

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis akan menguraikan teori-teori yang menjadi landasan penulis dan pembahasan yang berkaitan dengan makna “menjamin” dalam perjanjian pemborongan pekerjaan terkait perlindungan pekerja. Kajian yuridis Pasal 9 ayat (2) huruf b Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yang meliputi tinjauan umum tentang perlindungan hukum, tinjauan umum tentang hubungan kerja, dan tinjauan umum tentang perjanjian pemborongan.

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

1. Penjelasan Umum Tentang Perlindungan Hukum

Manusia merupakan makhluk sosial yang saling berinteraksi dengan manusia lainnya, dan manusia melakukan perbuatan hukum dan hubungan hukum secara sadar atau tidak. Suatu hubungan hukum akan memberikan hak dan kewajiban yang telah ditentukan oleh ketentuan perundang-undangan, sehingga apabila dilanggar akan mengakibatkan pihak pelanggar dapat dituntut di pengadilan.¹

Pendapat Sunaryati Hartono mengatakan bahwa hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi, dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.²

¹ Soedjono Dirjosisworo, **Pengantar Ilmu Hukum**, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2001, hlm. 131

² Sunaryati, Hartono, **Politik Hukum Menuju Satu Sistem Hukum Nasional**, Penerbit Alumni Bandung, 2001, hlm 29

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada sanksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.³

Menurut Soetino, 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 martabat sebagai manusia.⁴

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain 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.⁵

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan

³ Soerjono Soekanto, **Pengantar Penelitian Hukum**, UI Press, Jakarta, 1984, hlm 133

⁴ Setiono, **Rule of Law (Supremasi Hukum)**, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004, hlm 3

⁵ Satjipto Raharjo, Penyelenggaraan Keadilan dalam Masyarakat yang Sedang Berubah, *Jurnal Masalah Hukum*, 1993, hlm 74

ketentuan hukum dan kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.⁶

Upaya untuk mendapatkan perlindungan hukum tentunya yang diinginkan oleh manusia adalah ketertiban dan keteraturan antara nilai dasar dari hukum yakni adanya kepastian hukum, kegunaan hukum serta keadilan hukum. Meskipun pada umumnya dalam praktek ketiga nilai dasar tersebut bersitegang, namun haruslah diusahakan untuk ketiga nilai dasar tersebut bersamaan.⁷

Bentuk-bentuk perlindungan hukum secara teoritis dibagi menjadi 2 (dua) bentuk, yaitu:

- a. Perlindungan hukum preventif, adalah perlindungan hukum yang sifatnya pencegahan, sebelum seseorang dan/atau kelompok melakukan suatu kegiatan yang bersifat negatif atau melakukan suatu kejahatan yang diniatkan, sehingga dapat menghindarkan atau menindakan terjadinya tindakan yang konkrit.⁸ Perlindungan ini diberikan pemerintah bertujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran dan memberikan suatu batasan untuk melakukan perbuatan hukum.
- b. Perlindungan hukum represif, bertujuan untuk menyelesaikan suatu permasalahan atau sengketa. Perlindungan hukum ini merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah

⁶ Philipus M. Hadjon, **Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia**, Bina Ilmu, Surabaya, 2007, hlm 25

⁷ Satjipto Raharjo, **Ilmu Hukum**, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000. Hlm 53

⁸ Made Metu Dahana, **Perlindungan Hukum dan Keamanan Terhadap Wisatawan**, Paramita, Surabaya, 2012, hlm 58

terjadi sengketa atau telah dilakukan pelanggaran.⁹ Penyelesaian sengketa dalam perlindungan hukum represif dapat dilakukan oleh peradilan yang berwenang. Bila kewajiban yang diberikan dilanggar maka pelaku akan diberikan sanksi.

Menurut Philipus M. Hadjon, bahwa sarana perlindungan hukum ada 2 (dua) macam, yaitu:

a. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapat sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintah 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. Negara Indonesia belum ada pengaturan yang khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

b. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di

⁹ Muchsin, **Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia**, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003, hlm 20

Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. 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 pembatas-pembatas 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 mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.¹⁰

Setiap masyarakat Indonesia memiliki hak dan kewajiban, terutama hak untuk mendapatkan perlindungan hukum. Pada umumnya, perlindungan hukum memiliki tujuan untuk melindungi masyarakat agar tercipta kehidupan yang adil, makmur, dan sejahtera. Perlindungan hukum memiliki tujuan yang *urgent*. Perlu dilindungi kepentingan-kepentingan manusia disebabkan karena kepentingan tersebut kerap kali diancam dan dilanggar oleh pihak lain sehingga hukum perlu mengamankan dan bila perlu dengan paksa.¹¹

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, penegakan hukum harus memperhatikan 4 unsur, yaitu:

- a. Kepastian hukum (*Rechtssicherheit*)

¹⁰ Philipus M. Hadjon, *op cit*, hlm 30

¹¹ R. Soeroso, **Pengantar Ilmu Hukum**, Sinat Grafika, Jakarta, 2013, hlm 28

- b. Kemanfaatan hukum (Zweckmassigkeit)
- c. Keadilan hukum (Gerechtigkeit)
- d. Jaminan hukum (Doelmatigkeit)¹²

2. Penjelasan Umum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

a. Perlindungan Hukum Pekerja dalam Peraturan Perundang-undangan

Perlindungan hukum merupakan hak bagi setiap orang, karena terdapat kepentingan yang akan dilindungi di dalamnya. Tuntutan tersebut seperti perlindungan hukum, maka itu manusia memiliki hak untuk dilindungi oleh hukum.

Perlindungan yang diberikan kepada pekerja bertujuan untuk memberikan jaminan hubungan kerja yang harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak lain. Maka pengusaha wajib memberikan perlindungan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur beberapa perlindungan baik untuk pengusaha maupun pekerja. Perlindungan ini merupakan wujud dari pengakuan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja, yang harus dipenuhi oleh pengusaha sebagai imbalan dari pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, memberikan perlindungan bagi pekerja seperti, perlindungan atas hak dasar

¹² Ishaq, **Dasar-dasar Ilmu Hukum**, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 43

pekerja untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, perlindungan tentang upah, waktu kerja, kesejahteraan, dan jaminan sosial.

Dapat diuraikan perlindungan menurut perundang-undangan, yaitu:

a. Waktu Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana diatur dalam pasal 77, yaitu:

- (1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- (2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.¹³

Pengusaha yang memperkerjakan pekerjanya melebihi waktu kerja harus mendapat persetujuan dari pekerja yang bersangkutan dan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.¹⁴ Pengusaha yang memperkerjakan pekerjanya melebihi waktu kerja wajib

¹³ Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁴ Pasal 78 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

membayar upah kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁵

Pengusaha juga wajib memberikan waktu istirahat dan waktu cuti kepada pekerja, sebagaimana telah diatur dalam pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak masuk jam kerja.
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Setiap pekerja yang menggunakan hak cuti istirahat mingguan berhak atas upah penuh.
- c. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ke 7 (tujuh) dan ke 8 (delapan) masing-masing satu bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunan dalam 2 (dua) tahun

¹⁵ Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Selain itu pasal 80 juga menerangkan perlindungan bagi pekerja mengenai kesempatan dalam melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Dan pasal 85 menerangkan perlindungan bagi pekerja tentang adanya libur resmi serta kewajiban pengusaha yang memperkerjakan pekerjanya di hari libur resmi, yaitu:

- (1) Pekerja tidak wajib bekerja pada hari libur resmi
- (2) Pengusaha dapat memperkerjakan pekerja untuk bekerja di hari libur resmi bila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilakukan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan dimana adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha.
- (3) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah lembur.
- (4) Ketentuan mengenai sifat dan jenis pekerjaan yang dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Perlindungan keselamatan kerja terletak pada pengawasan dan penjagaan keselamatan, yang dimaksud adalah untuk melindungi pekerja dalam melakukan pekerjaannya, serta

melindungi keselamatan orang lain di tempat kerjanya juga memelihara sumber produksi agar dapat digunakan secara efisien. Pada pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. Moral dan kesusilaan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja.buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang oprimal diselenggarakan upaya kesehatan dan keselamatan kerja
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Sedangkan pada pasal 87, menyebutkan bahwa:

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan
- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah

c. Pengupahan

Upah merupakan aspek terpenting dalam perlindungan bagi pekerja. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁶

Pemerintah menyatakan bahwa pekerja berhak atas penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, dan pemerintah membuat kebijakan upah untuk melindungi pekerjaanya. Kebijakan pengupahan tersebut meliputi:

- 1) Upah minimum
- 2) Upah kerja lembur
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- 6) Bentuk dan cara pembayaran upah
- 7) Denda dan potongan upah
- 8) Hal-hal yang diperhitungkan dengan upah

¹⁶ Pasal 1 angka 30, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- 9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- 10) Upah untuk pembayaran pesangon
- 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan¹⁷

Adapun prinsip yang terdapat dalam pengupahan yaitu:

- 1) Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhirnya pada saat hubungan kerja putus
- 2) Pengusaha tidak boleh melakukan diskriminasi upah bagi pekerja laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama
- 3) Upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaannya (*no work no pay*)
- 4) Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
- 5) Tuntutan pembayaran upah pekerja dan segala pembayaran yang timbul akibat dari adanya hubungan kerja menjadi akdaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) taun sejak timbulnya hak

Prinsip *no work no pay* tidak dapat dilaksanakan dengan alasan tertentu, maka pekerja masih berhak untuk menerima upah dari pengusaha. Pengecualian tersebut yaitu:

- (1) Jika pekerja sakit, termasuk pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haid sehingga tidak bisa melakukan pekerjaan

¹⁷ Pasal 88 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- (2) Jika pekerja sakit terus menerus (sakit biasa, bukan akibat kecelakaan kerja) sampai 12 (dua belas) bulan, maka upah dibayar oleh pengusaha diatur:
- (a) 100% dari upah untuk 4 (empat) bulan pertama
 - (b) 75% dari upah untuk 4 (empat) bulan kedua
 - (c) 50% dari upah untuk 4 (empat) bulan ketiga
 - (d) 25% dari upah untuk bulan selanjutnya sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan pengusaha
- (3) Jika pekerja tidak masuk kerja karena kepentingan khusus yaitu:
- (a) Pekerja menikah, dibayar selama 3 (tiga) hari
 - (b) Pekerja menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
 - (c) Pekerja membaptiskan anaknya atau mengkhitan anaknya dibayar selama 2 (dua) hari
 - (d) Isteri melahirkan atau keguguran, dibayar selama 2 (dua) hari
 - (e) Meninggalnya anggota keluarga (suami atau isteri, orang tua atau anak atau menantu) dibayar selama 2 (dua) hari
 - (f) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia dibayar selama 1 (satu) hari
- (4) Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara

- (5) Pekerja tidak dapat menjalankan pekerjaan karena menjalankan ibadah agamanya
- (6) Pekerja bersedia melakukan suatu pekerjaan yang dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya karena kesalahan sendiri maupaun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha
- (7) Pengusaha yang melakukan tugas serikat pekerja atas persetujuan pengusaha
- (8) Pekerja melaksanakan tugas istirahat
- (9) Pekerja melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan

d. Jaminan Sosial

Berdasarkan pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disebut Undang-undang BPJS menjelaskan bahwa:

“jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak”.

Dengan disahkannya Undang-Undang BPJS pada tanggal 29 Oktober 2011 yang menyatakan bahwa BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) dibagi menjadi 2 bagian yaitu BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Dengan ditetukannya dalam pasal 60 ayat (1) Undang-Undang BPJS bahwa BPJS Kesehatan mulai beroperasi pada tanggal 1 Januari 2014. Serta pada pasal 62 ayat (1) Undang-Undang BPJS

menentukan bahwa PT Jamsostek (Persero) berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 1 Januari 2011 dan ditentukan pula beroperasi paling lambat tanggal 1 Juli 2015.¹⁸

Sebelum berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan, PT Jamsostek (Persero) memiliki proqram JHT (Jaminan Hari Tua), JK (Jaminan Kematian), JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja), JPK (Jaminan Pemeliharaan Kesehatan). Dengan perubahan ini, BPJS Ketenagakerjaan berdasar pada pasal 6 Undang-undang BPJS program tersebut berubah menjadi:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- b. Jaminan Hari Tua (JHT)
- c. Jaminan Pensiun (JP)
- d. Jaminan Kematian (JK)

Sedangkan JPK (Jaminan Pemeliharaan Kesehatan) berubah menjadi BPJS Kesehatan. Berdasar pada pasal 99 atay 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan yang sekarang disebut sebagai BPJS Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 1 Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengawasan dan Pemeriksaan Atas Kepatuhan Dalam Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menjelaskan pengertian jaminan sosial tenaga kerja adalah jaminan berupa perlindungan jaminan kecelakaan

¹⁸ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh Firdaus Sholihin, **Hukum Ketenagakerjaan**, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm 25

kerja (JKK), jaminan hari tua (JHT), jaminan pensiun (JP), dan jaminan kematian (JK) yang diberikan kepada orang yang telah membayar iuran atau iuran yang dibayarkan oleh pemerintah.

Sedangkan, pengusaha wajib mengikutsertakan pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan seperti berikut:

a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Jaminan kecelakaan kerja memiliki manfaat dalam bentuk uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan kepada peserta yang mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja menurut pasal 1 angka 2 Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengawasan Dan Pemeriksaan Atas Kepatuhan Dalam Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja hak atas jaminan kecelakaan kerja tidak dapat dipindah tangankan.

Pada pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian menjelaskan bahwa setiap pemberian pekerjaan selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta program JKK dan JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Santunan bagi program JKK menurut pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian adalah sebagai berikut:

- 1) Penggantian biaya pengangkutan peserta yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, ke rumah sakit dan/atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan;
- 2) Santunan sementara tidak mampu bekerja;
- 3) Santunan cacat sebagian anatomis, cacat sebagian fungsi, dan cacat total tetap;
- 4) Santunan kematian dan biaya pemakaman;
- 5) Santunan berkala yang dibayarkan sekaligus apabila peserta meninggal dunia atau cacat total tetap akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja;
- 6) Biaya rehabilitasi berupa penggantian alat bantu (orthose) dan/atau alat pengganti (prothese);
- 7) Penggantian biaya gigi tiruan; dan/atau
- 8) Beasiswa pendidikan anak bagi setiap peserta yang meninggal dunia atau cacat total tetap akibat kecelakaan kerja.

b. Jaminan Kematian (JK)

Berdasarkan pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 44 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian menjelaskan bahwa jaminan kematian adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat dari kecelakaan kerja. Jaminan kematian juga membayarkan biaya pemakaman dan santunan berupa uang. Serta menurut Peraturan Pemerintah tersebut dalam pasal 34 menjelaskan tentang manfaat jaminan kematian dibayarkan kepada ahli waris apabila peserta meninggal dunia dalam masa aktif, terdiri atas:

- 1) Santunan sekaligus Rp 16.200.000,00 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah)
- 2) Santunan berkala $24 \times \text{Rp } 200.000,00 = \text{Rp } 4.800.000,00$ (empat juta delapan ratus ribu rupiah) yang dibayar sekaligus
- 3) Biaya pemakaman sebesar Rp 3.000.000,00 (tiga juta rupiah), dan
- 4) Beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja dan telah memiliki masa iuran paling singkat 5 (lima) tahun.

c. Jaminan Hari Tua (JHT)

Pada pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua menjelaskan bahwa pengertian mengenai jaminan hari tua adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.

Sedangkan pada pasal 22 Peraturan Pemerintah tersebut menjelaskan bahwa JHT dibayarkan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena:

- 1) Telah mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun
- 2) Cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter.

Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, maka JHT diberikan kepada ahli waris yang sah sebagaimana dimaksud dalam pasal 23 dalam Peraturan Pemerintah tersebut.

d. Jaminan Pensiun (JP)

Pada pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun menjelaskan bahwa jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan drajat

kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan pengasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

Manfaat pensiun berupa:

- 1) Pensiun hari tua
- 2) Pensiun cacat
- 3) Pensiun janda atau duda
- 4) Pensiun anak
- 5) Pensiun orang tua.

Dari ketentuan manfaat pensun diatas dapat dilihat pada pasal 17 sampai 23 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015.

Dapat disimpulkan dari ketentuan dalam perundang-undangan tersebut pengusaha wajib mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan sosial tersebut baik itu BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Untuk BPJS Kesehatan lebih diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

b. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Menurut Ahli

- a) Masa Sebelum Bekerja (*Pre-Employment*)

Dalam hukum ketenagakerjaan, perlunya perlindungan atas kesempatan kerja bagi angkatan kerja. Masalah pengadaan tenaga kerja yang meliputi pengaturan lowongan kerja, pengerahan dan penempatan tenaga kerja merupakan hal penting dalam upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja.¹⁹ Maka itu hal-hal yang menyangkut akan lowongan pekerjaan, pengerahan dan penempatan tenaga kerja, antar kerja lokal (AKAL), antar kerja antar daerah (AKAD), anatar kerja antar negara (AKAN), dan penempatan tenaga kerja asing telah diatur oleh pemerintah dalam bentuk peraturan perundang-undangan.

b) Masa Selama Bekerja (*During Employment*)

Masa selama kerja menjadi hal yang paling mendapat perhatian karena masa ini merupakan substansi dalam hukum ketenagakerjaan, karena pemerintah turut ikut campur dalam hal ini.²⁰ Yang merupakan perlindungan pada masa ini seperti perlindungan terhadap upah, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta waktu kerja.

Perlindungan terhadap upah tertuang dalam pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimulai dari upah minimum, mekanisme pengupahan, cara pembayaran, serta tunjangan yang akan di dapat pekerja setiap bulannya.

¹⁹ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cetakan ke-4 edisi revisi, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2014, hlm 12

²⁰ *Ibid*, hlm 13

Jaminan sosial juga merupakan salah satu perlindungan di masa ini, sebagai acuan untuk menjamin perlindungan terhadap seluruh rakyat dalam memenuhi kebutuhan yang layak. Sedangkan, kesehatan dan keselamatan kerja adalah sesuatu yang harus didapatkan untuk melindungi pekerja saat melakukan pekerjaan/perintah.

c) Masa Setelah Bekerja (*Past Employment*)

Setelah perjanjian kerja selesai, atau tidak adanya lagi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan maka perusahaan diharapkan tetap memberikan perlindungan. Seperti pesangon atau uang pensiun, jaminan hati tua, tunjangan kematian, dan jaminan yang tidak dapat diabaikan.

Dalam hal ini, setelah putusya hubungan kerja bukan berarti perusahaan lepas tangana tas perlindungan pekerja. Tetapi, bagaimana perusahaan tetap bisa memberikan kehidupan yang layak bagi pekerja.

B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja

1. Pengertian Umum Tentang Hubungan Kerja

Pengertian hubungan kerja dapat dilihat dalam pasal 1 angka 15 Undnag-Undang Ketenagakerjaan.²¹ Dan hubungan kerja hanya dapat terjadi karena perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Maka, dapat dikatakan ada beberapa pekerjaan yang tidak memiliki hubungan kerja. Karena dalam Undang-undang Ketenagakerjaan

²¹ Lihat pada pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

menyebutkan bahwa hubungan kerja hanya antara pengusaha dan pekerja, pengusaha dalam artian ini adalah yang berbentuk badan hukum.

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis ataupun lisan, dan harus sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Perjanjian kerja dalam pasal 52 Undang-undang Ketenagakerjaan harus berdasarkan atas:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Para Pihak Dalam Hubungan Kerja

a. Pengusaha

Pengertian pengusaha dapat dilihat dalam pasal 1 angka 5 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pengusaha, yaitu:

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Adapun istilah pada pasal 1 angka 4 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menjelaskan terkait pemberi kerja terhadap pekerja.²²

b. Pekerja

Dalam kehidupan masyarakat masih terdapat beberapa istilah tentang pekerja. Ada yang menyebutnya sebagai buruh, tenaga kerja, dan karyawan, terhadap istilah yang demikian Abdul R. Budiono menyatakan berdasarkan tiga Undang-undang yaitu:

- 1) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 pasal 1 angka 6 tentang Serikat Pekerja atau Buruh
- 2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 3 tentang Hukum Ketenagakerjaan
- 3) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial²³

Dari ketiga undang-undang ini bahwa setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan. Selain itu pendapat dari Imam Soepomo bahwa pengertian pekerja sangat luas, yaitu setiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang itu disebut buruh bebas.²⁴

²² Lihat pada pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “pemberi kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

²³ Abdul R. Budiono, **Hukum Perburuhan**, PT Indeks, Jakarta, 2011, hlm 5

²⁴ Imam Soepomo, **Pengantar Ilmu Perburuhan cetakan VI**, Djembatan, Jakarta, 1980, holm 26

Dalam sejarah perkembangan ketenagakerjaan, penyebutan kata buruh tidaklah tepat di era yang sekarang. Karena istilah buruh lebih ke arah perbudakan yang selalu ditindas oleh penguasa/majikan, maka yang lebih tepat adalah penyebutan dengan kata pekerja.

Secara yuridis kata pekerja dapat ditemukan dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.²⁵

Dalam pasal 5 dan 6 Undang-undang Ketenagakerjaan juga tidak membedakan antara pekerja/buruh perkantoran, pekerja/buruh bangunan yang biasanya disebut kuli atau tukang. Karena yang dilakukan bukan dalam rangka diskriminasi tetapi untuk melindungi pekerja yang lemah daya tahan tubuhnya juga menjaga norma kesusilaan.

c. **Perusahaan Penerima Pekerjaan**

Undang-undang Ketenagakerjaan memberikan sebuah keputusan terhadap penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang biasanya disebut masyarakat disebut dengan *Outsourcing*.²⁶

Dalam *outsourcing*, perusahaan penerima pekerjaan disebut juga sebagai perusahaan pemborong ataupun perusahaan penerima pemborongan pekerjaan. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan

²⁵ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²⁶ Adrian Sutedi, **Hukum Perburuhan**, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm 45

Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 sendiri telah mengatur arti dari perusahaan penerima pemborongan.²⁷

Persyaratan perjanjian pemborongan pula diatur di dalam Peraturan Menteri tersebut, yang menyebutkan bahwa:

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang tata cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, yang berarti kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung serta memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan.
4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kekuatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja, maka proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

²⁷ Lihat pada Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, menyebutkan bahwa “perusahaan penerima pemborongan adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pelaksanaan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi kerja”

C. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Pemborongan

Dalam dunia kerja, seseorang dapat berusaha sendiri atau disebut dengan wirausaha ataupun bekerja pada orang lain. Hal ini berkaitan dengan hukum perburuhan dimana arti dari hukum perburuhan sendiri adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaan, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.²⁸ Sedangkan, pengertian ketenagakerjaan dilihat dari hukum ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum selama atau dalam hubungan kerjam dan sesudah hubungan kerja.²⁹

Polemik dalam ketenagakerjaan hingga saat ini yang masih menjadi sorotan adalah tentang *outsourcing*. Kata *outsourcing* berasal dari bahasa Inggris, yang artinya adalah alih daya. *Outsourcing* juga dapat disebut sebagai perjanjian pemborongan pekerjaan.³⁰ Adapun dalam Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan tentang perjanjian pemborongan.³¹

Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian pihak yang satu pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu karya tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima pembayaran

²⁸ Zainal Asikin, dkk, 2006, **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**, Jakarta, Rajawali Pers, hlm 1-2

²⁹ Lalu Husni, 2003, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (edisi revisi)**, Jakarta, PT Raja Grafindo, hlm 24

³⁰ Sehat Dinamika, 2006, **Outsourcing & Perjanjian Kerja**, Jakarta, DSS-Publishing, hlm 3

³¹ Lihat pada pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”

tertentu.³² Sementara KUHPerdata juga mengatur tentang perjanjian pemborongan pada pasal 1601 b.³³

Asas yang berlaku dalam perjanjian pemborongan tersebut adalah hal-hal yang telah disepakati kedua belah pihak dalam perjanjian berlaku sebagai undang-undang yang mengikat (*pacta sunt servanda*). Ketentuan tersebut dianggap sebagai kebebasan berkontrak, tetapi tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan norma keadilan.

Lalu, dengan hadirnya Undang-undang Ketenagakerjaan telah dianggap memberikan batasan terhadap berlakunya *outsourcing* dibandingkan dengan pasal dalam KUHPerdata. Dengan adanya polemik dalam masyarakat, maka adanya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerja Kepada Perusahaan Lain yang lebih memperjelas alur tentang perjanjian pemborongan pekerjaan.

³² Siti Kunarti, **Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) dalam Hukum Ketenagakerjaan**, Fakultas Hukum Universitas Soedirman Purwokerto, hlm 70

³³ Lihat pasal 1601 b KUHPerdata menyebutkan bahwa “perjanjian pemborongan pekerjaan (*outsourcing*) adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si pemborong mengingatkan diri unruk menyelenggarakan suatu pekerjaan tertentu bagi pihak lain, yaitu pihak yang memborongkan, dengan menerima harga yang telah ditentukan. Berdasarkan ketentuan tersebut maka outsourcing dapat dibedakan menjadi 2 kelompok yaitu:

1. Penyerahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk dikerjakan ditempat perusahaan lain tersebut (titik beratnya pada produk kebendaan)
2. Penyedia jasa pekerja oleh perusahaan penyedia jasa pekerja yang dikerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan (titik beratnya lebih kepada orang perorangan yang jasanya dibutuhkan)