian, terutama dalam pemenuhan hak.

Dalam pemenuhan hak dan kewajiban kepada pekerja, baik kepada pekerja PKWT maupun pekerja PKWTT sama saja, karena apapun status pekerja tersebut itu kesejahteraan pekerja adalah tanggungjawab pemberi kerja. Pembedanya hanya dalam pemberian upah. Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Jadi mengenai hak dan kewajiban pekerja, ada didalam perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati oleh pekerja dan pengusaha. Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kewajiban pekerja adalah:

1. 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.

2. Pasal 126 ayat (1) Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
3. Pasal 126 ayat (2) Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
4. Pasal 136 ayat (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
5. 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.

Sedangkan hak-hak yang didapatkan menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah:

1. Pasal 5 Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
2. Pasal 6 Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
3. 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.

4. Pasal 12 ayat (3) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
5. 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.
6. Pasal 23 Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
7. Pasal 31 Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri
8. Pasal 67 Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
9. Pasal 78 ayat (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
10. Pasal 79 ayat (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.
11. Pasal 80 Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya

kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

12. 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.
13. 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.
14. Pasal 85 ayat (1) Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
15. Pasal 86 ayat (1) Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. Moral dan kesusilaan dan
  - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
16. Pasal 88 Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
17. Pasal 90 Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89
18. Pasal 99 ayat (1) Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
19. Pasal 104 ayat (1) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi

anggota serikat pekerja.

20. Pasal 137 Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

21. 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.

## **2. Pengertian Pekerja Harian Lepas**

Seperti yang sudah dijelaskan dalam ketentuan Pasal 56 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa terdapat dua bentuk perjanjian kerja yaitu pertama, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan kedua, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Lebih lanjut, menurut Pasal 56 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pelaksanaan PKWT didasarkan pada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Salah satu jenis pekerjaan yang termasuk kedalam jenis PKWT adalah pekerja harian lepas. Seperti yang dijelaskan di dalam Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, bahwa tenaga kerja harian lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada

pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian.

Ketentuan mengenai PKWT diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dari Pasal 56 sampai dengan Pasal 59, yang mana di bagian akhir dari Pasal 59 yaitu pada ayat (8) disebutkan bahwa: “Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri”. Ketentuan inilah yang kemudian mendasari terbitnya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (KEPMEN No. 100 Tahun 2004).

Dalam KEPMEN No. 100 Tahun 2004 tersebut merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai PKWT, yang di dalamnya mengatur juga mengenai Perjanjian Kerja Harian Lepas. Dengan demikian, Perjanjian Kerja Harian Lepas menurut KEPMEN ini merupakan bagian dari PKWT (lihat Pasal 10 s.d. Pasal 12 KEPMEN No. 100 Tahun 2004). Namun demikian, Perjanjian Kerja Harian Lepas ini mengecualikan beberapa ketentuan umum PKWT, yang mana dalam Perjanjian Kerja Harian Lepas dimuat beberapa syarat antara lain:<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt51d291d7a6680/aturan-tentang-pekerja-harian-lepas>, diunduh pada Senin 15 April 2019, pukul 01:26.

- 1) Perjanjian Kerja Harian Lepas dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran,
- 2) Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;
- 3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

## **E. Tinjauan Umum Mengenai Dinas Lingkungan Hidup**

### **1. Pengertian Dinas.**

Didalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) disebutkan bahwa dinas bagian kantor pemerintah yang mengurus pekerjaan tertentu. Selain pengertian dari kamus tersebut, pengertian dinas juga disebutkan dalam 217 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang menyatakan:

“Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 209 ayat (1) huruf d dan ayat (2) huruf d, dibentuk untuk melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.”

Dan Pasal 2017 ayat (2), yang menyatakan bahwa:

- “Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diklasifikasikan atas:
- a. dinas tipe A yang dibentuk untuk mewadahi Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dengan beban kerja yang besar;
  - b. dinas tipe B yang dibentuk untuk mewadahi Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dengan beban kerja yang sedang; dan
  - c. dinas tipe C yang dibentuk untuk mewadahi Urusan

Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dengan beban kerja yang kecil.”

Dalam menjalankan tugasnya, dinas dipimpin oleh seorang kepala. Kepala dinas mempunyai tugas membantu kepala daerah melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Dalam melaksanakan tugasnya, kepala dinas bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris Daerah. Sedangkan dalam ketentuan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung nomor 03 tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.”

## **2. Kedudukan, Fungsi dan Tugas Dinas Lingkungan Hidup.**

Dalam kehidupan sehari-hari, pelayanan yang diberikan pemerintah sangat membantu masyarakat. Salah satu pelayanan yang diberikan adalah pelayanan mengenai lingkungan hidup. Pelayanan mengenai lingkungan hidup ini diberikan oleh Dinas Lingkungan Hidup. DLH Kabupaten Bandung merupakan Dinas yang baru terbentuk pada tahun 2017 yang merupakan penggabungan dari Badan Pengendalian Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung (BPLH) dan Bidang Kebersihan Dinas Perumahan Tata Ruang dan Kebersihan (Dispertasih).<sup>36</sup> Menurut Pasal 1 angka 12 Peraturan Bupati Bandung Nomor 83 Tahun 2016 Tentang Tugas, Fungsi, Dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Lingkungan Hidup merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintah

---

<sup>36</sup> <https://www.bandungkab.go.id/uploads/20170804125207-renja-dlh-2018.pdf> diunduh pada Jum'at 15 Maret 2019, pukul 17.41

bidang lingkungan hidup. Dinas Lingkungan Hidup yang selanjutnya disingkat menjadi DHL, dipimpin oleh Kepala DLH yang mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur, merumuskan, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan dan bertanggungjawabkan kebijakan dan pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang Lingkungan Hidup.<sup>37</sup> Menurut Peraturan Bupati Bandung Nomor 83 Tahun 2016 Tentang Tugas, Fungsi, Dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup dalam melaksanakan tugasnya, Kepala DLH dibantu oleh:

1. Sekretariat.

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris. Sekretaris memiliki tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas di bidang pengkoordinasian penyusunan program, pengelolaan umum dan kepegawaian serta pengelolaan keuangan. Sekretaris dibantu oleh subbagian, yaitu:

a. Subbagian Penyusunan Program.

Subbagian Penyusunan Program dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian. Kepala Subbagian Penyusunan Program mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan dan pengkoordinasian penyusunan rencana dan program Dinas.

b. Subbagian Umum dan Kepegawaian.

Subbagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang

---

<sup>37</sup> <http://www.bandungkab.go.id/uploads/20180724085917-tupoksi-dlh.pdf> diunduh pada Kamis 14 Maret 2019, pukul 23.45

Kepala Subbagian. Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan administrasi umum dan kerumahtanggaan serta administrasi kepegawaian.

c. Subbagian Keuangan.

Subbagian Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian. Kepala Subbagian Keuangan mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pengelolaan administrasi dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan Dinas.

2. Bidang Tata Lingkungan.

Bidang Tata Lingkungan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang. Kepala Bidang Tata Lingkungan mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas di bidang Tata Lingkungan. Kepala Bidang Tata Lingkungan, dibantu oleh subbagian, yaitu:

a. Seksi Kajian Dampak Lingkungan.

Seksi Kajian Dampak Lingkungan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi. Kepala Seksi Kajian Dampak Lingkungan mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan dan pengembangan kajian dampak lingkungan.

b. Seksi Manajemen Lingkungan.

Seksi Manajemen Lingkungan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi. Kepala Seksi Manajemen Lingkungan mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan dan pengembangan manajemen lingkungan.

c. Seksi Inventarisasi Data Lingkungan.

Seksi Inventarisasi Data Lingkungan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi. Kepala Seksi Inventarisasi Data Lingkungan mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan dan pengembangan inventarisasi data lingkungan.

3. Bidang Konservasi dan Pengendalian Kerusakan Lingkungan.

Bidang Konservasi dan Pengendalian Kerusakan Lingkungan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang. Kepala Bidang Konservasi dan Pengendalian Kerusakan Lingkungan mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas di Bidang Konservasi dan Pengendalian Kerusakan Lingkungan. Kepala Bidang Konservasi dan Pengendalian Kerusakan Lingkungan, dibantu oleh subbagian, yaitu:

a. Seksi Konservasi Sumber Daya Alam.

Seksi Konservasi Sumber Daya Alam dipimpin oleh seorang Kepala Seksi. Kepala Seksi Konservasi Sumber Daya Alam

mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan dan pengembangan konservasi sumber daya alam.

b. Seksi Pengendalian Kerusakan Lingkungan.

Seksi Pengendalian Kerusakan Lingkungan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi. Kepala Seksi Pengendalian Kerusakan Lingkungan mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan dan pengembangan pengendalian kerusakan lingkungan.

c. Seksi Peningkatan Kapasitas.

Seksi Peningkatan Kapasitas dipimpin oleh seorang Kepala Seksi. Kepala Seksi Peningkatan Kapasitas mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan dan pengembangan Peningkatan Kapasitas.

4. Bidang Pengendalian Pencemaran Lingkungan dan Penataan Hukum Lingkungan.

Bidang Pengendalian Pencemaran Lingkungan dan Penataan Hukum Lingkungan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang. Kepala Bidang Pengendalian Pencemaran Lingkungan dan Penataan Hukum Lingkungan mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas di bidang Pengendalian Pencemaran

Lingkungan dan Penataan Hukum Lingkungan. Kepala Bidang Pengendalian Pencemaran Lingkungan dan Penataan Hukum Lingkungan, dibantu oleh subbagian, yaitu:

a. Seksi Pemantauan Kualitas Lingkungan.

Seksi Pemantauan Kualitas Lingkungan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi. Kepala Seksi Pemantauan Kualitas Lingkungan mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan dan pengembangan Pemantauan Kualitas Lingkungan.

b. Seksi Pengendalian Pencemaran Lingkungan.

Seksi Pengendalian Pencemaran Lingkungan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi. Kepala Seksi Pengendalian Pencemaran Lingkungan mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan dan pengembangan Pengendalian Pencemaran Lingkungan.

c. Seksi Penataan Hukum Lingkungan.

Seksi Penataan Hukum Lingkungan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi. Kepala Seksi Penataan Hukum Lingkungan mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan dan pengembangan Penataan Hukum Lingkungan.

5. Bidang Pengelolaan Sampah.

Bidang Pengelolaan Sampah dipimpin oleh seorang Kepala Bidang. Kepala Bidang Pengelolaan Sampah mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas di bidang pengelolaan sampah. Kepala Bidang Pengelolaan Sampah, dibantu oleh subbagian, yaitu:

a. Seksi Perencanaan Pengelolaan Sampah.

Seksi Perencanaan Pengelolaan Sampah dipimpin oleh seorang Kepala Seksi. Kepala Seksi Perencanaan Pengelolaan Sampah mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pengembangan perencanaan pengelolaan sampah.

b. Seksi Pengembangan Sarana dan Prasarana.

Seksi Pengembangan Sarana dan Prasarana dipimpin oleh seorang Kepala Seksi. Kepala Seksi Pengembangan Sarana dan Prasarana mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan dan pengembangan sarana dan prasarana persampahan.

c. Seksi Pembinaan dan Pengawasan.

Seksi Pembinaan dan Pengawasan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi. Kepala Seksi Pembinaan dan Pengawasan mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan dan pengembangan pembinaan dan pengawasan persampahan.

## 6. Jabatan Fungsional.

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan Dinas secara profesional berdasarkan disiplin ilmu dan keahliannya serta disesuaikan dengan kebutuhan. Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Kelompok Jabatan Fungsional bertanggungjawab kepada Kepala Dinas. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri atas sejumlah Pegawai Negeri Sipil dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya. Setiap kelompok Jabatan Fungsional, dapat dikoordinasikan oleh seorang tenaga fungsional senior dan ditunjuk diantara tenaga fungsional yang ada di lingkungan dinas. Jumlah Jabatan Fungsional ditentukan sifat, jenis, kebutuhan dan beban kerja yang diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengaturan pembentukan jenis dan jenjang Jabatan Fungsional ditetapkan oleh Bupati sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Di DHL Kabupaten Bandung yang beralamat di Jalan Raya Soreang Km.17, Soreang, Kabupaten Bandung, Jawa Barat memiliki visi dan misi. Visi DHL Kabupaten Bandung adalah memantapkan Kabupaten Bandung yang maju, mandiri, dan berdaya saing, melalui tata kelola pemerintahan yang baik serta sinergi pembangunan perdesaan berlandaskan religius, kultural dan berwawasan lingkungan. Selain

memiliki visi, misi dari DHL Kabupaten Bandung adalah:<sup>38</sup>

- 1) Meningkatkan Kualitas dan Cakupan Layanan Pendidikan
- 2) Mengoptimalkan Kuantitas dan Kualitas Pelayanan Kesehatan
- 3) Mewujudkan Pembangunan Infrastruktur yang terpadu dengan tata ruang wilayah serta memperhatikan aspek kebencanaan
- 4) Meningkatkan Kesejahteraan sosial masyarakat
- 5) Menciptakan pembangunan Ekonomi yang memiliki keunggulan kompetitif
- 6) Meningkatkan Kelestarian Lingkungan Hidup
- 7) Meningkatkan Kemandirian Desa
- 8) Meningkatkan Reformasi Birokrasi
- 9) Meningkatkan Keamanan Ketertiban Wilayah

## **F. Tinjauan Umum Mengenai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial**

### **1. Tugas dan Fungsi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial**

Penyelenggaraan jaminan sosial untuk seluruh warga Negara dilandasi oleh hak asasi manusia dan hak konstitusional setiap orang. Di dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28H Ayat (3) menyatakan:

”Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat.”

Penyelenggaraan dari jaminan sosial tersebut adalah wujud tanggung jawab negara dalam pembangunan perekonomian nasional dan kesejahteraan sosial. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 34 Ayat (2)

---

<sup>38</sup> <http://www.bandungkab.go.id/uploads/20180724082023-visi-misi.pdf> diunduh pada Kamis 14 Maret 2019, pukul 23.53

menyatakan bahwa "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Program jaminan sosial ditujukan untuk memungkinkan setiap orang mampu mengembangkan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat.

Menurut Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, diketahui bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya akan disingkat menjadi BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Jaminan sosial adalah perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk resiko-resiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin, untuk menghindari peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak. Secara singkat jaminan sosial diartikan sebagai bentuk perlindungan sosial yang menjamin seluruh rakyat agar dapat mendapatkan kebutuhan dasar yang layak.<sup>39</sup>

Dalam menjalankan fungsinya. BPJS didasari dengan visi dan misi. Visi dari BPJS adalah terwujudnya jaminan kesehatan yang

---

<sup>39</sup> Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Rajawali Pers, Mataram, 2007, hlm. 33.

berkualitas tanpa diskriminasi. Dan misinya yaitu:<sup>40</sup>

- 1) Memberikan layanan terbaik kepada peserta dan masyarakat.
- 2) Memperluas kepesertaan program jaminan kesehatan mencakup seluruh penduduk Indonesia.
- 3) Bersama menjaga kesinambungan financial peogram jaminan kesehatan.

Program BPJS mengelompokkan jaminan sosial kedalam lima jenis program dan penyelenggaraan yang dibuat dalam dua program penyelenggaraan, yaitu:

- 1) Program yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan Fungsinya adalah sebagai jaminan kesehatan bagi peserta, dengan programnya adalah Jaminan Kesehatan yang berlaku mulai 1 Januari 2014
- 2) Program yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan Fungsinya adalah sebagai jaminan ketenagakerjaan bagi peserta, dengan programnya adalah Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian yang dimulai mulai 1 Juli 2015.<sup>41</sup>

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah peleburan 4 (empat) badan usaha milik negara menjadi satu badan hukum, 4 (empat)

---

<sup>40</sup> <https://bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/index.php/pages/detail/2010/2> diunduh pada Jum'at 15 Maret 2019, pukul 20.15

<sup>41</sup> <http://www.antaranews.com/berita/376166/tanya-jawab-bpjs-kesehatan>. Diunduh pada Jum'at 15 Maret 2019, pukul 19.52

badan usaha yang dimaksud adalah PT TASPEN, PT JAMSOSTEK, PT ASABRI, dan PT ASKES. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ini berbentuk seperti asuransi, nantinya semua warga Indonesia diwajibkan untuk mengikuti program ini. Dalam mengikuti program ini peserta BPJS di bagi menjadi 2 kelompok, yaitu untuk masyarakat yang mampu dan kelompok masyarakat yang kurang mampu. Peserta kelompok BPJS di bagi 2 kelompok yaitu:

1. Penerima Bantuan Iuran (PBI) jaminan kesehatan.

Yaitu peserta Jaminan Kesehatan bagi fakir miskin dan orang tidak mampu sebagaimana diamanatkan Undang-undang, yang iurannya dibayarkan pemerintah sebagai peserta program Jaminan Kesehatan. Peserta PBI adalah fakir miskin yang ditetapkan oleh pemerintah dan diatur melalui Peraturan Pemerintah.

2. Bukan PBI jaminan kesehatan.

Jaminan sosial sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Dana Jaminan Sosial adalah dana amanat milik seluruh peserta yang merupakan himpunan iuran beserta hasil pengembangannya yang dikelola oleh BPJS untuk pembayaran manfaat kepada peserta dan pembiayaan operasional penyelenggaraan program Jaminan Sosial.<sup>42</sup>

Menurut Pasal 2 Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang

---

<sup>42</sup> <http://www.antarane.ws.com/berita/376166/tanya-jawab-bpjs-kesehatan>. Diunduh Jum'at 15 Maret 2019, pukul 20.20

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, penyelenggaraan sistem jaminan sosial nasional didasari oleh tiga asas, yaitu:

- 1) kemanusiaan;
- 2) manfaat; dan
- 3) keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Selain didasari oleh tiga asas, seperti yang dinyatakan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS juga diselenggarakan dengan berdasarkan 9 prinsip. Yaitu:

- 1) Kegotongroyongan;
- 2) Nirlaba;
- 3) keterbukaan;
- 4) Kehati-hatian;
- 5) Akuntabilitas;
- 6) Portabilitas;
- 7) Kepesertaan bersifat wajib;
- 8) Dana amanat; dan
- 9) Hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan Peserta.

## **2. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

BPJS Ketenagakerjaan merupakan sebuah Badan Penyelenggara

Jaminan Kesehatan dimana merupakan badan hukum publik yang dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 yang bertanggung jawab kepada presiden dan berfungsi menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun dan Jaminan Kematian dimana sesuai dalam ketentuan undang-undang SJSN bagi seluruh pekerja di Indonesia. Dalam perlindungan tenaga kerja dijelaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan jiwa dan raga juga serta kesusilaan, pemeliharaan moral kerja dan perlakuan yang sesuai martabat manusia dan moral agama, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Tenaga Kerja.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai Lembaga Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial, BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja. BPJS Ketenagakerjaan mulai beroperasi sejak 1 Juli 2015.

Setiap pekerja tentu memiliki hak untuk mendapatkan imbalan, serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Termasuk dalam jaminan sosial, seperti jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan hari tua (JHT), jaminan kematian (JK), dan jaminan pensiun, jaminan yang dimaksud sudah termasuk pada program yang dibentuk oleh Badan

Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Dalam BPJS ini hakikatnya ialah perlindungan tenaga kerja dan dunia usaha. BPJS Ketenagakerjaan menurut Undang-Undang BPJS berfungsi menyelenggarakan 4 program, yaitu program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.

Program jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial, dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja.<sup>43</sup> Selanjutnya program jaminan hari tua diselenggarakan secara nasional, dengan tujuan menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Program jaminan pensiun diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib, untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap. Jaminan pensiun diselenggarakan berdasarkan manfaat pasti. Sedangkan program jaminan kematian diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia.

Program-program yang diberikan oleh Badan Penyelenggara

---

<sup>43</sup> <http://www.jamsosindonesia.com/sjsn/bpjs> diunduh pada Jum'at 15 Maret 2019, pukul 20.56

Jaminan Sosial adalah:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Sebagaimana yang sudah dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 pasal 1 bahwa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) merupakan manfaat berupa uang tunai atau pelayanan kesehatan yang diberikan kepada peserta saat mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja termasuk kecelakaan yang terjadi pada saat perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya. Didalam kepesertaannya pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta dalam program JKK kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan perundang undangan yang ada, dimana peserta pada program JKK terdiri dari peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja yang meliputi pekerja pada perusahaan, pekerja pada perseorangan dan orang asing yang bekerja di Indonesia dalam waktu 6 bulan dan peserta bukan penerima upah sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 1 meliputi pekerja diluar hubungan kerja atau pekerja mandiri serta pekerja yang bukan menerima upah.

Untuk kecelakaan kerja yang terjadi sejak 1 Juli 2015 harus diperhatikan adanya masa kadaluarsa klaim untuk mendapatkan manfaat. Masa kadaluarsa klaim selama 2 (dua) tahun dihitung dari tanggal kejadian kecelakaan. Perusahaan harus tertib melaporkan

baik kejadian kecelakaan dan perusahaan segera menindaklanjuti laporan yang telah dibuat tersebut dengan mengirimkan formulir kecelakaan kerja tahap I yang sudah dilengkapi dengan dokumen pendukung.

## 2. Jaminan Kematian (JKm)

Dalam Jaminan Kematian (JKm) adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris saat peserta meninggal dunia dalam catatan meninggal bukan akibat kecelakaan kerja. Berdasarkan hal ini pemberi kerja dan setiap orang yang bekerja berkewajiban dalam keikutsertaan sebagai peserta Jaminan Kematian (JKm) dengan ketentuan perundang undangan yang sudah ditentukan. Sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 5 Ayat 2 dalam pembayaran iuran dibayarkan oleh peserta penerima upah sebesar 0,30 % dari gaji sebulan yang sifatnya wajib dibayarkan oleh pemberi kerja dan iuran JKM bagi peserta bukan penerima upah sebesar Rp.6.800.000,- setiap bulan serta besarnya iuran dan manfaat progam JKM bagi peserta dilakukan evaluasi secara berkala paling lama 2 tahun.

Manfaat Jaminan Kematian dibayarkan kepada ahli waris peserta, apabila peserta meninggal dunia dalam masa aktif (manfaat perlindungan 6 bulan tidak berlaku lagi), terdiri atas : (1) Santunan sekaligus Rp. 16.200.000 (2) Santunan berkala 24 x Rp. 200.000 = Rp. 4.800.000 yang dibayar sekaligus. (3) Biaya pemakaman sebesar Rp.3.000.000 (4) Beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap

peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja dan memiliki masa iur paling singkat 5 tahun yang diberikan sebanyak Rp.12.000.000,- untuk setiap peserta.

### 3. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan manfaat uang tunai yang dibayarkan pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia maupun telah mengalami cacat total, dimana dalam kepesertaannya pemberi kerja berkewajiban mendaftarkan dirinya dan pekerjanya dalam program JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan yang sesuai dengan ketentuan peraturan yang sudah ada. Berdasarkan jenisnya peserta program JHT dibagi menjadi 2 kriteria yaitu 29 Peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja dan pekerja bukan penerima upah.

Disini peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja meliputi pekerja pada perusahaan, pekerja pada perseorangan dan orang asing yang bekerja di Indonesia tidak kurang dari 6 bulan, sedangkan dalam kriteria pekerja bukan penerima upah meliputi pemberi kerja, pekerja di luar hubungan kerja dan pekerja yang bukan menerima upah.

### 4. Jaminan Jaminan Pensiun (JP)

Sebagaimana yang sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 pasal 1 bahwa Jaminan Pensiun merupakan Jaminan Sosial yang bertujuan untuk

mempertahankan derajat kehidupan peserta atau ahli warisnya agar tetap hidup dengan layak dengan memberikan sebuah penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total maupun meninggal. Peserta Jaminan Pensiun terdiri dari pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara Negara dan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara Negara. Ketentuan mengenai pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara Negara sudah diatur dengan peraturan pemerintah, sedangkan kepesertaan pekerja yang bekerja kepada pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan seluruh pekerjaannya kepada BPJS Ketenagakerjaan sebagai peserta Jaminan Pensiun (JP).

Kepesertaan program Jaminan Pensiun berlaku ketika pekerja sudah terdaftar dan iuran pertama sudah dibayarkan kepada BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu pekerja yang didaftarkan oleh pemberi kerja yang mempunyai usia paling banyak 1 bulan sebelum 30 memasuki usia pensiun. Usia pensiun untuk pertama kali ditetapkan 56 Tahun dan mulai 1 Januari 2019 usia pensiun menjadi 65 Tahun dan selanjutnya bertambah 1 Tahun untuk setiap 3 Tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 56 Tahun. Dalam hal ini pemberi kerja harus mendaftarkan dirinya kepada BPJS Ketenagakerjaan dan pekerja wajib memberitahukan kepesertaannya kepada pemberi kerja tempat kerja baru dengan menunjukkan kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan yang akan diteruskan kepesertaannya.

### **3. Pengaturan Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Landasan yuridis pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah UUD 1945 Pasal 28H Ayat (3) dan Pasal 34 Ayat (2) "Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat." Dapat ditarik kesimpulan bahwa menurut Pasal 28H Ayat (3), jaminan sosial dianggap sebagai hak asasi manusia. Pasal 34 Ayat (2) "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan." Pasal 34 Ayat (2) meletakkan jaminan sosial sebagai sistem nasional bagi kesejahteraan masyarakat lemah dan kurang mampu. Amanat konstitusi tersebut kemudian dilaksanakan dengan Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN).

Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi atas Perkara No. 007/PUU-III/2005, Pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) mengundangkan sebuah peraturan pelaksanaan setingkat undang-undang, yaitu Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial terbentang mulai Peraturan Pemerintah hingga Peraturan Lembaga. Penyelesaian seluruh dasar hukum bagi implementasi sistem jaminan sosial nasional yang mencakup UUD 1945, Undang-Undang Sistem

Jaminan Sosial Nasional dan peraturan pelaksanaannya membutuhkan waktu lima belas tahun (2000 – 2014), sebagai pelaksanaan amanat konstitusi tentang hak konstitusional setiap orang atas jaminan sosial dengan penyelenggaraan program-program jaminan sosial yang menyeluruh bagi seluruh warga negara Indonesia.

Undang-Undang SJSN adalah dasar hukum untuk menyinkronkan penyelenggaraan berbagai bentuk jaminan sosial yang telah dilaksanakan oleh beberapa badan penyelenggara agar dapat menjangkau kepesertaan yang lebih luas serta memberikan manfaat yang lebih besar bagi setiap peserta. UU BPJS adalah dasar hukum bagi pembentukan badan penyelenggara jaminan sosial, yaitu BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan adalah badan hukum publik menurut UU BPJS.<sup>44</sup> BPJS kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan bagi seluruh penduduk Indonesia. BPJS ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun bagi seluruh tenaga kerjasi Indonesia.

UU BPJS mengatur fungsi, tugas, wewenang dan tata kelola badan penyelenggara jaminan sosial.<sup>45</sup> UU BPJS mengatur alinea keempat mengemukakan bahwa UU BPJS merupakan pelaksanaan Pasal 5 Ayat (1) dan Pasal 52 UU SJSN pasca Putusan Mahkamah Konstitusi, kedua Pasal ini mengamanatkan pembentukan BPJS dan transformasi kelembagaan empat Persero penyelenggara program jaminan sosial. PT

---

<sup>44</sup> Asih Eka Putri, *Paham SJSN Sistem Jaminan Sosial Nasional*, FriedrichEbert-Stiftung, Jakarta, 2014, hlm. 109.

<sup>45</sup> *ibid*, hlm. 111.

Askes, PT Jamsostek, PT Asabri, PT Taspen menjadi BPJS berikut adanya pengalihan aset, peserta liabilitas, hak, kewajiban, dan pegawai keempat persero kepada BPJS.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> *Ibid*, hlm. 143.