

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
PEKERJA TIDAK TETAP**
(Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo)

Oleh:
YULISA NUR ANDINI HARUN
H.11.17.025

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Sarjana Hukum**



**PROGRAM STRATA SATU (S-1)
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
2021**

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA TIDAK TETAP (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo)

Oleh:

**YULISA NUR ANDINI HARUN
NIM: H.11.17.025**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Sarjana Hukum
Disetujui Oleh Tim Pembimbing
Pada Tanggal 09 November 2021

Menyetujui,

Pembimbing I



Dr.Rusmulyadi, SH.MH
NIDN:0906037503

Pembimbing II



Saharuddin,Dahlan. SH.MH
NIDN: 0927028801

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA TIDAK
TETAP (STUDI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA
GORONTALO)

OLEH:

Yulisa Nur Andini Harun
NIM :H.11.17.025



1. Dr. Rusbiantoro, S.H.,M.H Ketua (.....) *[Signature]*
2. Saharuddin, S.H.,M.H Anggota (.....) *[Signature]*
3. Dr. fuad Nur, S.H.,M.H Anggota (.....) *[Signature]*
4. Dr. Darmawati, S.H.,M.H Anggota (.....) *[Signature]*
5. Arpin, S.H.,M.H Anggota (.....) *[Signature]*

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum

DR. RUSMULYADI, SH.,MH
NIDN : 09060375

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yulisa Nur Andini Harun
N i m : H.11.17.025
Konsentrasi : Hukum Perdata
Program Studi : Ilmu Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini berjudul **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA TIDAK TETAP (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo)** adalah benar-benar asli merupakan karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar sarjana baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dan saran pembimbing dan penguji pada saat ujian skripsi ini.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terbukti pernyataan yang saya buat tidak benar, maka saya bersedia menerima sangsi Akademik yang berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Gorontalo, 20 September 2021



Yang membuat pernyataan

Yulisa Nur Andini Harun

NIM: H.11.17.025

ABSTRAK

YULISA NUR ANDINI HARUN. H1117025. PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA TIDAK TETAP (STUDI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA GORONTALO)

Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja tidak tetap (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo), dan (2) untuk mengetahui faktor yang menghambat perlindungan hukum terhadap pekerja tidak tetap (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo). Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian empiris (*Non Doktrinal*) penelitian ini diasumsikan untuk melihat langsung kejadian yang terjadi ditengah-tengah masyarakat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) perlindungan hukum terhadap pekerja tidak tetap (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo) dipengaruhi oleh dua sebab, yaitu pertama; pemberian jaminan berupa Perlindungan Jaminan Sosial yang sangat penting untuk meningkatkan perlindungan secara finansial, dan kedua; perlindungan upah yang dimaksudkan adalah pemberian upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku di wilayah kota Gorontalo, dan (2) faktor-faktor yang menghambat perlindungan hukum terhadap pekerja tidak tetap (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo) adalah faktor yuridis berupa instrumen hukum yang belum jelas tentang pengaturan nasib pekerja tidak tetap, faktor SDM yaitu instrumen pekerja serta pemerintah yang melakukan fungsi kontrol terhadap pemberi kerja dan faktor berupa data yang masih tidak jelas di dalam proses perekrutan serta transaksi para pemberi kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, hal-hal yang direkomendasikan adalah pemberi kerja memberikan jaminan bagi tenaga kerja baik tetap maupun tidak tetap yang utuh, dan perlunya pengawasan secara aktif melalui instrumen kebijakan yang ada sehingga tidak ada lagi tenaga kerja yang dirugikan dari segi haknya.

Kata kunci: perlindungan hukum, pekerja tidak tetap

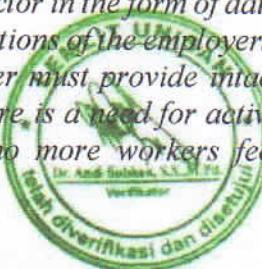


ABSTRACT

YULISA NUR ANDINI HARUN, H1117025. LEGAL PROTECTION FOR NON-PERMANENT WORKERS (A STUDY AT THE MANPOWER OFFICE OF GORONTALO CITY)

The aims of this study are (1) to know the legal protection for non-permanent workers (a study at the Manpower Office of Gorontalo City), and (2) to determine the factors that hinder the legal protection for non-permanent workers (a study at the Manpower Office of Gorontalo City). The research method used in this study is an empirical (non-doctrinal) type of research. It is to see the events that occur in society directly. The results of this study indicate that: 1) legal protection for non-permanent workers (a study of the Manpower Office of Gorontalo City) is determined by two reasons, namely: firstly, providing guarantees in the form of Social Security Protection that is very important to improve financial protection, and secondly; the intended wage protection is the provision of wages following the provision applicable in the Gorontalo city area. 2) the factors that hinder legal protection for non-permanent workers (a study at the Manpower Office of Gorontalo City) are juridical in the form of legal instruments that are unclear on regulation yet. Concerning the condition of non-permanent workers, there is a human resource factor, namely the instrument of workers and the government that carries out the control function over the employer, and the factor in the form of data that is still unclear in the recruitment process and the transactions of the employers. Based on the study, the recommendations are: the employer must provide intact guarantees for permanent and non-permanent workers. There is a need for active supervision through existing policy instruments so that no more workers feel harmed regarding their rights.

Keywords: legal protection, temporary workers



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas limpahan Rahmat dan Ridho-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo” sesuai dengan yang direncanakan. Penelitian ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian skripsi. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Penelitian ini tidak dapat penulis selesaikan. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ayahanda tercinta bapak ABD. Rahman Harun dan Ibunda tercinta Indriyati Lanangawa, S.E yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dukungan maupun material sehingga penulis bisa menyelesaikan Usulan Penelitian ini.
2. Bapak Mohamad Ichsan Gaffar, S.E., M.AK, Selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo
3. Bapak Dr. Abd. Gafar Ladjoke, M.Si., selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo.
4. Bapak Amiruddin, S.Kom., M.Kom., selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Ichsan Gorontalo.
5. Bapak Rheyter Biki, SE., M.Si., selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi dan Keuangan Universitas Ichsan Gorontalo.

6. Bapak Dr. Kindom Makkulawizar, S.Hi., MH., selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan Universitas Ichsan Gorontalo.
7. Bapak Muh. Sudirman Akili S.IP., M.Si., selaku Wakil Rektor IV Bidang Kerjasama Universitas Ichsan Gorontalo.
8. Bapak Dr. Rusbulyadi, SH., MH., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo sekaligus pembimbing I yang banyak memberikan arahan dan masukan kepada penulis
9. Bapak Saharuddin, SH., MH., selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo sekaligus pembimbing II yang banyak memberikan arahan dan masukan kepada penulis
10. Bapak Suardi Rais, SH., MH., selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo.
11. Bapak Jupri, SH., MH., selaku Wakil III Bidang Kemahasiswaan Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo.
12. Ibu Dr. Hijrah Lahilang, S.Hi., MH., selaku Ketua Program Studi Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo.
13. Bapak Haritsa, SH., MH., selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo.
14. Seluruh staf Dosen dan Tata Usaha di Lingkungan civitas akademika Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo.
15. Keluarga Besar Harun, Lanangawa dan Habibie yang selalu membantu dan mendoakan penulis.

16. Iswan Lanangawa, S.T, Sandrina Marsyanda Virgia Harun, (alm) Aisyah Habibie, Arifin Lanangawa dan Fitriyanti Nasim, S.Pd yang selalu membantu dan memberikan motivasi kepada penulis
17. Semua sahabat maupun teman-teman yang selalu memberikan waktu, dukungan dan motivasi kepada penulis.
18. Muhammad Imam Uloli yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.
19. Seluruh teman-teman Reguler Sore A dan B angakatan 2017 Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan pengaji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini lebih lanjut. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

GORONTALO, 20 SEPTEMBER 2021
PENULIS

YULISA NUR ANDINI HARUN
NIM: H.11.17.025

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK INDONESIA.....	viii
ABSTRAK INGGRIS	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum	8
2.1.1. Pengertian Perlindungan Hukum	8
2.2. Tinjauan Umum Tenaga Kerja	12
2.2.1. Pengertian Tenaga Kerja	12
2.2.2. Asas Serta Tujuan KetenagaKerjaan	15
2.2.3. Pihak Tenaga Kerja	17
2.2.4. Prinsip Tenaga Kerja	20
2.3 Kerangka Pikir	22
2.4 Definisi Operasional.....	23
BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	24
3.2 Objek Penelitian.....	24
3.3 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	25
3.4 Populasi Dan Sampel	25

3.5. Jenis Dan Sumber Data	26
3.6. Teknik Pengumpulan Data	27
3.7 Teknik Analisis Data	28
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	29
4.1. Tinjauan Umum Lokasi Penelitian	29
4.2. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo)	30
4.2.1. Perlindungan Jaminan Sosial	30
4.2.2. Perlindungan Upah	35
4.3. Faktor Yang Menghambat Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo)	41
4.3.1. Faktor Yuridis	41
4.3.2. Faktor Sumber Daya Manusia	44
4.3.3. Faktor Data Dan Dana Pemberi Jaminan Sosial	49
BAB V. PENUTUP.....	54
5.1. Kesimpulan	54
5.2. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA.....	56
LAMPIRAN-LAMPIRAN	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia adalah salah satu negara yang melakukan perkembangan yang sangat pesat baik dari segi, peradaban, pertumbuhan ekonomi dan perlindungan sosial, serta dalam perlindungan penegakan hukum, sebagai negara hukum Indonesia telah menampakkan diri sebagai pelindung dan pengayom masyarakatnya, negara hukum yang dimaksud dalam tulisan ini adalah sebagai satu kesatuan negara yang berprinsip dan berpegang teguh pada hukum yang berlaku, melalui penerapan peraturan perundang-undangan, fungsi dari perundang-undangan disini dimaksudkan agar menjadi fungsi keseimbangan dan keadilan serta kepastian hukum dikehidupan masyarakat luas.

Berdasarkan Amandemen ketiga yang disahkan pada 10 November Tahun 2001 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia yang menegaskan bahwa “Indonesia Adalah Negara Hukum” maksud dari Negara Hukum adalah segala sesuatu guna menata dan mengatur peradaban masyarakat Indonesia semuanya berlandaskan oleh hukum yang berlaku, hukum yang berlaku adalah segala aturan atau peraturan perundang-undangan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan dibuat oleh pihak yang memiliki kemampuan dan kewenangan, untuk mengidentifikasi dan mengatur perilaku masyarakat pada umumnya sesuai dengan pola dan tingkah laku yang dianjurkan. Perlindungan hukum yang diberikan oleh negara kepada

semua unsur masyarakat merupakan hal yang mutlak bagi semua golongan baik perlindungan hukum bagi laki-laki, wanita, dewasa maupun anak-anak serta perlindungan hukum bagi semua golongan ras manusia baik yang bekerja maupun yang tidak bekerja. Apabila kita berbicara tentang pekerja tentunya kita akan merujuk pada beberapa macam definisi pekerja yang diungkapkan oleh (Husni, 2007)¹

“ketenagakerjaan adalah meyangkut secara keseluruhan dari aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja secara umum, sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum dan selama masa kerja”

Sedangkan pengertian tenaga kerja juga diungkapkan oleh (hamzah, t.thn.) menegaskan²

“Tenaga kerja adalah orang yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri baik fisik maupun pikiran”

Sedangkan kalau kita melihat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja mengenai pengertian tenaga kerja telah disebutkan bahwa³ tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program Jaminan Sosial karena ada tahapan kepesertaan

¹ Lalu Husni 2007 pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia, jakarta PT.Raja Grafindo Persada hlm 27

² bundaliainside.blogspot diakses pada tanggal 27 februari 2021

³ peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994

Semua pengertian tenaga kerja diatas memperlihatkan bahwa pengertian tenaga kerja itu sendiri terdapat pada inti kata “orang yang bekerja berdasarkan masa usia kerjanya” sehingga tenaga kerja juga bisa dikatakan perburuhan atau himpunan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mendiami suatu perusahaan untuk mendapatkan upah sebagaimana yang diatur oleh Undang-Undang.

Apabila kita melihat definisi tenaga kerja diatas menggambarkan bahwa tenaga kerja merupakan orang yang cukup usia untuk bekerja, mengenai pekerja didalam regulasi ketenagakerjaan apabila kita melihat aturan yang mengaturnya hanya tenaga kerja atau pekerja tetap yang mendapatkan perlindungan hukum secara gamlang, sedangkan tenaga kerja yang bukan pekerja tetap hampir tidak ada regulasi yang mengaturnya secara gamlang sehingga kepastian hukum tenaga kerja tidak tetap dipastikan tidak dilindungi

Apabila kita melihat kasus yang terjadi sekarang ini mengenai perlindungan hukum tenaga kerja terdapat perbedaan perlakuan antara tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap, seperti Kebijakan yang dilahirkan oleh Pemerintah dalam memberikan Jaminan kepada masyarakatnya yaitu berupa Jaminan Sosial, yang berlaku secara menyeluruh kepada bangsa Indonesia, sebagaimana dari Amandemen kedua Undang-Undang Dasar 1945 yang disahkan pada tanggal 18 Agustus Tahun 2000 Tentang Jaminan Hak Kesehatan yang memadai sebagaimana bunyi Pasal 28 H Ayat 3 UUD 1945 menegaskan bahwa:

“Setiap orang berhak atas Jaminan Sosial yang memungkinkan untuk pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat”

Dan berdasarkan Amandemen UUD 1945 yang ke 4 pada 10 Agustus Tahun 2002 yang mengkhususkan pembahasan terhadap Amandemen Jaminan Sosial Pasal 34 Ayat 2 menegaskan bahwa:

“Negara mengembangkan system Jaminan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat manusia”

Pada Pasal 28 H Ayat 3 UUD 1945 telah jelas disebutkan bahwa setiap orang berhak atas Jaminan Sosial untuk mengembangkan dirinya secara utuh, ini menandakan bahwa setiap orang dalam melakukan kegiatan wajib mendapat Jaminan Sosial dari Pemerintah secara khusus, baik bekerja di instansi Pemerintah maupun di instansi Swasta, kalau melihat data sekunder yang didapatkan beberapa waktu lalu yang menegaskan bahwa “ada sekitar 1.109.166 jiwa yang terdaftar BPJS di Provinsi Gorontalo dalam artian 98 % dari jumlah penduduk Gorontalo sudah memiliki Jaminan Kesehatan”

Perlindungan hukum tenaga kerja bagi pekerja tetap diberikan akses untuk mendapatkan Jaminan Sosial, sebagaimana Undang-Undang memerintahkan kepada semua Perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya sedangkan pekerja tidak tetap belum ada akses untuk mendapatkan Jaminan Sosial dari Perusahaan yang mempekerjakan karena tidak adanya perintah Undang-Undang yang mengaturnya dan mewajibkan Perusahaan

yang mempekerjakan tenaga kerja tidak tetap untuk medapatkan Jaminan Sosial

Apabila melihat uraian diatas sudah sepatutnya bagi Perusahaan untuk memberikan Jaminan Sosial kepada karyawanya dikarenakan Perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 10 orang wajib mendaftarkan tenaga kerjanya ke Jaminan Sosial sebagai bentuk antisipasi Jaminan Hak Hidup tiap-tiap orang, apalagi disatu sisi tenaga kerja adalah orang-orang pilihan yang akan ikut mengembangkan suatu usaha dan meningkatkan omset perusahaan

Senada dengan bunyi Undang-Undang No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang ditegaskan pada Pasal 15 Ayat 1⁴“Para Pemberi Kerja diwajibkan secara bertahap mendaftarkan dirinya dan pekerjaanya kepada BPJS dengan program Jaminan Sosial”

Hal ini juga ditegaskan bahwa setiap Perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 10 orang dan memberikan upah diatas satu juta rupiah (Rp.1.000.000) setiap bulan diwajibkan untuk mendaftarkan semua karyawannya untuk mendapatkan Jaminan Sosial sesuai dengan penjelasan Pasal 2 Ayat 3 Peraturan Pemerintah No 4 Tahun 1993 Tentang Jaminan Sosial, namun juga diikuti oleh ketentuan Peraturan Presiden Tentang besaran iuran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk Jaminan social karyawanya yaitu setiap 5 % dari gaji atau tunjangan tetap pada karyawanya, dengan rincian 4% ditanggung oleh pihak perusahaan dan 1 %

⁴ Undang-Undang No 24 Tahun 2011 Pasal 15 Ayat 1

ditanggung oleh karyawan dan ini bersifat wajib bagi semua karyawan baik negeri maupun swasta.

Kewajiban ini telah diamanatkan oleh bunyi Undang-Undang yang harus dipatuhi dan tidak boleh dilanggar, berdasarkan lembaran Negara Republik Indonesia setiap Undang-Undang yang telah diundangkan wajib untuk dipatuhi dan dianggap telah diketahui bagi setiap orang.

Maka dari itu penulis telah menguraikan dasar hukum dan polemic mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tidak tetap yang ada di Kota Gorontalo, sebagian besar perusahaan ada yang telah mendaftarkan karyawannya sebagai peserta Jaminan sosial dan adapun yang belum, yang belum inilah yang akan dijadikan sampel dalam meneliti kedepanya, secara sederhana penulis akan melihat dan kenapa sehingga masih ada perusahaan yang masih tidak patuh terhadap Undang-Undang, padahal Undang-Undang sudah mengamatkan dan memberikan perlindungan hukum secara eksplisit

Dari uraian diatas penulis tertarik mengangkat judul mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo)

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo)
2. Faktor apakah yang menghambat Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo)

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap
(Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo)
2. Untuk mengetahui Faktor yang menghambat Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo)

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Secara Teoritis

- a. Dapat meningkatkan ilmu pengetahuan dan sumbangsi buah pikiran bagi semua kalangan akademisi kedepannya
- b. Tulisan ini kedepannya diharapkan menambah khasanah ilmu pengetahuan dibidang ketenagakerjaan khususnya pada bidang ilmu keperdataan, yang ditempuh selama menempuh pendidikan kesarjanaan pada perguruan tinggi

1.4.2. Manfaat Secara Praktis

- a. Dapat memberikan langsung pengetahuan bagi penulis dan semua kalangan penegak hukum khususnya bidang pengawasan ketenagakerjaan, dan aparat penegak hukum
- b. Manfaat secara umum yaitu penelitian dapat dijadikan acuan penulis selanjutnya serta menjadi bawaan referensi bagi kalangan akademisi, mahasiswa, penegak hukum dan pencari keadilan dibidang ketenagakerjaan pada umunya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

2.1.1. Pengertian Perlindungan Hukum

Berbicara mengenai perlindungan hukum tentunya kita akan berbicara tentang tegaknya sebuah aturan Dalam menafsirkan beberapa macam pengertian tentang perlindungan hukum yaitu cara untuk melindungi hak-hak tiap-tiap individu yang telah dilakukan oleh Negara atau dalam sistem pemerintahan, sehingga dapat dipahami oleh negara sebagai ekspresi langsung dari kegembiraan bangsa atau, dengan kata lain, perlindungan hukum. Telah dibubuhkan untuk memastikan dalam bentuk rasa aman, serta dalam hal perlindungan terhadap perambahan dan berbagai ancaman terhadap suatu hal oleh masing-masing pihak, bahwa kedaulatan hidup merupakan hak masing-masing orang.

Mengenai pengertian perlindungan hukum (Setiono) mengungkapkan bahwa “segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis dan bantuan hukum”⁵

⁵ Setiono, 2004 rule Of law (supremasi hukum) surakarta, magister ilmu hukum program pascasarjanauniversitas 11 maret

Sementara perlindungan hukum, seperti (Hadjon), ⁶“perlindungan yang bermartabat dan tetap mengakui hak asasi manusia berdasarkan hukum kewenangan atau sebagai kumpulan aturan atau aturan yang dapat digunakan untuk tujuan lain. Bagi konsumen, ini berarti hukum memberikan perlindungan hukum Dalam artian hukum itu memberikan jaminan perlindungan bagi setiap insan manusia

Dalam memberikan asumsi mengenai bentuk penegakan hukum sebagai bentuk perlindungan secara hukum dalam artian secara sempit, perlindungan yang harus dipahami, berikut adalah semua hak atas jaminan yaitu Dalam konteks hak dan kewajiban, hak untuk menjadi milik pembelaan orang ketika berhadapan dengan sesama orang dan lingkungan mereka. Sebagai masalah hak asasi manusia, mereka memiliki hak dan kewajiban untuk mengambil tindakan hukum.

Legalisasi juga merupakan praktik yang menentukan dalam upaya mempublikasikan tindakan otoriter dan memaksa sesuai dengan aturan hukum, secara lisan untuk mencapai perdamaian pada orang, untuk menyewakan martabat mereka sebagai manusia di negara-negara.

Sementara itu, menurut (Muchsin)⁷ “perlindungan hukum dan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyelaraskan hubungan nilai-nilai aturan adalah manifestasi dari sikap dan tindakan untuk menciptakan ketertiban dalam berurusan dengan kehidupan masyarakat.

⁶ Philipus M.hadjon, 1987 perlindungan hukum bagi rakyat indonesia,(surabaya PT Bina Ilmu) hal25

⁷ Muchsin, 2003, perlindungan dan kepastian hukum bagi investor di indonesia (surakarta magister ilmu hukum program pascasarjana universitas sebelas maret) hal 14

(Muchsin) menyatakan bahwa “perlindungan hukum adalah masalah yang melindungi otoritas hukum melalui penegakan hukum alternatif, dan menghukum implementasi mereka. Perlindungan hukum dapat dibagi menjadi dua:

a) Perlindungan hukum preventif

Perlindungan oleh Pemerintah dengan tujuan mencegah pelanggaran. Ini termasuk dalam undang-undang dengan maksud mencegah pelanggaran dan menawarkan pedoman atau batasan saat menerapkan kepatuhan.

b). Perlindungan hukum yang represif

Perlindungan hukum represif adalah perlindungan definitif dalam bentuk sanksi seperti denda, hukuman penjara dan hukuman tambahan yang dikenakan ketika sengketa terjadi atau tindak pidana telah dilakukan”

Sementara (Hadjon)⁸ “mengungkapkan bahwa ada beberapa sarana dalam bentuk perlindungan yang dapat diberikan secara umum yaitu sarana perlindungan hukum ada dua macam, yaitu:

a. Ketentuan tentang perlindungan secara refresif

Perlindungan hukum yang represif harus menyelesaikan perselisihan. Perlakuan perlindungan hukum oleh pengadilan umum dan pengadilan administrasi di Indonesia termasuk dalam kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah

⁸ Op cit (Hadjon, hal. 25)

didasarkan pada konsep pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia, karena munculnya konsep pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam sejarah Barat berfokus pada membatasi dan memaksakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah adalah supremasi hukum.

b. Hal yang menjadi sarana untuk mencegah tindakan hukum

Dalam perlindungan hukum preventif ini, subjek hukum telah dimasukkan kedalam situasi yang harus dipikirkan sebelum keputusan pemerintah mengambil bentuk definitif. Tujuannya untuk mencegah perselisihan. Perlindungan hukum preventif berarti banyak tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak”

Definisi mengenai pemberian perlindungan secara hukum menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2006 menyatakan bahwa⁹

(Pasal 1 butir 6)

“semua upaya untuk menggunakan hak dan untuk memberikan bantuan keamanan kepada saksi dan/atau saksi perlindungan adalah korban, yang harus dilaksanakan oleh LPSK atau badan lain sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini”

Bunyi Pasal 1 butir 6 diatas sangat jelas mengatakan bahwa adanya bentuk perlindungan oleh negara terhadap suatu bangsa yang menjamin hak-hak untuk hidup sebagai karakter terhadap penegakan hukum bangsa

⁹ UU No 13 Tahun 2006 Perlindungan Saksi Dan Korban pasal 1 butir 6

sehingga dibutuhkan adanya sebuah pemikiran yang menjamin rasa Keadilan yang betul-betul dirasakan bagi banyak orang, serta memiliki rasa tanggung jawab dan keadilan yang lebih tinggi.

Rasa keadilan harus dipertahankan atas dasar undang-undang, dalam hukum positif menyebutkan bahwa untuk menegakkan keadilan hukum harus sesuai dengan realita kehidupan bagi yang menginginkan tercapainya suatu aturan yang dicita-citakan sebagaimana dalam sebuah perilaku hukum.

Apabila kita memperhatikan (ishaQ)¹⁰ fungsi perlindungan sebagaimana manusia memiliki kepentingan terhadap penegakkan hukum yaitu :

1. Kepastian hukum
2. Manfaat hukum
3. Keadilan hukum

2.2. Tinjauan Umum Tenaga Kerja

2.2.1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan serta sudah mencapai masa kerjanya, yang dimaksud masa kerja disini adalah masa dimana seseorang sudah dianggap layak untuk bekerja sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Menurut (Husni, 2007)¹¹ “ketenagakerjaan adalah meyangkut secara keseluruhan dari aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja secara umum,

¹⁰ ishaQ 2009 dasar-dasar ilmu hukum jakarta,sinar grafika hal 43

sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum dan selama masa kerja”

Sedangkan pengertian tenaga kerja juga diungkapkan oleh (hamzah, t.thn.) menegaskan¹²

“Tenaga kerja adalah orang yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri baik fisik maupun pikiran”

Sedangkan kalau kita melihat dalam peraturan menteri tenaga kerja mengenai pengertian tenaga kerja telah disebutkan bahwa¹³ tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada Perusahaan yang belum wajib mengikuti program Jaminan Sosial karena ada tahapan kepesertaan

Semua pengertian tenaga kerja diatas memperlihatkan bahwa pengertian tenaga kerja itu sendiri terdapat pada inti kata “orang yang bekerja berdasarkan masa usia kerjanya” sehingga tenaga kerja juga biasa dikatakan adalah perburuhan atau himpunan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mendiami suatu Perusahaan untuk mendapatkan upah sebagaimana yang diatur oleh Undang-Undang

Pengertian Tenaga Kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang

¹¹ Lalu Husni 2007 pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia, jakarta PT.Raja Grafindo Persada hlm 27

¹² bundaliainside.blogspot diakses pada tanggal 27 september 2020

¹³ peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994

No. 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah

“Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”¹⁴

Dari pemahaman ini, jelas bahwa perbedaannya adalah bahwa Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak lagi berisi kata-kata di dalam dan di luar hubungan kerja dan bahwa kalimat sendiri ditambahkan kekalimat yang sesuai dengan kebutuhan mereka sendiri dan masyarakat mereka sendiri. Mengurangi kata-kata di dalam dan di luar hubungan ketenagakerjaan dengan makna kerja adalah sangat masuk akal, karena dapat membingungkan arti dari tenaga kerja itu sendiri, seolah-olah ada di dalam dan beberapa di luar hubungan kerja dan tidak sejalan dengan konsep kerja pada umumnya. Demikian juga, menambahkan kata-kata Anda sendiri kedalam kalimat memenuhi kebutuhan Anda dan masyarakat, karena barang atau jasa yang diproduksi oleh pekerja dirancang tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri mereka sendiri, sehingga menghilangkan fakta bahwa tenaga kerja setiap saat hanya berfungsi untuk orang dan orang lupa diri.¹⁵

Tenaga kerja menurut para ahli, (Eeng Ahman dan Epi Indriani), mengemukakan bahwa Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika ada permintaan kerja. Ada

¹⁴ Lalu Husni, 2018. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, hal 27

¹⁵ Lalu Husni, 2018, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, hal 28

banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini. Menurutnya, anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja. Dan menurut (AlamS), Tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun keatas untuk Negara-Negara berkembang seperti Indonesia. Sedangkan di Negara-Negara maju, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur antara 15 hingga 64 tahun.¹⁶

2.2.2. Asas Serta Tujuan KetenagaKerjaan

Asas yang dimaksud adalah asas *Keterpaduan Melalui Koordinasi Lintas Sektoral Pusat Dan Daerah*, asas ini menunjukkan bahwa hampir semua keterkaitan antara tenaga kerja dan koordinasinya secara terpadu mulai tingkat daerah sampai ketingkat pusat, sehingga asas ini juga bisa disebut sebagai asas pembangunan nasional yaitu asas demokrasi dan asas adil dan merata. Asas ini diambil dengan alasan bahwa pembangunan sumber daya ketenagakerjaan memiliki hubungan dari multi pihak seperti pengusaha, masyarakat dan pemerintah daerah maupun pusat. Dalam merangkul sistem yang digunakan untuk membina tenaga kerja pemerintah seharusnya merangkul dan membangun sumber daya manusia guna mendapatkan tenaga kerja yang bermutu, agar tecapainya cita-cita bangsa yang adil dan makmur

Ketenagakerjaan diatur dalam beberapa regulasi yang memiliki beberapa tujuan seperti yang diungkapkan oleh Manulang tujuan hukum ketenagakerjaan adalah:

1. Agar tercapainya keadilan sosial di ketenagakerjaan

¹⁶<https://www.gurupendidikan.co.id/tenaga-kerja/>

2. Agar tenaga kerja dapat dilindungi terhadap kekuasaan penguasa

Penjelasan mengenai poin pertama (1) diatas menunjukkan bahwa tujuan hukum ketenagakerjaan lebih menitik beratkan kepada hukum ketenagakerjaan guna mengatur ketertiban, keamanan, serta tercapainya keadilan bagi semua pihak yang terkait dalam ketenagakerjaan, sedangkan pada poin kedua (2) lebih menitik beratkan kepada pengawasan perlindungan tenaga kerja kepada hak-haknya yang dianggap dilindungi oleh hukum yang didasarkan pada adanya pengalaman dikriminasi tenaga kerja sehingga ada pengawasan secara detail oleh semua kalangan.

Kalau kita melihat tujuan dari pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang notabanya untuk membangun sumber daya secara universal terdapat pada pasal:

Pasal 4 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
(wahyudi, 2016,, hal. 5-6)¹⁷

1. Memberdayakan dan memperdaya gunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

¹⁷ Eko wahyudi, 2016 hukum ketenaga kerjaan, cetakan pertama,sinar grafika,jakarta hlm 5-6

2.2.3. Pihak Tenaga Kerja

1. Pemerintah

Pemerintah merupakan salah satu instrument sebagai penentu kebijakan ketenagakerjaan, serta menjalankan roda perekonomian secara tertib dan aman, sebagai instrument pengawasan pemerintah selalu berupaya memastikan apakah undang-undang ketenagakerjaan berjalan dengan baik serta peraturan pemerintah telah dipatuhi oleh pihak-pihak yang menggunakan tenaga kerja, hal ini dilakukan bahwa pengawasan tenaga kerja baik ditingkat daerah maupun pusat yang khusus menangani ketenagakerjaan bekerja dengan adil

2. Serikat Buruh Atau Serikat Pekerja

Serikat yang dimaksud adalah sekumpulan orang yang membentuk sebuah organisasi, organisasi tersebut dapat dikategorikan baik yang dibuat oleh perusahaan maupun perkumpulan tenaga kerja itu sendiri. Tujuan dibuatnya organisasi serikat ini biasanya berfungsi sebagai fungsi control dalam sistem keterbukaan, bebas, demokratis dan bertanggung jawab untuk membela hak-hak tenaga kerja. Kalau kita melihat pendapat dari (Djumadi, 2006)¹⁸ “menegaskan bahwa ada 6 fungsi serikat buruh sebagai berikut:

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial

¹⁸ Djumadi 2006 hukum perburuhan perjanjian kerja, PT raja grafindo Persada, Jakarta

2. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya
3. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya
5. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan kerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
6. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan

3. Pengusaha

Pengusaha adalah bentuk kegiatan produksi yang dilakukan seorang atau berkelompok dalam melahirkan suatu produk, pengusaha disini berperan penting mengenai penentuan nasib tenaga kerja dikarenakan pengusaha adalah pengguna utama dalam perekutan tenaga kerja untuk memajukan dan menciptakan produksi usahanya Namun juga diatur dalam Pasal 1 Ayat 3 mengenai Jaminan Sosial bagi tenaga kerja pada Undang-Undang No 3 Tahun 1992 adalah sebagai berikut:

- 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 miliknya
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar negeri

4. Pekerja atau Buruh

Pekerja atau buruh adalah orang yang bekerja terhadap suatu perusahaan yang memberikan upah berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan

5. Pekerja/Buruh Asing

Pekerja atau buruh adalah orang yang dipersiapkan untuk bekerja sebagai tenaga kerja. Pekerja/buruh TKA Tenaga Kerja Asing adalah orang asing yang masuk ke Negara Republik Indonesia untuk bekerja dan memegang visa, namun warga negara asing sebelum bekerja di Indonesia harus mendapatkan izin perjanjian kerja dari yang mengurus mengenai tenaga kerja, dikarenakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia hanya diberikan porsi pekerjaan tertentu

6. Pekerja/Buruh Anak

Pekerja buruh anak yang dimaksud adalah pekerja yang dilarang oleh pemerintah dalam penjabaran Undang-Undang, maksudnya adalah anak masih berumur dibawah 18 tahun tidak masuk dalam kategori pekerja atau buruh yang di perbolehkan, maka dari itu perusahaan atau pengusaha

dilarang untuk mempekerjakan anak yang masih dibawah umur mengacu pada (Pasal 68 Undang-Undang No 13 Tahun 2003)

7. Pekerja Tidak Tetap

Pekerja Tidak Tetap atau Tenaga Kerja Lepas menurut pertaturan Direktur Jenderal Pajak No. PER-16/PJ/2016 adalah pekerja yang hanya menerima penghasilan apabila pekerja yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari kerja.

8. Buruh Perempuan

Menurut Undang-Undang bahwa pekerja perempuanlah yang paling dilindungi oleh konstitusi dikarenakan ada aturan yang secara khusus mengatur perempuan yaitu pada Pasal 76 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Ayat 1, 2, 3, 4, dan 5 (Lihat Undang-Undang Ketenagakerjaan)

2.2.4. Prinsip Tenaga Kerja

Asas-asas kerja Global Compact PBB berasal dari: Deklarasi ILO tentang Prinsip-prinsip dan Hak-hak Mendasar di Tempat Kerja Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) adalah sebuah badan PBB yang didirikan dengan tujuan menetapkan peraturan perburuhan internasional. ILO memiliki struktur tripartit dan dipimpin oleh perwakilan pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Prinsip-prinsip kerja diambil dari Konvensi dan Rekomendasi ILO, yang menetapkan standar perburuhan internasional tentang berbagai masalah yang terkait dengan dunia kerja, termasuk hak asasi manusia di tempat kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, kebijakan perburuhan dan pengembangan sumber daya manusia. Meningkatnya

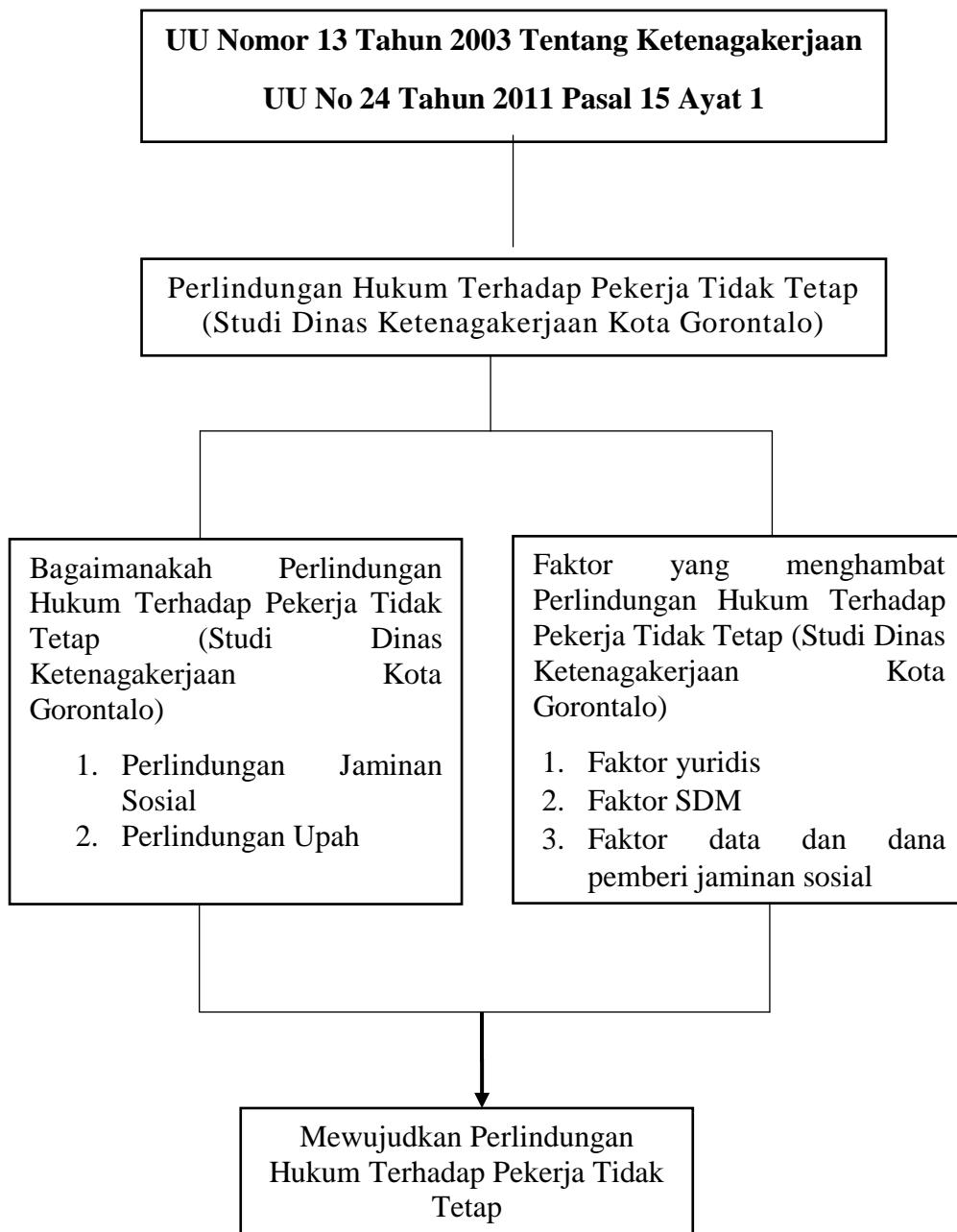
kekhawatiran tentang dampak sosial globalisasi mendorong anggota ILO termasuk pejabat pemerintah, pengusaha dan pekerja di tingkat Internasional untuk mengakui pada tahun 1995 bahwa ada empat kategori kode ketenagakerjaan yang ditangani dalam delapan konvensi (yang disebut konvensi utama) yang harus dianggap mendasar karena konvensi ini melindungi hak-hak dasar pekerja Keempat kategori ini adalah:

1. Kebebasan berserikat dan pengakuan secara efektif atas hak untuk melakukan perundingan bersama;
2. Penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib;
3. Penghapusan pekerjaan secara efektif;
4. Penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan;

Proses ini mencapai puncaknya di tahun 1998 dengan ditetapkannya Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Fundamental di Tempat Kerja. Deklarasi ini menegaskan bahwa semua negara anggota ILO, walaupun mereka mungkin belum meratifikasi Konvensi terkait, berkewajiban berdasarkan fakta keanggotaan mereka dalam ILO untuk menghormati, mempromosikan serta mewujudkan prinsip-prinsip terkait hak-hak fundamental yang menjadi inti dari konvensi-konvensi tersebut¹⁹

¹⁹ Internasional Labour Organization.2009.Prinsip-Prinsip Ketenagakerjaan. File Pdf.

2.3. Kerangka Pikir



2.4. Defenisi Operational

1. Perlindungan Hukum adalah segala upaya pemerintah dalam menjamin dan memberikan perlindungan kepada warga negara
2. Pekerja Tidak Tetap adalah tenaga kerja yang dipekerjakan tanpa adanya ikatan perjanjian dan upah yang jelas
3. Perlindungan Jaminan Sosial adalah upaya untuk memberikan jaminan serta kepastian hukum terhadap tenaga kerja
4. Perlindungan Upah adalah upaya untuk memberikan hak berupa uang kepada tenaga kerja
5. Faktor yuridis adalah sesuatu yang terjadi akibat dari pengaruh Undang-Undang
6. Faktor SDM sesuatu yang terjadi akibat dari pengaruh sumber daya manusia
7. Faktor Data dan dana adalah hal yang mempengaruhi terhadap pemberian jaminan sosial terhadap tenaga kerja
8. Jaminan Sosial adalah bentuk pemenuhan kebutuhan untuk masyarakat dan untuk menjamin seluruh rakyat
9. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja baik selama, sesudah, dan sebelum menjadi tnaga kerja
10. Data adalah keterangan atau informasi dari suatu hal
11. Dana adalah uang atau sesuatu yang berharga yang memiliki nilai ekonomi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini digunakan jenis penelitian empiris atau biasa disebut dengan jenis penelitian *Non Doktrinal* yang mana penelitian ini diasumsikan untuk melihat langsung kejadian yang terjadi ditengah-tengah masyarakat, biasa juga jenis penelitian ini ditafsirkan bahwa metode yang menggunakan data atau fakta kejadian peristiwa hukum yang terjadi ditengah-tengah masyarakat, sebagaimana terjadinya pembiaran terhadap tenaga kerja Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo), ini menunjukkan bahwa adanya sebuah peristiwa hukum yang terjadi ditengah masyarakat, karena siapapun dan tenaga kerja apapun harus diperhatikan dan dilindungi oleh negara.

Jenis penelitian empiris sebagaimana yang diungkapkan oleh Mukti Fajar dan Yulianto Achmad bahwa penelitian empiris adalah jenis penelitian yang menggunakan fakta-fakta empiris dari segi perilaku manusia baik secara verbal maupun secara nyata serta dilakukan pengamatan secara langsung.²⁰

3.2. Objek Penelitian

Objek penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Pekerja Tidak Tetap yang melakukan pekerjaan di beberapa toko dan perusahaan di Kota Gorontalo sebagaimana dalam judul penelitian penulis

²⁰Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif, Pustaka Pelajar, hlm.280

3.3. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan dimana titik seorang untuk mengambil data serta melakukan penelitian secara langsung, maka dari itu lokasi penelitian yang dimaksud adalah di Kota Gorontalo bahwa beberapa titik disudut Kota Gorontalo terdapat Pekerja Tidak Tetap yang dipekerjakan serta waktu penelitian yang direncanakan adalah selama 2 (dua) bulan yang dimulai dari bulan Juni sampai Juli 2021 sesuai dengan penelitian, namun waktu penelitian bisa saja berubah sesuai dengan rentan waktu kebutuhan data penelitian.

3.4. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh atau keseluruhan instrumen yang dapat memberikan informasi serta data dalam penelitian, baik benda bergerak maupun benda tidak bergerak, yang memiliki karakteristik pada suatu benda atau objek yang akan diteliti Pengertian populasi juga dikemukakan oleh sujarweni bahwa populasi adalah kesatuan wilayah yang didiami oleh objek yang akan diteliti, yang memiliki karakteristik sebagaimana untuk penelitian²¹

Populasi yang dimaksud pada penelitian ini adalah Pekerja Tidak Tetap dan melakukan kegiatan bekerja di Kota Gorontalo serta tokoh masyarakat dan pemerhati Pekerja Tidak Tetap Kota Gorontalo

²¹ Ibid hlm 285

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dapat dianggap mewakili populasi sebagaimana dalam memberikan informasi dan data dalam penelitian, pengertian Sampel yang diungkapkan oleh Sugiyono bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang akan diteliti²²

Sampel yang dimaksud adalah

1. Pegawai Dinas Ketenagakerjaan :3 (Tiga Orang)
2. Pekerja Tidak Tetap :4 (Empat Orang)
3. Pemerhati Tenaga Kerja :1 (SatuOrang) +

Jumlah :8 (Delapan) orang sampel

3.5. Sumber Data

3.5.1. Data Studi Literatur

Ini dilakukan melalui studi dengan mengumpulkan pendapat dari para ahli hukum yang dapat dibaca dari literatur, yurisprudensi, majalah, dan surat kabar yang berisi masalah yang sedang dipelajari.

Data studi literature yaitu melakukan pengumpulan data dengan cara mengambil berbagai macam pendapat pakar hukum melalui berbagai macam literatur, serta kumpulan putusan hakim, dan data dari media cetak yang memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti.²³

²²Ibid hlm 289

²³Ibid hlm 291

3.5.2. Penelitian Melalui Studi Lapangan

Studi penelitian melalui studi lapangan yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan melalui pengumpulan berbagai macam data dari lokasi penelitian yang dianggap sebagai subjek dari penelitian

3.6 Metode Pengumpulan Data

Yang dimaksud dengan metode pengumpulan data disini adalah:

3.6.1. Pengumpulan Data Melalui Observasi

Yaitu langsung melakukan penelitian dengan cara melihat dan mencermati dan mengamati objek penelitian sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan pada objek penelitian

3.6.2. Pengumpulan Data Melalui Wawancara

Teknik ini tergolong teknik yang dianggap akurat dikarenakan penulis langsung kesumber masalah dan subjek yang mengetahui suatu masalah atau melakukan langsung wawancara yang berhubungan dengan objek penelitian salah satunya adalah orang-orang yang dianggap berhubungan dengan objek penelitian

3.6.3. Pengumpulan Data Melalui Dokumentasi

Metode ini melakukan pengumpulan data melalui metode dokumentasi, segala sesuatu yang dianggap memiliki hubungan dengan objek penelitian dilakukan pengumpulan data melalui dokumentasi sebagai salah satu bukti kesahan suatu penelitian²⁴

²⁴Ibid hlm 295

3.7 Teknik Analisa Data

Metode ini dengan cara mengumpulkan data berupa data sekunder maupun data primer sebagai sumber data penelitian, setelah itu data yang telah dikumpulkan akan diolah dengan metode deskriptif kualitatif, yaitu dengan cara berusaha menjelaskan secara rinci apa saja yang ditemukan dalam penelitian²⁵

Data primer dan data sekunder yang dikumpulkan dalam penelitian ini dikumpulkan secara sistematis dan deskriptif untuk analisis kualitatif dengan menunjukkan paparan dan memberikan penjelasan rinci dan terperinci.

²⁵Ibid hlm 299

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Tinjauan Umum Lokasi Penelitian

Merupakan kantor dinas Disnakertrans Kota Gorontalo, Tugas utama Disnakertrans adalah sebagai instansi Pemerintah bidang tenaga kerja dan transmigrasi pada daerah wilayah kerjanya. Untuk fungsi dari Disnakertrans diantaranya merumuskan kebijakan ketenagakerjaan dan transmigrasi, pelaksana kebijakan tenaga kerja dan transmigrasi, administrasi ketenagakerjaan, pengawasan tenaga kerja dan transmigrasi, pelaporan dan evaluasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Terkait dengan tugas dan fungsinya, maka Disnakertrans daerah ini memiliki beberapa wewenang perizinan seperti Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA), Izin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, Kartu dan Izin Ketenagakerjaan, Izin kerja, hingga Izin Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Warga dapat mengurus izin Disnakertrans melalui pelayanan Terpadu satu pintu (PTSP) Disnakertrans

4.2. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo)

4.2.1. Perlindungan Jaminan Sosial

Pegawai tidak tetap atau tenaga kerja lepas adalah pegawai yang hanya menerima penghasilan jika bekerja berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit pekerjaan yang dihasilkan, atau menyelesaikan suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja²⁶ Jaminan berupa Jaminan Sosial pelayanan kesehatan merupakan salah satu indikator yang paling penting dalam keberlangsungan kesejahteraan tenaga kerja, baik tenaga kerja tetap maupun non tetap hal ini menjadi sebuah pedoman bagi semua orang mengenai Jaminan yang dapat diberikan seumur hidup yang notabanya adalah bukan upah,

Berdasarkan artikel yang dikutip melalui kementerian kesehatan “Jaminan Kesehatan Nasional merupakan bagian dari Sistem Jaminan Sosial Nasional yang diselenggarakan dengan menggunakan mekanisme asuransi kesehatan sosial yang bersifat wajib (*Mandatory*) berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar kesehatan masyarakat yang layak yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh Pemerintah”²⁷

²⁶ <https://www.online-pajak.com/tentang-pph21/pph-21-pegawai-tidak-tetap>

²⁷ Kementerian Kesehatan RI, “Apa itu Jaminan Kesehatan Nasional (JKN)?” Artikel diakses pada 7 november 2021 pukul 21.56 dari <http://www.jkn.kemkes.go.id/detailfaq.php?id=1>

Mengenai perkembangan penjaminan kesehatan sekarang ini megalami beberapa perubahan mengenai pemecahan permasalahan, berdasarkan hasil penelitian mengenai data yang didapatkan perusahaan yang Telah mendaftarkan tenaga kerjanya di Badan penyelenggara kesehatan tenaga kerja bahwa:

Table 1. Data total pemberi kerja Kota Gorontalo

Jenis Kepatuhan luran	Jumlah Tunggakan (Bulan)	Jumlah Perusahaan	% Kepatuhan
tepat waktu	0	1626	61%
lancar	3	297	11%
kurang lancar	6	135	5%
diragukan	9	252	9%
macet	12	358	13%
Total		2668	100%

Sumber data: BPJS

Total pemberi kerja sebanyak 2668 di Kota Gorontalo, adapun yang patuh adalah (1626) Pemberi Kerja, atau 61% patuh dan 40% tidak patuh dimana mayoritas tidak patuh adalah perusahaan Kecil & Mikro, sedangkan pada dasarnya Masih ada (125) Pemberi Kerja yang teridentifikasi belum mendaftarkan seluruh pekerjanya, hal ini menunjukkan bahwa masih tingginya jumlah perusahaan yang masih belum mendaftarkan tenaga kerjanya sebanyak 125 perusahaan.

Apabila kita mengkaji secara normative bahwa kewajiban perusahaan melalui Jaminan Sosial sebenarnya terdapat dua macam yaitu :

1. BPJS Jaminan kesehatan
2. BPJS Jaminan ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 14 UU BPJS telah memberikan penegasan bahwa:

Pasal 14 UU BPJS²⁸

“Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial”

Pasal 14 memberikan amanah kepada seluruh perusahaan bahwa perusahaan memiliki kewajiban memberikan jaminan kepada karyawannya baik pekerja local maupun pekerja asing untuk melindungi hak-hak setiap orang, Berdasarkan hasil penelusuran penulis bahwa kewajiban perusahaan dalam memberikan jaminan memiliki beberapa hal yang harus diperhatikan bahwa:

Pasal 15 Ayat (1) UU BPJS jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 82/PUU-X/2012²⁹

“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS, sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti dan pekerja berhak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program Jaminan Sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada BPJS”

²⁸ UU BPJS Pasal 14

²⁹ Pasal 15 ayat (1) UU BPJS jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 82/PUU-X/2012

Sedangkan apabila kita melihat data perusahaan yang masih melanggar dari beberapa hak tenaga kerja untuk mendapatkan hak yang sepenuhnya mengenai upah Masih ada 509 Pemberi Kerja yang masih melaporkan upahnya dibawah UMP 2021, sedangkan pelaporan upah pemberi kerja sesuai aslinya (Lebih besar dari UMP) belum teridentifikasi seluruhnya.

Yang menjadi hak tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Jaminan berupa uang yang meliputi:
 - a. Jaminan Kecelakaan Kerja
 - b. Jaminan Kematian dan
 - c. Jaminan Hari Tua.
2. Jaminan berupa pelayanan, yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Yang menjadi titik dari penelitian disini adalah mengenai pelayanan kesehatan untuk tenaga kerja adalah hal yang wajib, namun masih banyak perusahaan yang masih tidak menginginkan dan tidak mau megarahkan perusahaannya, untuk mendaftarkan perusahaannya sebagai peserta jaminan pelayanan kesehatan.

Yang menjadi permasalahan paling inti dalam tulisan ini adalah bagi **Pekerja Tidak Tetap** bahwa tidak adanya instrument Undang-Undang untuk memberikan jaminan berupa jaminan sosial sehingga diperlukan regulasi baru untuk memberikan bantuan jaminan sosial terhadap pekerja tidak tetap

Sedangkan apabila kita melihat regulasi mengenai pekerja tidak tetap tentang wajib pajak ditemukan bahwa

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 102/PMK.010/2016 tentang Penetapan Bagian Penghasilan Sehubungan dengan Pekerjaan dari Pegawai Harian dan Mingguan serta Pegawai Tidak Tetap Lainnya yang Tidak Dikenakan Pemotongan Pajak Penghasilan ada beberapa ketentuan yang harus Anda ketahui seperti:

- PPh 21 pegawai tidak tetap atau tenaga kerja lepas yang penghasilannya kurang dari Rp 450.000 per hari tidak dikenakan pemotongan penghasilan.
- Ketentuan penghasilan tidak tetap itu tidak berlaku jika:
 1. Penghasilan bruto dimaksud jumlahnya melebihi Rp 4.500.000 sebulan
 2. Penghasilan dimaksud dibayar secara bulanan
 3. Penghasilan berupa honorarium
 4. Komisi yang dibayarkan kepada penjaga barang dan petugas dinas luar asuransi.

Disinilah letak persoalan bahwa pekerja tidak tetap tidak ada instrument hukum yang mengatur mengenai perlindungan jaminan sosial, sedangkan instrumen hukum untuk memungut hasil usaha atau pendapatan mereka dikenakan aturan untuk wajib pajak Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 102/ PMK.010/2016 tentang Penetapan Bagian

Penghasilan Sehubungan dengan Pekerjaan dari Pegawai Harian dan Mingguan serta Pegawai Tidak Tetap

4.2.2. Perlindungan Upah

Kewajiban adalah segala sesuatu yang menjadi keharusan yang harus dipatuhi atau dikerjakan setiap orang, kewajiban mutlak harus untuk dilakukan apabila kewajiban itu tidak dilakukan akan berimplikasi pada adanya ketidak patuhan seseorang dengan apa yang seharusnya, kewajiban menurut Prof dr. Notonegoro³⁰ “adalah beban untuk memberikan sesuatu yang semestinya dibiarkan atau diberikan melalui oleh pihak tertentu tidak dapat oleh pihak lain manapun yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa oleh berkepentingan, kewajiban adalah sesuatu yang harus dilakukan”

Sejak Undang-undang (UU) tentang Ketenagakerjaan berlaku mulai 25 Maret 2003 sampai saat ini, belum lahir Peraturan Pemerintah (PP) sebagai aturan pelaksana mengenai pengupahan, sebagaimana diisyaratkan Pasal 97 UU Nomor 13 Tahun 2003.

Namun demikian, ketentuan peraturan yang telah ada sebelum UU Ketenagakerjaan yang baru ini terbit, sepanjang tidak bertentangan masih tetap berlaku. Buktinya, PP No. 8/1981 tentang Perlindungan Upah masih tetap berlaku, terutama ketentuan yang berlaku umum dalam beleid tersebut.

Meskipun untuk hal-hal yang bersifat rinci dan teknis, ketentuannya sudah silih berganti dan pengaturannya dalam bentuk peraturan menteri atau

³⁰<https://majalahpendidikan.com/hak-dan-kewajiban-pengertian-perbedaan-dan-jenis-jenis/> diakses pada tanggal 12 agustus 2021

keputusan menteri. Sehingga, hal ini mudah menyesuaikan dengan kondisi yang ada.

Salah satu instrument sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang tenaga reproduksi produk dan jasa adalah jaminan terhadap keselamatan dan jaminan terhadap hari tua kata-kata ini paling populer di Indonesia dengan istilah Asuransi, pemerintah dalam membentuk jaminan kepada masyarakat luas telah mengeluarkan program jaminan kepada masyarakat yaitu berupa jaminan :

1. Jaminan Kecelakaan (Asuransi Kecelakaan)
2. Jaminan Hari Tua
3. Jaminan Kematian

Jaminan kesehatan menurut (Alrajid, 1978) menegaskan bahwa³¹ “jaminan sosial merupakan suatu perlindungan kesejahteraan masyarakat yang diselenggarakan atau dibina oleh pemerintah untuk menjaga dan meningkatkan taraf hidup rakyat” hal ini dikemukakan oleh Alrajid bahwa jaminan sosial memiliki arti secara universal yang menyatakan bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh kelompok masyarakat merupakan suatu jaminan terhadap keberlangsungan hidupnya dikemudian hari

Jaminan sosial juga diungkapkan oleh (Agusminda, 2010, hal. 10) yang mengatakan bahwa “jaminan sosial adalah bentuk perlindungan bagi pekerja yang berkaitan dengan penghasilan berupa materi, guna memenuhi kebutuhan hidupnya termasuk dalam hal terjadinya peristiwa yang tidak

³¹Harun Alrasjid 1978 program jaminan sosial sebagai salah satu usaha penaggulangan masalah kemiskinan di indonesia hlm 91

diinginkan yang menyebabkan seseorang tidak dapat bekerja, ini di istilahkan juga sebagai perlindungan ekonomis”

Namun melihat pengertian diatas dapat dipastikan bahwa Jaminan Kesehatan Nasional adalah program yang memiliki cita-cita yang baik untuk kepentingan masyarakat pada umumnya.

Program jaminan kesehatan ketenagakerjaan sebenarnya diselenggarakan dengan prinsip yang baik yaitu:

- a. Keterbukaan
- b. Nirlaba
- c. Kegotongroyongan
- d. Dana amanat
- e. Kepesertaan yang bersifat wajib
- f. Akuntabilitas
- g. Portabilitas

Jaminan berupa uang yang diberikan oleh perusahaan adalah sebuah hal yang wajib bagi tenaga kerja yang berhak dan mendaftarkan karyawannya dalam ketenagakerjaan, setiap tenaga kerja memiliki kesempatan dalam mendapatkan jaminan dan bantuan berupa uang sebagaimana yang tertera sebuah azas yang disebut (*onrechtmatigedaad*) pada Pasal 1365 *Burgerlijk Wetboek* (KUHPerdata), bahwa:

Pasal 1365³²

“tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada orang (pihak) lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu mengganti kerugian tersebut”

Asaz diatas telah menunjukkan bahwa setiap sebuah perilaku yang diakibatkan dan merugikan orang lain maka seorang itu wajib memberikan ganti rugi bagi orang itu

Ada beberapa macam alasan dalam pemberian ganti rugi kepada tenaga kerja sebagaimana hasil wawancara dengan ibu Lian Kasubag Dinas ketenagakerjaan Kota Gorontalo pada hari jum'at tanggal 6 Juni 2021 jam 10.00 wit.bahwa

Ganti rugi berupa uang itu adalah indikatornya

1. Kecelakaan kerja (kematian, cacat seumur hidup)

Cacat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah cacat dalam istilah:

pertama “**Cacat sebagian anatomis** adalah keadaan berkurang atau hilangnya sebagian anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan berkurang atau hilangnya kemampuan Pekerja untuk menjalankan pekerjaannya”

Kedua “**Cacat sebagian fungsi** adalah keadaan berkurang atau hilangnya sebagian fungsi anggota badan yang secara

³² KUHPerdata Pasal 1365

langsung atau tidak langsung mengakibatkan berkurang atau hilangnya kemampuan Pekerja untuk menjalankan pekerjaannya”

Ketiga “**Cacat total tetap** adalah cacat yang mengakibatkan ketidak mampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan”

Mengenai ganti rugi berupa uang diatas sebenarnya juga diatur pada penjelasan **Pasal 33 Ayat 1 PP 44 Tahun 2015** mengenai kewajiban perusahaan dalam memberikan jaminan kepada karyawannya yang mengalami kecelakaan kerja yang mana dinyatakan bahwa perusahaan wajib mendaftarkan karyawannya di BPJS untuk mendapatkan pelayanan keselamatan kerja sehingga biaya yang dikeluarkan pada korban kecelakaan kerja dapat sesuai dengan ketentuan yang ditentukan

Sedangkan apabila pihak perusahaan atau pemberi kerja belum mendaftarkan tenaga kerjanya di program jaminan keselamatan kerja dan BPJS ketenagakerjaan maka apabila terjadi kecelakaan kerja perusahaan wajib tetep memberikan ganti rugi atau membayar hak pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, bahkan tenaga kerja yang dianggap bukan tenaga kerja tetap sekalipun

Pasal 10 Permenaker 26/2015³³

“Pemberi Kerja yang belum mengikutsertakan pekerjanya dalam program JKK kepada BPJS Ketenagakerjaan, apabila terjadi resiko

³³ Permenaker 26/2015 Pasal 10

terhadap pekerjanya, pemberi kerja wajib membayar hak pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”

Sedangkan Pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa

Pasal 62³⁴

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 Ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.”

Apabila kita melihat bunyi pasal diatas memberikan gambaran serta penegasan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri atau memutuskan hubungan kerja tanpa menyelesaikan sebagaimana kewajibannya didalam kontrak perjanjian maka pemberi kerja wajib memberikan ganti rugi atau upah pesangon, bagi tenaga kerja baik tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja tidak tetap

³⁴ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 62

4.3. Faktor yang menghambat Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo)

4.3.1 Faktor Yuridis

Faktor yuridis adalah sebuah perilaku manusia yang menggambarkan adanya ketidak sesuaian antara perilaku manusia dengan substansi hukum yang berlaku, faktor ini kadang dianggap sebagai faktor penghambat dalam penegakkan hukum sebagaimana mestinya, adanya kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang menjadi sebuah cita-cita (*IusCostitutum*), pada masa sekarang ini mengenai ketenagakerjaan ada beberapa persoalan antara tenaga kerja dan pemberi kerja (pihak perusahaan) dimana adanya sebuah jaminan yang harus diberikan oleh pihak pemberi kerja (perusahaan) namun pemberi kerja tidak memberikan bentuk perlindungan tersebut, perlindungan yang dimaksud adalah jaminan:

1. Jaminan berupa uang yang meliputi:
 - a. Jaminan Kecelakaan Kerja
 - b. Jaminan Kematian dan
 - c. Jaminan Hari Tua.
2. Jaminan berupa pelayanan, yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Jaminan yang dimaksud merupakan sebuah amanat Undang-Undang yang harus dan wajib dilaksanakan oleh pihak perusahaan, berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian di kantor BPJS yang memberikan

pelayanan berupa jaminan kesehatan maupun jaminan kerja, kepada tenaga kerja.

Hasil Wawancara Pada Tanggal 02 Juni 2021 Dengan Bapak Darmaji Asrun selaku kepala bagian administrasi di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo.

“Telihat bahwa Masih ada 509 Pemberi Kerja yang masih melaporkan upahnya dibawah UMP 2021, sedangkan pelaporan upah pemberi kerja sesuai aslinya (Lebih besar dari UMP) belum teridentifikasi seluruhnya namun Ada 1396 Pemberi Kerja kecuali skala Mikro, yang belum mendaftarkan pekerjanya di Program Jaminan Pensiun”

Dengan adanya data yang ditemukan sebanyak 1396 pemberi kerja non tetap khususnya usaha skala mikro yang belum memberikan jaminan kepada karyawannya yang dianggap bukan pekerja tetap sebenarnya hal ini para pemberi kerja secara tidak langsung melakukan perbuatan melawan hukum.

Apabila kita melihat kejadian atau fakta empiris sekarang mengenai bentuk sanksi yang diberikan kepada perusahaan yang tidak memberikan jaminan sosial kepada tenaga kerjanya, perusahaan tersebut masih dalam keadaan beroperasi dan tidak ada tindak tegas yang diberikan oleh pemerintah terhadap perusahaannya, sedangkan Pengusaha adalah bentuk kegiatan produksi yang dilakukan seorang atau berkelompok dalam melahirkan suatu produk, pengusaha disini berperan penting mengenai

penentuan nasib tenaga kerja dikarenakan pengusaha adalah pengguna utama dalam perekrutan tenaga kerja untuk memajukan dan menciptakan produksi usahanya Namun juga diatur dalam Pasal 1 Ayat 3 mengenai jaminan sosial bagi Tenaga Kerja Pada Undang-Undang No 3 Tahun 1992 adalah sebagai berikut

- 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 miliknya
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar Negeri

Dari data diatas menunjukkan memang pada dasarnya secara aturan hukum yang digunakan oleh badan penjaminan sosial untuk menekan semua perusahaan untuk memberikan jaminan kepada karyawannya, dianggap masih sangat lemah khususnya yang mengatur perihal pekerja tidak tetap karena belum ada regulasi atau aturan hukum yang mengatur secara spesifik keharusan memberikan jaminan, serta bentuk sanksi yang tegas dan jelas apabila pihak pemberi kerja tidak melaksanakan kewajibannya

Badan penjaminan sosial tidak memiliki kewenangan untuk :

1. Menutup perusahaan yang belum memberikan jaminan sosial kepada karyawannya

2. Badan penjaminan sosial tidak bersifat aktif, artinya hanya menuggu laporan dari masyarakat dalam system pengawasan hal ini tidak adanya regulasi atau paying hukum yang memberikan kewenangan penuh bagi badan penjaminan sosial
3. Badan penjaminan sosial dari segi aturan hukum tidak diatur secara jelas sanksi bagi perusahaan yang tidak memberikan jaminan sosial kepada tenaga kerjanya

Ketiga (3) hal diatas menunjukkan bahwa memang dari segi penegakkan hukumnya perlindungan tenaga kerja dianggap masih sangat lemah karena aturan yuridis masih belum memadai.

4.3.2 Faktor Sumber Daya Manusia

Salah satu faktor yang menjadi penentu dalam tercapainya sebuah tujuan hukum adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang sudah dianggap memadai. Faktor ini merupakan sebuah ironi yang dianggap sebagai Patokan utama, karena dengan alasan bahwa hampir semua bentuk penegakkan hukum semuanya dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusianya, tujuan hukum itu akan tercapai apabila seluruh kalangan juga ikut mematuhi dan mengikuti perintah aturan hukum yang ada, namun apabila hanya ada salah satu pihak saja yang mengikuti otomatis tujuan hukum tidak akan tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian penulis yang penulis lakukan dengan mewawancarai beberapa pihak baik pemberi kerja maupun penerima kerja di Kota Gorontalo telah memberikan gambaran adanya ketidak sesuaian

antara keinginan pemberi kerja, perintah Undang-Undang serta keinginan penerima kerja atau tenaga kerja

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 24 juni 2021 dengan bapak Irwanto Podunge selaku kepala proyek pembangunan pada saat berada dilokasi pembangunan perumahan dijalan raja eyato Kota Gorontalo mengungkapkan bahwa pengelolah perumahan adalah salah satu Perusahaan yang bergerak dibidang bisnis property, semua karyawan tidak memiliki jaminan kecelakaan kerja serta jaminan lainnya, pernah salah satu teman kami karna tertimpa material pada saat bekerja, sama sekali tidak ada bantuan, kerja 1 bulan dengan upah 100 ribu rupiah berarti kurang lebih 2.500.000 yang kami terima setiap bulan tapi biaya berobat membutuhkan 5 sampai 7 juta waktu itu.

Maka perlu di perhatikan bahwa Apabila kita melihat Total pemberi kerja sebanyak 2668 di Kota Gorontalo, ternyata Masih ada 509 Pemberi Kerja yang masih melaporkan upahnya dibawah UMP 2021, sedangkan pelaporan upah pemberi kerja sesuai aslinya (Lebih besar dari UMP) belum teridentifikasi seluruhnya serta Ada 1396 Pemberi Kerja kecualiskalaMikro, yang belum mendaftarkan pekerjanya di Program Jaminan Pensiun

Berdasarkan data diatas apabila dilihat dari segi upah memang pemerintah daerah dianggap belum maksimal dalam mengawasi tenaga kerja yang ada diaerahnnya terbukti masih tingginya angka perusahaan yang lalai dengan kewajibannya sedangkan hasil wawancara Darmaji Asrun

selaku salah satu pegawai BPJS ketenagakerjaan penulis dengan salah satu pegawai badan penyelenggara jaminan sosial bahwa:³⁵

“Pada dasarnya perusahaan enggan mendaftarkan perusahaanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan karena dianggap merugikan secara finansial, padahal proses penahapan kepesertaan dilakukan secara bertahap mulai dari 2 program hingga 4 program dilihat dari kemampuan perusahaan dan skala perusahaan. Dikarenakan prosesnya bertahap maka perusahaan akan ditinjau kelayakannya hingga bisa mengikuti seluruh program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, dimana Iuran BPJS Ketenagakerjaan untuk 4 Program berkisar 9.24% s.d 10.74% dari upah yang sekitar 6.24% s.d 7.74% adalah iuran yang ditanggung perusahaan untuk perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan”

Berdasarkan pendapat diatas memberikan gambaran bahwa adanya pola atau keinginan yang enggan memberikan jaminan kepada tenaga kerja diakibatkan perusahaan enggan mendaftarkan perusahaanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan karena dianggap merugikan secara finansial, selain dari pada itu pihak pemberi kerja tidak melaporkan atau mendaftarkan tenaga kerjanya dalam jaminan sosial, juga biasanya tenaga kerja tidak mau melaporkan perusahaan hal ini dipengaruhi rasa bersalah apabila menuntut atau melaporkan perusahaan yang tidak melaporkan tenaga kerjanya

³⁵Wawancara Pada Senin Tanggal 12 Juli 2021 Jam 13.00 Dikantor BPJS Gorontalo

Ada beberapa aturan yang mengatur mengenai sanksi yang dapat diberikan kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya pada badan penyelenggara sosial ketenagakerjaan sebagaimana yang dikutip dari *hukum online* yang memberikan penjelasan analisa bahwa:³⁶

1. Sanksi perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjaanya
Maksudnya adalah adanya sanksi yang dapat diberikan bagi perusahaan yang dianggap tidak memberikan jaminan kepada tenaga kerjanya sebagaimana yang ditegaskan dalam Pasal 17 Ayat (1) UU BPJS dan Pasal 5 Ayat (1) PP 86/2013 mengenai pemberian sanksi yaitu:³⁷
 - a) Sanksi Administrasi
 - Teguran (oleh BPJS)
 - Denda (oleh BPJS)
 - Tidak Mendapatkan Pelayanan (Pemerintah Daerah)
 - b) Sanksi Tidak Mendapatkan Pelayanan
 - Berupa tidak mendapatkan pelayanan dalam mengurus izin usaha, izin perusahaan, serta pelayanan yang diberikan pemerintah daerah lainnya

³⁶<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/c15977/perusahaan-tidak-pernah-membayar-iuran-bpjs-pekerja--disebut-penggelapan> diakses pada hari senin tanggal 11 Maret 2021 pukul 22.23 WIT

³⁷ “UU BPJS dan Pasal 5 ayat (1) PP 86/2013 Pasal 17 ayat (1)”

2. Sanksi bagi pengusaha yang tidak membayarkan iuran BPJS³⁸

“bagi pengusaha yang telah mendaftarkan pekerjaanya sebagai peserta BPJS, tapi tidak memungut iuran yang menjadi beban peserta (pekerjaanya) kemudian tidak membayar dan menyetorkannya kepada BPJS, maka pengusaha dapat dikenakan pidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp 1 miliar”

Namun berdasarkan data yang diperoleh oleh penulis dilokasi penelitian bahwa pelanggaran yang paling banyak dilakukan oleh pengusaha atau pemberi tenaga kerja yaitu Masih ada 509 Pemberi Kerja yang masih melaporkan upahnya dibawah UMP 2021, sedangkan pelaporan upah pemberi kerja sesuai aslinya (Lebih besar dari UMP) belum teridentifikasi seluruhnya Serta Ada 1396 Pemberi Kerja kecuali skala Mikro, yang belum mendaftarkan pekerjaanya di Program Jaminan Pensiun sehingga Total pemberi kerja sebanyak 2668 di Kota Gorontalo, adapun yang patuh adalah 1626 Pemberi Kerja, atau 61% patuh dan 40% tidak patuh dimana mayoritas tidak patuh adalah perusahaan Kecil & Mikro.

Perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjaanya adalah Pasal 17 Ayat (1) UU BPJS dan Pasal 5 Ayat (1) PP 86/2013

- a) sanksi yang dapat diberikan bagi perusahaan yang dianggap tidak memberikan jaminan kepada tenaga

³⁸“jo. 55 UU BPJS Pasal 19 ayat (1) dan (2)”

kerjanya sebagaimana yang ditegaskan dalam Sanksi Administrasi

- b) Sanksi Tidak Mendapatkan Pelayanan

4.3.3. Faktor Data dan Dana Pemberi Jaminan Sosial

Ada dua faktor yang menjadi alasan kenapa para pekerja baik pekerja tetap maupun pekerja tidak tetap belum mendapatkan hak jaminan seutuhnya yaitu terkendalanya pada bidang data tenaga kerja yang dimiliki oleh pihak pemerintah serta masih kecilnya kemampuan perusahaan pemberi kerja khususnya perkembangan bisnis tiap tahunnya, namun undang-undang tenaga kerja sudah memberikan penegasan bahwa Undang-Undang No 24 Tahun 2011 yang ditegaskan pada Pasal 15 Ayat 1³⁹ “para pemberi kerja diwajibkan secara bertahap mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS”

Hal ini juga ditegaskan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 10 orang dan memberikan upah diatas satu juta rupiah (Rp.1.000.000) setiap bulan diwajibkan untuk mendaftarkan semua karyawannya untuk mendapatkan jaminan sosial sesuai dengan penjelasan Pasal 2 Ayat 3 PP No 4 Tahun 1993 tentang Jaminan Sosial, namun juga diikuti oleh ketentuan tentang peraturan presiden tentang besaran iuran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk jaminan sosial karyawannya yaitu setiap 5 % dari gaji atau tunjangan tetap pada karyawannya, dengan rincian 4%

³⁹Undang-Undang No 24 Tahun 2011 Pasal 15 Ayat 1

ditanggung oleh pihak perusahaan dan 1 % ditanggung oleh karyawan dan ini bersifat wajib bagi semua karyawan baik negeri maupun swasta.

Menganai data yang didapatkan dilokasi penelitian penulis melakukan beberapa perbandingan mengenai data yang dapat menghambat terlaksananya pemberian jaminan sosial terhadap tenaga kerja tidak tetap

➤ **Data**

- **Perusahaan**

Perusahaan atau pemberi kerja minim akan sumber informasi berupa:

- Akses pengelolaan data sepenuhnya meliputi monitoring bulanan, keluar/masuk pekerja, kode iuran pembayaran dan laporan lainnya yang bisa dilihat kapanpun dan dimanapun
- Akses pembayaran iuran bulanan melalui eps.bpjks ketenagakerjaan.go.id dan dinas sosial ketenagakerjaan
- Pemberitahuan iuran bulanan melalui SMS blast BPJSTK dan E-mail perusahaan
- Data mengenai perusahaan secara detail tidak bisa di akses secara menyeluruh mengenai struktur organisasi dan tenaga kerjanya
- Data tenaga kerja hampir semua perusahaan minim akan informasi tentang jaminan kesejahteraan karyawannya

- **Tenaga Kerja**

- Kurangnya pemahaman tenaga kerja tentang anjuran Akses Cek Saldo Jaminan Hari Tua melalui aplikasi BPJSTKU yang dapat

diakses melalui IOS dan Android. Masing masing dapat didownload di Playstore & App Store

- Kurangnya data tenaga kerja yang dapat diakses oleh pemerintah daerah serta penyedia layanan penjaminan kesehatan, sehingga secara pelaksanaan yang diaggap rumit untuk mendeteksi tenaga kerja yang mendapatkan pelayan jaminan
- Dari beberapa perusahaan hampir rata-rata semuanya tertutup mengenai data perusahaan, data tenaga kerja, atau informasi yang dapat menguatkan pemberi layanan jaminan untuk melakukan sesuatu

Hampir rata-rata perusahaan di Kota Gorontalo tidak menggunakan sistem yang disiapkan oleh BPJS untuk memonitoring dan mengevaluasi tenaga kerjanya sehingga rumitnya pendataan tenaga kerja.

➤ **Dana Pemberi Jaminan Sosial**

Dana merupakan salah satu instrumen yang dapat memberikan dampak yang paling besar bagi semua kalangan pengusaha, dan didalam penelitian ini diartikan kedalam sebuah upah, atau uang operational pada perusahaan yang memberikan kerja kepada tenaga kerja.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai alasan perusahaan tidak mendaftarkan atau membayar gaji tenaga kerja, yang mana data yang didapatkan oleh penulis yaitu:

Hasil wawancara⁴⁰

“Pada dasarnya perusahaan enggan mendaftarkan perusahaannya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan karena **Dianggap Merugikan Secara Finansial**, padahal proses penahapan kepesertaan dilakukan secara bertahap mulai dari 2 program hingga 4 program dilihat dari kemampuan perusahaan dan skala perusahaan. Dikarenakan prosesnya bertahap maka perusahaan akan ditinjau kelayakannya hingga bisa mengikuti seluruh program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, dimana Iuran BPJS Ketenagakerjaan untuk 4 Program berkisar 9.24% s.d 10.74% dari upah yang sekitar 6.24% s.d 7.74% adalah iuran yang ditanggung perusahaan untuk perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan”

Tentunya apabila pihak pemberi tenaga kerja yang tidak memberikan jaminan sosial terhadap tenaga kerjanya Hal ini ditegaskan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 10 orang dan memberikan upah diatas satu juta rupiah (Rp.1.000.000) setiap bulan diwajibkan untuk mendaftarkan semua karyawannya untuk mendapatkan jaminan sosial sesuai dengan penjelasan Pasal 2 Ayat 3 PP No 4 Tahun 1993 tentang Jaminan Sosial, namun juga diikuti oleh ketentuan tentang peraturan presiden tentang besaran iuran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk jaminan sosial karyawannya yaitu setiap 5 % dari gaji atau tunjangan tetap pada karyawannya, dengan rincian 4% ditanggung oleh pihak perusahaan dan 1%

⁴⁰Wawancara Pada Senin Tanggal 11 November 2019 Jam 13.00 Dikantor BPJS Gorontalo

ditanggung oleh karyawan dan ini bersifat wajib bagi semua karyawan baik negeri maupun swasta. Kewajiban ini telah diamanatkan oleh bunyi Undang-Undang yang harus dipatuhi dan tidak boleh dilanggar, berdasarkan lembaran Negara Republik Indonesia setiap Undang-Undang yang telah diundangkan wajib untuk dipatuhi dan dianggap telah diketahui bagi setiap orang

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo) dipengaruhi oleh dua sebab yang pertama yaitu pemberian jaminan berupa Perlindungan Jaminan Sosial hal ini sangat penting untuk meningkatkan perlindungan secara financial yang kedua adalah Perlindungan Upah, perlindungan upah yang dimaksud pemberian upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku diwilayah kota Gorontalo
2. Faktor yang menghambat Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo) yang pertama Faktor Yuridis adanya instrument hukum yang belum jelas mengatur mengenai nasib pekerja tidak tetap yang kedua Faktor Sumber Daya Manusia yaitu instrument ini dipengaruhi oleh pekerja serta pemerintah yang melakukan fungsi control terhadap pemberi kerja dan yang ketiga adalah Faktor Data, Data yang dimaksud adalah kaburnya proses perekrutan serta transaksi para pemeberi kerja sehingga Pemerintah sangat susah mengakses perkembangan pemberi kerja dan telebih lagi dana pemberi kerja hal ini sangat tidak transparan hampir semua pemberi kerja tidak transparan mengenai kegiatan transakssi keuangannya

5.2. Saran

1. Saran terhadap pemberi kerja yaitu memberikan jaminan bagi tenaga kerja baik tetap maupun tidak tetap, secara utuh sehingga mereka mendapatkan jaminan yang pasti dari pihak pemberi kerja
2. Saran terhadap pemerintah bahwa harus dilakukanya pengawasan secara aktif melalui instrumen kebijakan yang ada, sehingga tidak ada lagi tenaga kerja yang dirugikan dari segi haknya

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Gambar 1. Wawancara Bersama Staf Dinas Tenaga Kerja Koperasi & UKM Kota Gorontalo. Pada Tanggal 11 Juni 2021⁴¹



Gambar 2. Wawancara BersamaStaf Dinas Tenaga Kerja Koperasi & UKM Kota Gorontalo. Pada Tanggal 11 Juni 2021

⁴¹ Sumber Dinas Tenaga Kerja Koperasi & UKM Kota Gorontalo. Pada Tanggal 11 Juni 2021



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMlit)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3451/PIP/LEMlit-UNISAN/GTO/III/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo

di,-

Tempat

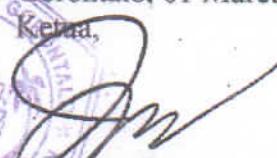
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesedianya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Yulisa Nur Andini Harun
NIM : H1117025
Fakultas : Fakultas Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Lokasi Penelitian : DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA GORONTALO
Judul Penelitian : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA TIDAK TETAP

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 01 Maret 2021
Ketua,

Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104

+



PEMERINTAH KOTA GORONTALO

DINAS TENAGA KERJA KOPERASI & USAHA KECIL MENENGAH

Jalan Ahmad Nadjamuddin, Kel. Dusulowo Timur, (0435)821861, Kode Pos 96112

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/Disnakerkop & UKM / 626/VII/2021

Kepala Dinas Tenaga Kerja Koperasi & UKM Kota Gorontalo dengan ini menerangkan bahwa nama tersebut dibawah ini :

Nama : Yulisa Nur Andini Harun

NIM : H1117025

Benar-benar telah melaksanakan penelitian dengan judul "**Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap**" Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo sesuai surat Keterangan Advis dari Badan Kebangpol Nomor : 070/Kesbangpol/2043 Tanggal 13 Juli 2021.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Gorontalo, 13 Juli 2021



Tembusan di sampaikan Kepada :

- ✓ 1. Yth. Dekan Fakultas Hukum UNISAN Gorontalo
- 2. Arsip.-



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 1048/UNISAN-G/S-BP/XII/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : YULISA NUR ANDINI HARUN
NIM : H1117025
Program Studi : Ilmu Hukum (S1)
Fakultas Judul : Fakultas Hukum
Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA TIDAK
TETAP (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo)

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 19%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 08 Desember 2021
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



SKRIPSI_YULISA NUR ANDINI HARUN_NIM_H1117025_Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo.docx

Nov 1, 2021

8384 words / 54623 characters

H1117025

SKRIPSI_YULISA NUR ANDINI HARUN_NIM_H1117025 _Perlindungan Hu...

Sources Overview

19%

OVERALL
SIMILARITY

1	docobook.com INTERNET	2%
2	www.online-pajak.com INTERNET	2%
3	idalamat.com INTERNET	1%
4	www.hukumonline.com INTERNET	1%
5	ojs.unud.ac.id INTERNET	<1%
6	de.scribd.com INTERNET	<1%
7	repository.um-surabaya.ac.id INTERNET	<1%
8	serikatpekerjaexi.blogspot.com INTERNET	<1%
9	repository.unpas.ac.id INTERNET	<1%
10	id.123dok.com INTERNET	<1%
11	repository.uib.ac.id INTERNET	<1%
12	journal.unita.ac.id INTERNET	<1%
13	repository.unb.ac.id INTERNET	<1%
14	e-journal.uajy.ac.id INTERNET	<1%
15	repository.ung.ac.id INTERNET	<1%
16	www.scribd.com INTERNET	<1%

17	gorontalo.antaranews.com INTERNET	<1%
18	text-id.123dok.com INTERNET	<1%
19	Repository.umy.ac.id INTERNET	<1%
20	es.scribd.com INTERNET	<1%
21	www.neliti.com INTERNET	<1%
22	docplayer.info INTERNET	<1%
23	digilib.unila.ac.id INTERNET	<1%
24	repository.uksw.edu INTERNET	<1%
25	www.slideshare.net INTERNET	<1%
26	123dok.com INTERNET	<1%
27	www.antara.co.id INTERNET	<1%
28	fh-warmadewa.ac.id INTERNET	<1%
29	id.scribd.com INTERNET	<1%
30	eprints.umm.ac.id INTERNET	<1%
31	reaktor.co.id INTERNET	<1%
32	repositori.usu.ac.id INTERNET	<1%
33	journal.unigres.ac.id INTERNET	<1%
34	www.coursehero.com INTERNET	<1%
35	journal.uinsgd.ac.id INTERNET	<1%
36	moam.info INTERNET	<1%
37	muhammadkharisma.wordpress.com INTERNET	<1%
38	rikaarba.wordpress.com INTERNET	<1%

41	fhukum.unpatti.ac.id INTERNET	<1%
42	repo.unand.ac.id INTERNET	<1%
43	repository.unissula.ac.id INTERNET	<1%
44	repository.upbatam.ac.id INTERNET	<1%
45	www.facebook.com INTERNET	<1%
46	eprints.radenfatah.ac.id INTERNET	<1%
47	garuda.ristekdikti.go.id INTERNET	<1%
48	imhaweblogs.wordpress.com INTERNET	<1%
49	repository.unhas.ac.id INTERNET	<1%
50	tunasmulia.blogspot.com INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

Submitted Works

Excluded from document:

Bibliography Quotes
Small Matches (less than 10 words)

Excluded sources:

None

RIWAYAT HIDUP

Nama : Yulisa Nur Andini Harun

NIM : H11.17.025

Fakultas : Hukum

Program Studi : Ilmu Hukum

Tempat Tanggal Lahir : Gorontalo, 10 Juli 1997



Nama Orang Tua :

- Ayah : ABD. Rahman Harun
- Ibu : Indriyati Lanangawa, SE

Saudara :

- Adik : Sandrina Marsyanda Virgia Harun

Riwayat Pendidikan :

NO	TAHUN	JENJANG	TEMPAT	KET
1.	2003 - 2009	SD Negeri 72 Kota Timur	Kota Gorontalo	Berijazah
2.	2009 - 2012	SMP Negeri 2 Gorontalo	Kota Gorontalo	Berijazah
3.	2012 - 2015	SMK Negeri 2 Gorontalo	Kota Gorontalo	Berijazah
4.	2017 - 2021	Fakultas Hukum	Universitas Ichsan Gorontalo	Berijazah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia adalah salah satu negara yang melakukan perkembangan yang sangat pesat baik dari segi, peradaban, pertumbuhan ekonomi dan perlindungan sosial, serta dalam perlindungan penegakan hukum, sebagai negara hukum Indonesia telah menampakkan diri sebagai pelindung dan pengayom masyarakatnya, negara hukum yang dimaksud dalam tulisan ini adalah sebagai satu kesatuan negara yang berprinsip dan berpegang teguh pada hukum yang berlaku, melalui penerapan peraturan perundang-undangan, fungsi dari perundang-undangan disini dimaksudkan agar menjadi fungsi keseimbangan dan keadilan serta kepastian hukum dikehidupan masyarakat luas.

Berdasarkan Amandemen ketiga yang disahkan pada 10 November Tahun 2001 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia yang menegaskan bahwa “Indonesia Adalah Negara Hukum” maksud dari Negara Hukum adalah segala sesuatu guna menata dan mengatur peradaban masyarakat Indonesia semuanya berlandaskan oleh hukum yang berlaku, hukum yang berlaku adalah segala aturan atau peraturan perundang-undangan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan dibuat oleh pihak yang memiliki kemampuan dan kewenangan, untuk mengidentifikasi dan mengatur perilaku masyarakat pada umumnya sesuai dengan pola dan tingkah laku yang dianjurkan. Perlindungan hukum yang diberikan oleh negara kepada

semua unsur masyarakat merupakan hal yang mutlak bagi semua golongan baik perlindungan hukum bagi laki-laki, wanita, dewasa maupun anak-anak serta perlindungan hukum bagi semua golongan ras manusia baik yang bekerja maupun yang tidak bekerja. Apabila kita berbicara tentang pekerja tentunya kita akan merujuk pada beberapa macam definisi pekerja yang diungkapkan oleh (Husni, 2007)¹

“ketenagakerjaan adalah meyangkut secara keseluruhan dari aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja secara umum, sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum dan selama masa kerja”

Sedangkan pengertian tenaga kerja juga diungkapkan oleh (hamzah, t.thn.) menegaskan²

“Tenaga kerja adalah orang yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri baik fisik maupun pikiran”

Sedangkan kalau kita melihat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja mengenai pengertian tenaga kerja telah disebutkan bahwa³ tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program Jaminan Sosial karena ada tahapan kepesertaan

¹ Lalu Husni 2007 pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia, jakarta PT.Raja Grafindo Persada hlm 27

² bundaliainside.blogspot diakses pada tanggal 27 februari 2021

³ peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994

Semua pengertian tenaga kerja diatas memperlihatkan bahwa pengertian tenaga kerja itu sendiri terdapat pada inti kata “orang yang bekerja berdasarkan masa usia kerjanya” sehingga tenaga kerja juga bisa dikatakan perburuhan atau himpunan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mendiami suatu perusahaan untuk mendapatkan upah sebagaimana yang diatur oleh Undang-Undang.

Apabila kita melihat definisi tenaga kerja diatas menggambarkan bahwa tenaga kerja merupakan orang yang cukup usia untuk bekerja, mengenai pekerja didalam regulasi ketenagakerjaan apabila kita melihat aturan yang mengaturnya hanya tenaga kerja atau pekerja tetap yang mendapatkan perlindungan hukum secara gamlang, sedangkan tenaga kerja yang bukan pekerja tetap hampir tidak ada regulasi yang mengaturnya secara gamlang sehingga kepastian hukum tenaga kerja tidak tetap dipastikan tidak dilindungi

Apabila kita melihat kasus yang terjadi sekarang ini mengenai perlindungan hukum tenaga kerja terdapat perbedaan perlakuan antara tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap, seperti Kebijakan yang dilahirkan oleh Pemerintah dalam memberikan Jaminan kepada masyarakatnya yaitu berupa Jaminan Sosial, yang berlaku secara menyeluruh kepada bangsa Indonesia, sebagaimana dari Amandemen kedua Undang-Undang Dasar 1945 yang disahkan pada tanggal 18 Agustus Tahun 2000 Tentang Jaminan Hak Kesehatan yang memadai sebagaimana bunyi Pasal 28 H Ayat 3 UUD 1945 menegaskan bahwa:

“Setiap orang berhak atas Jaminan Sosial yang memungkinkan untuk pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat”

Dan berdasarkan Amandemen UUD 1945 yang ke 4 pada 10 Agustus Tahun 2002 yang mengkhususkan pembahasan terhadap Amandemen Jaminan Sosial Pasal 34 Ayat 2 menegaskan bahwa:

“Negara mengembangkan system Jaminan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat manusia”

Pada Pasal 28 H Ayat 3 UUD 1945 telah jelas disebutkan bahwa setiap orang berhak atas Jaminan Sosial untuk mengembangkan dirinya secara utuh, ini menandakan bahwa setiap orang dalam melakukan kegiatan wajib mendapat Jaminan Sosial dari Pemerintah secara khusus, baik bekerja di instansi Pemerintah maupun di instansi Swasta, kalau melihat data sekunder yang didapatkan beberapa waktu lalu yang menegaskan bahwa “ada sekitar 1.109.166 jiwa yang terdaftar BPJS di Provinsi Gorontalo dalam artian 98 % dari jumlah penduduk Gorontalo sudah memiliki Jaminan Kesehatan”

Perlindungan hukum tenaga kerja bagi pekerja tetap diberikan akses untuk mendapatkan Jaminan Sosial, sebagaimana Undang-Undang memerintahkan kepada semua Perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya sedangkan pekerja tidak tetap belum ada akses untuk mendapatkan Jaminan Sosial dari Perusahaan yang mempekerjakan karena tidak adanya perintah Undang-Undang yang mengaturnya dan mewajibkan Perusahaan

yang mempekerjakan tenaga kerja tidak tetap untuk medapatkan Jaminan Sosial

Apabila melihat uraian diatas sudah sepatutnya bagi Perusahaan untuk memberikan Jaminan Sosial kepada karyawanya dikarenakan Perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 10 orang wajib mendaftarkan tenaga kerjanya ke Jaminan Sosial sebagai bentuk antisipasi Jaminan Hak Hidup tiap-tiap orang, apalagi disatu sisi tenaga kerja adalah orang-orang pilihan yang akan ikut mengembangkan suatu usaha dan meningkatkan omset perusahaan

Senada dengan bunyi Undang-Undang No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang ditegaskan pada Pasal 15 Ayat 1⁴“Para Pemberi Kerja diwajibkan secara bertahap mendaftarkan dirinya dan pekerjaanya kepada BPJS dengan program Jaminan Sosial”

Hal ini juga ditegaskan bahwa setiap Perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 10 orang dan memberikan upah diatas satu juta rupiah (Rp.1.000.000) setiap bulan diwajibkan untuk mendaftarkan semua karyawannya untuk mendapatkan Jaminan Sosial sesuai dengan penjelasan Pasal 2 Ayat 3 Peraturan Pemerintah No 4 Tahun 1993 Tentang Jaminan Sosial, namun juga diikuti oleh ketentuan Peraturan Presiden Tentang besaran iuran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk Jaminan social karyawanya yaitu setiap 5 % dari gaji atau tunjangan tetap pada karyawanya, dengan rincian 4% ditanggung oleh pihak perusahaan dan 1 %

⁴ Undang-Undang No 24 Tahun 2011 Pasal 15 Ayat 1

ditanggung oleh karyawan dan ini bersifat wajib bagi semua karyawan baik negeri maupun swasta.

Kewajiban ini telah diamanatkan oleh bunyi Undang-Undang yang harus dipatuhi dan tidak boleh dilanggar, berdasarkan lembaran Negara Republik Indonesia setiap Undang-Undang yang telah diundangkan wajib untuk dipatuhi dan dianggap telah diketahui bagi setiap orang.

Maka dari itu penulis telah menguraikan dasar hukum dan polemic mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tidak tetap yang ada di Kota Gorontalo, sebagian besar perusahaan ada yang telah mendaftarkan karyawannya sebagai peserta Jaminan sosial dan adapun yang belum, yang belum inilah yang akan dijadikan sampel dalam meneliti kedepanya, secara sederhana penulis akan melihat dan kenapa sehingga masih ada perusahaan yang masih tidak patuh terhadap Undang-Undang, padahal Undang-Undang sudah mengamatkan dan memberikan perlindungan hukum secara eksplisit

Dari uraian diatas penulis tertarik mengangkat judul mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo)

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo)
2. Faktor apakah yang menghambat Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo)

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap
(Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo)
2. Untuk mengetahui Faktor yang menghambat Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo)

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Secara Teoritis

- a. Dapat meningkatkan ilmu pengetahuan dan sumbangsi buah pikiran bagi semua kalangan akademisi kedepannya
- b. Tulisan ini kedepannya diharapkan menambah khasanah ilmu pengetahuan dibidang ketenagakerjaan khususnya pada bidang ilmu keperdataan, yang ditempuh selama menempuh pendidikan kesarjanaan pada perguruan tinggi

1.4.2. Manfaat Secara Praktis

- a. Dapat memberikan langsung pengetahuan bagi penulis dan semua kalangan penegak hukum khususnya bidang pengawasan ketenagakerjaan, dan aparat penegak hukum
- b. Manfaat secara umum yaitu penelitian dapat dijadikan acuan penulis selanjutnya serta menjadi bawaan referensi bagi kalangan akademisi, mahasiswa, penegak hukum dan pencari keadilan dibidang ketenagakerjaan pada umunya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

2.1.1. Pengertian Perlindungan Hukum

Berbicara mengenai perlindungan hukum tentunya kita akan berbicara tentang tegaknya sebuah aturan Dalam menafsirkan beberapa macam pengertian tentang perlindungan hukum yaitu cara untuk melindungi hak-hak tiap-tiap individu yang telah dilakukan oleh Negara atau dalam sistem pemerintahan, sehingga dapat dipahami oleh negara sebagai ekspresi langsung dari kegembiraan bangsa atau, dengan kata lain, perlindungan hukum. Telah dibubuhkan untuk memastikan dalam bentuk rasa aman, serta dalam hal perlindungan terhadap perambahan dan berbagai ancaman terhadap suatu hal oleh masing-masing pihak, bahwa kedaulatan hidup merupakan hak masing-masing orang.

Mengenai pengertian perlindungan hukum (Setiono) mengungkapkan bahwa “segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis dan bantuan hukum”⁵

⁵ Setiono, 2004 rule Of law (supremasi hukum) surakarta, magister ilmu hukum program pascasarjanauniversitas 11 maret

Sementara perlindungan hukum, seperti (Hadjon), ⁶“perlindungan yang bermartabat dan tetap mengakui hak asasi manusia berdasarkan hukum kewenangan atau sebagai kumpulan aturan atau aturan yang dapat digunakan untuk tujuan lain. Bagi konsumen, ini berarti hukum memberikan perlindungan hukum Dalam artian hukum itu memberikan jaminan perlindungan bagi setiap insan manusia

Dalam memberikan asumsi mengenai bentuk penegakan hukum sebagai bentuk perlindungan secara hukum dalam artian secara sempit, perlindungan yang harus dipahami, berikut adalah semua hak atas jaminan yaitu Dalam konteks hak dan kewajiban, hak untuk menjadi milik pembelaan orang ketika berhadapan dengan sesama orang dan lingkungan mereka. Sebagai masalah hak asasi manusia, mereka memiliki hak dan kewajiban untuk mengambil tindakan hukum.

Legalisasi juga merupakan praktik yang menentukan dalam upaya mempublikasikan tindakan otoriter dan memaksa sesuai dengan aturan hukum, secara lisan untuk mencapai perdamaian pada orang, untuk menyewakan martabat mereka sebagai manusia di negara-negara.

Sementara itu, menurut (Muchsin)⁷ “perlindungan hukum dan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyelaraskan hubungan nilai-nilai aturan adalah manifestasi dari sikap dan tindakan untuk menciptakan ketertiban dalam berurusan dengan kehidupan masyarakat.

⁶ Philipus M.hadjon, 1987 perlindungan hukum bagi rakyat indonesia,(surabaya PT Bina Ilmu) hal25

⁷ Muchsin, 2003, perlindungan dan kepastian hukum bagi investor di indonesia (surakarta magister ilmu hukum program pascasarjana universitas sebelas maret) hal 14

(Muchsin) menyatakan bahwa “perlindungan hukum adalah masalah yang melindungi otoritas hukum melalui penegakan hukum alternatif, dan menghukum implementasi mereka. Perlindungan hukum dapat dibagi menjadi dua:

a) Perlindungan hukum preventif

Perlindungan oleh Pemerintah dengan tujuan mencegah pelanggaran. Ini termasuk dalam undang-undang dengan maksud mencegah pelanggaran dan menawarkan pedoman atau batasan saat menerapkan kepatuhan.

b). Perlindungan hukum yang represif

Perlindungan hukum represif adalah perlindungan definitif dalam bentuk sanksi seperti denda, hukuman penjara dan hukuman tambahan yang dikenakan ketika sengketa terjadi atau tindak pidana telah dilakukan”

Sementara (Hadjon)⁸ “mengungkapkan bahwa ada beberapa sarana dalam bentuk perlindungan yang dapat diberikan secara umum yaitu sarana perlindungan hukum ada dua macam, yaitu:

a. Ketentuan tentang perlindungan secara refresif

Perlindungan hukum yang represif harus menyelesaikan perselisihan. Perlakuan perlindungan hukum oleh pengadilan umum dan pengadilan administrasi di Indonesia termasuk dalam kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah

⁸ Op cit (Hadjon, hal. 25)

didasarkan pada konsep pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia, karena munculnya konsep pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam sejarah Barat berfokus pada membatasi dan memaksakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah adalah supremasi hukum.

b. Hal yang menjadi sarana untuk mencegah tindakan hukum

Dalam perlindungan hukum preventif ini, subjek hukum telah dimasukkan kedalam situasi yang harus dipikirkan sebelum keputusan pemerintah mengambil bentuk definitif. Tujuannya untuk mencegah perselisihan. Perlindungan hukum preventif berarti banyak tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak”

Definisi mengenai pemberian perlindungan secara hukum menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2006 menyatakan bahwa⁹

(Pasal 1 butir 6)

“semua upaya untuk menggunakan hak dan untuk memberikan bantuan keamanan kepada saksi dan/atau saksi perlindungan adalah korban, yang harus dilaksanakan oleh LPSK atau badan lain sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini”

Bunyi Pasal 1 butir 6 diatas sangat jelas mengatakan bahwa adanya bentuk perlindungan oleh negara terhadap suatu bangsa yang menjamin hak-hak untuk hidup sebagai karakter terhadap penegakan hukum bangsa

⁹ UU No 13 Tahun 2006 Perlindungan Saksi Dan Korban pasal 1 butir 6

sehingga dibutuhkan adanya sebuah pemikiran yang menjamin rasa Keadilan yang betul-betul dirasakan bagi banyak orang, serta memiliki rasa tanggung jawab dan keadilan yang lebih tinggi.

Rasa keadilan harus dipertahankan atas dasar undang-undang, dalam hukum positif menyebutkan bahwa untuk menegakkan keadilan hukum harus sesuai dengan realita kehidupan bagi yang menginginkan tercapainya suatu aturan yang dicita-citakan sebagaimana dalam sebuah perilaku hukum.

Apabila kita memperhatikan (ishaQ)¹⁰ fungsi perlindungan sebagaimana manusia memiliki kepentingan terhadap penegakkan hukum yaitu :

1. Kepastian hukum
2. Manfaat hukum
3. Keadilan hukum

2.2. Tinjauan Umum Tenaga Kerja

2.2.1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan serta sudah mencapai masa kerjanya, yang dimaksud masa kerja disini adalah masa dimana seseorang sudah dianggap layak untuk bekerja sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Menurut (Husni, 2007)¹¹ “ketenagakerjaan adalah meyangkut secara keseluruhan dari aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja secara umum,

¹⁰ ishaQ 2009 dasar-dasar ilmu hukum jakarta,sinar grafika hal 43

sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum dan selama masa kerja”

Sedangkan pengertian tenaga kerja juga diungkapkan oleh (hamzah, t.thn.) menegaskan¹²

“Tenaga kerja adalah orang yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri baik fisik maupun pikiran”

Sedangkan kalau kita melihat dalam peraturan menteri tenaga kerja mengenai pengertian tenaga kerja telah disebutkan bahwa¹³ tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada Perusahaan yang belum wajib mengikuti program Jaminan Sosial karena ada tahapan kepesertaan

Semua pengertian tenaga kerja diatas memperlihatkan bahwa pengertian tenaga kerja itu sendiri terdapat pada inti kata “orang yang bekerja berdasarkan masa usia kerjanya” sehingga tenaga kerja juga biasa dikatakan adalah perburuhan atau himpunan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mendiami suatu Perusahaan untuk mendapatkan upah sebagaimana yang diatur oleh Undang-Undang

Pengertian Tenaga Kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang

¹¹ Lalu Husni 2007 pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia, jakarta PT.Raja Grafindo Persada hlm 27

¹² bundaliainside.blogspot diakses pada tanggal 27 september 2020

¹³ peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994

No. 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah

“Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”¹⁴

Dari pemahaman ini, jelas bahwa perbedaannya adalah bahwa Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak lagi berisi kata-kata di dalam dan di luar hubungan kerja dan bahwa kalimat sendiri ditambahkan kekalimat yang sesuai dengan kebutuhan mereka sendiri dan masyarakat mereka sendiri. Mengurangi kata-kata di dalam dan di luar hubungan ketenagakerjaan dengan makna kerja adalah sangat masuk akal, karena dapat membingungkan arti dari tenaga kerja itu sendiri, seolah-olah ada di dalam dan beberapa di luar hubungan kerja dan tidak sejalan dengan konsep kerja pada umumnya. Demikian juga, menambahkan kata-kata Anda sendiri kedalam kalimat memenuhi kebutuhan Anda dan masyarakat, karena barang atau jasa yang diproduksi oleh pekerja dirancang tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri mereka sendiri, sehingga menghilangkan fakta bahwa tenaga kerja setiap saat hanya berfungsi untuk orang dan orang lupa diri.¹⁵

Tenaga kerja menurut para ahli, (Eeng Ahman dan Epi Indriani), mengemukakan bahwa Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika ada permintaan kerja. Ada

¹⁴ Lalu Husni, 2018. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, hal 27

¹⁵ Lalu Husni, 2018, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, hal 28

banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini. Menurutnya, anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja. Dan menurut (AlamS), Tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun keatas untuk Negara-Negara berkembang seperti Indonesia. Sedangkan di Negara-Negara maju, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur antara 15 hingga 64 tahun.¹⁶

2.2.2. Asas Serta Tujuan KetenagaKerjaan

Asas yang dimaksud adalah asas *Keterpaduan Melalui Koordinasi Lintas Sektoral Pusat Dan Daerah*, asas ini menunjukkan bahwa hampir semua keterkaitan antara tenaga kerja dan koordinasinya secara terpadu mulai tingkat daerah sampai ketingkat pusat, sehingga asas ini juga bisa disebut sebagai asas pembangunan nasional yaitu asas demokrasi dan asas adil dan merata. Asas ini diambil dengan alasan bahwa pembangunan sumber daya ketenagakerjaan memiliki hubungan dari multi pihak seperti pengusaha, masyarakat dan pemerintah daerah maupun pusat. Dalam merangkul sistem yang digunakan untuk membina tenaga kerja pemerintah seharusnya merangkul dan membangun sumber daya manusia guna mendapatkan tenaga kerja yang bermutu, agar tecapainya cita-cita bangsa yang adil dan makmur

Ketenagakerjaan diatur dalam beberapa regulasi yang memiliki beberapa tujuan seperti yang diungkapkan oleh Manulang tujuan hukum ketenagakerjaan adalah:

1. Agar tercapainya keadilan sosial di ketenagakerjaan

¹⁶<https://www.gurupendidikan.co.id/tenaga-kerja/>

2. Agar tenaga kerja dapat dilindungi terhadap kekuasaan penguasa

Penjelasan mengenai poin pertama (1) diatas menunjukkan bahwa tujuan hukum ketenagakerjaan lebih menitik beratkan kepada hukum ketenagakerjaan guna mengatur ketertiban, keamanan, serta tercapainya keadilan bagi semua pihak yang terkait dalam ketenagakerjaan, sedangkan pada poin kedua (2) lebih menitik beratkan kepada pengawasan perlindungan tenaga kerja kepada hak-haknya yang dianggap dilindungi oleh hukum yang didasarkan pada adanya pengalaman dikriminasi tenaga kerja sehingga ada pengawasan secara detail oleh semua kalangan.

Kalau kita melihat tujuan dari pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang notabanya untuk membangun sumber daya secara universal terdapat pada pasal:

Pasal 4 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
(wahyudi, 2016,, hal. 5-6)¹⁷

1. Memberdayakan dan memperdaya gunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

¹⁷ Eko wahyudi, 2016 hukum ketenaga kerjaan, cetakan pertama,sinar grafika,jakarta hlm 5-6

2.2.3. Pihak Tenaga Kerja

1. Pemerintah

Pemerintah merupakan salah satu instrument sebagai penentu kebijakan ketenagakerjaan, serta menjalankan roda perekonomian secara tertib dan aman, sebagai instrument pengawasan pemerintah selalu berupaya memastikan apakah undang-undang ketenagakerjaan berjalan dengan baik serta peraturan pemerintah telah dipatuhi oleh pihak-pihak yang menggunakan tenaga kerja, hal ini dilakukan bahwa pengawasan tenaga kerja baik ditingkat daerah maupun pusat yang khusus menangani ketenagakerjaan bekerja dengan adil

2. Serikat Buruh Atau Serikat Pekerja

Serikat yang dimaksud adalah sekumpulan orang yang membentuk sebuah organisasi, organisasi tersebut dapat dikategorikan baik yang dibuat oleh perusahaan maupun perkumpulan tenaga kerja itu sendiri. Tujuan dibuatnya organisasi serikat ini biasanya berfungsi sebagai fungsi control dalam sistem keterbukaan, bebas, demokratis dan bertanggung jawab untuk membela hak-hak tenaga kerja. Kalau kita melihat pendapat dari (Djumadi, 2006)¹⁸ “menegaskan bahwa ada 6 fungsi serikat buruh sebagai berikut:

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial

¹⁸ Djumadi 2006 hukum perburuhan perjanjian kerja, PT raja grafindo Persada, Jakarta

2. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya
3. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya
5. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan kerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
6. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan

3. Pengusaha

Pengusaha adalah bentuk kegiatan produksi yang dilakukan seorang atau berkelompok dalam melahirkan suatu produk, pengusaha disini berperan penting mengenai penentuan nasib tenaga kerja dikarenakan pengusaha adalah pengguna utama dalam perekutan tenaga kerja untuk memajukan dan menciptakan produksi usahanya Namun juga diatur dalam Pasal 1 Ayat 3 mengenai Jaminan Sosial bagi tenaga kerja pada Undang-Undang No 3 Tahun 1992 adalah sebagai berikut:

- 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 miliknya
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar negeri

4. Pekerja atau Buruh

Pekerja atau buruh adalah orang yang bekerja terhadap suatu perusahaan yang memberikan upah berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan

5. Pekerja/Buruh Asing

Pekerja atau buruh adalah orang yang dipersiapkan untuk bekerja sebagai tenaga kerja. Pekerja/buruh TKA Tenaga Kerja Asing adalah orang asing yang masuk ke Negara Republik Indonesia untuk bekerja dan memegang visa, namun warga negara asing sebelum bekerja di Indonesia harus mendapatkan izin perjanjian kerja dari yang mengurus mengenai tenaga kerja, dikarenakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia hanya diberikan porsi pekerjaan tertentu

6. Pekerja/Buruh Anak

Pekerja buruh anak yang dimaksud adalah pekerja yang dilarang oleh pemerintah dalam penjabaran Undang-Undang, maksudnya adalah anak masih berumur dibawah 18 tahun tidak masuk dalam kategori pekerja atau buruh yang di perbolehkan, maka dari itu perusahaan atau pengusaha

dilarang untuk mempekerjakan anak yang masih dibawah umur mengacu pada (Pasal 68 Undang-Undang No 13 Tahun 2003)

7. Pekerja Tidak Tetap

Pekerja Tidak Tetap atau Tenaga Kerja Lepas menurut pertaturan Direktur Jenderal Pajak No. PER-16/PJ/2016 adalah pekerja yang hanya menerima penghasilan apabila pekerja yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari kerja.

8. Buruh Perempuan

Menurut Undang-Undang bahwa pekerja perempuanlah yang paling dilindungi oleh konstitusi dikarenakan ada aturan yang secara khusus mengatur perempuan yaitu pada Pasal 76 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Ayat 1, 2, 3, 4, dan 5 (Lihat Undang-Undang Ketenagakerjaan)

2.2.4. Prinsip Tenaga Kerja

Asas-asas kerja Global Compact PBB berasal dari: Deklarasi ILO tentang Prinsip-prinsip dan Hak-hak Mendasar di Tempat Kerja Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) adalah sebuah badan PBB yang didirikan dengan tujuan menetapkan peraturan perburuhan internasional. ILO memiliki struktur tripartit dan dipimpin oleh perwakilan pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Prinsip-prinsip kerja diambil dari Konvensi dan Rekomendasi ILO, yang menetapkan standar perburuhan internasional tentang berbagai masalah yang terkait dengan dunia kerja, termasuk hak asasi manusia di tempat kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, kebijakan perburuhan dan pengembangan sumber daya manusia. Meningkatnya

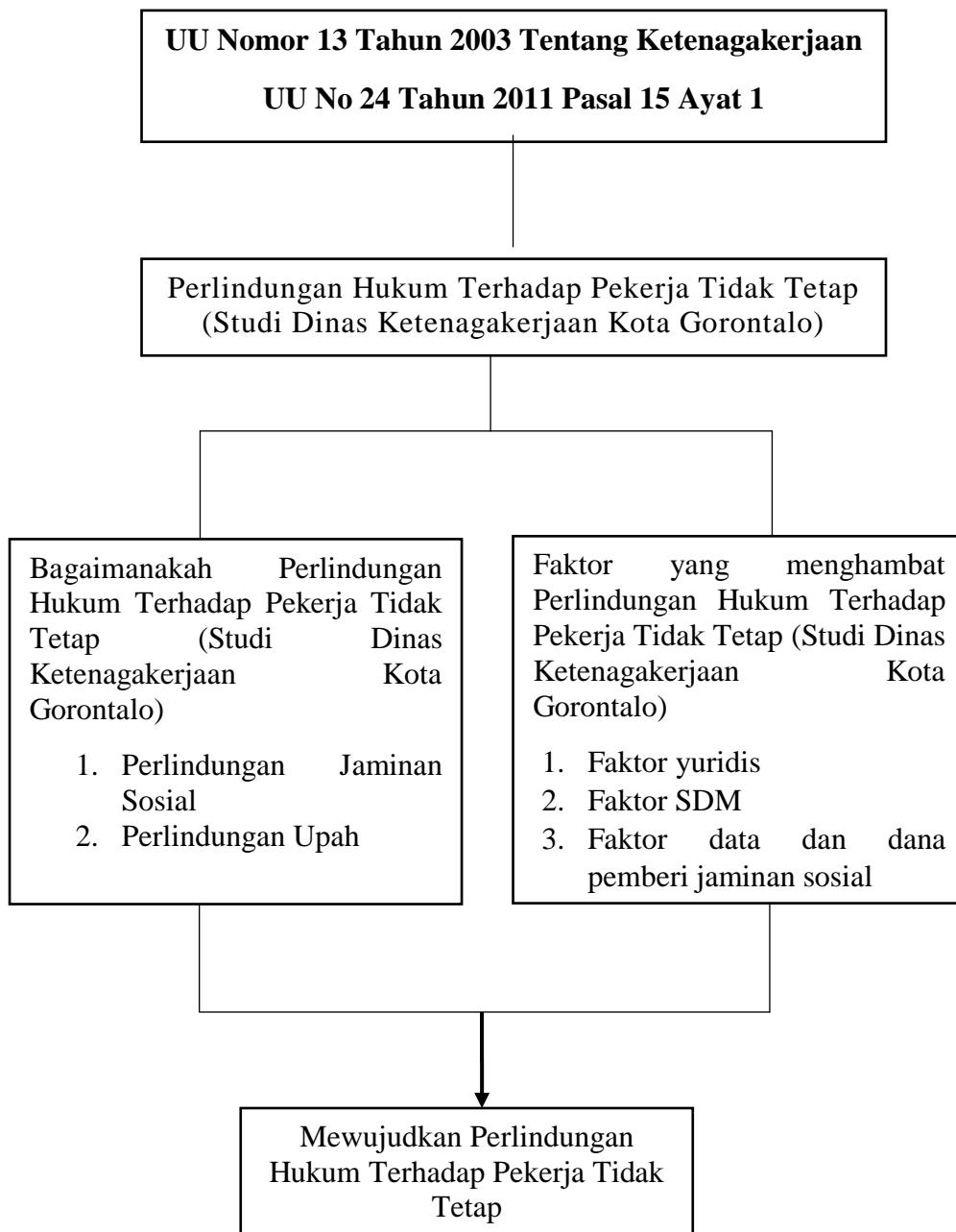
kekhawatiran tentang dampak sosial globalisasi mendorong anggota ILO termasuk pejabat pemerintah, pengusaha dan pekerja di tingkat Internasional untuk mengakui pada tahun 1995 bahwa ada empat kategori kode ketenagakerjaan yang ditangani dalam delapan konvensi (yang disebut konvensi utama) yang harus dianggap mendasar karena konvensi ini melindungi hak-hak dasar pekerja Keempat kategori ini adalah:

1. Kebebasan berserikat dan pengakuan secara efektif atas hak untuk melakukan perundingan bersama;
2. Penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib;
3. Penghapusan pekerjaan secara efektif;
4. Penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan;

Proses ini mencapai puncaknya di tahun 1998 dengan ditetapkannya Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Fundamental di Tempat Kerja. Deklarasi ini menegaskan bahwa semua negara anggota ILO, walaupun mereka mungkin belum meratifikasi Konvensi terkait, berkewajiban berdasarkan fakta keanggotaan mereka dalam ILO untuk menghormati, mempromosikan serta mewujudkan prinsip-prinsip terkait hak-hak fundamental yang menjadi inti dari konvensi-konvensi tersebut¹⁹

¹⁹ Internasional Labour Organization.2009.Prinsip-Prinsip Ketenagakerjaan. File Pdf.

2.3. Kerangka Pikir



2.4. Defenisi Operational

1. Perlindungan Hukum adalah segala upaya pemerintah dalam menjamin dan memberikan perlindungan kepada warga negara
2. Pekerja Tidak Tetap adalah tenaga kerja yang dipekerjakan tanpa adanya ikatan perjanjian dan upah yang jelas
3. Perlindungan Jaminan Sosial adalah upaya untuk memberikan jaminan serta kepastian hukum terhadap tenaga kerja
4. Perlindungan Upah adalah upaya untuk memberikan hak berupa uang kepada tenaga kerja
5. Faktor yuridis adalah sesuatu yang terjadi akibat dari pengaruh Undang-Undang
6. Faktor SDM sesuatu yang terjadi akibat dari pengaruh sumber daya manusia
7. Faktor Data dan dana adalah hal yang mempengaruhi terhadap pemberian jaminan sosial terhadap tenaga kerja
8. Jaminan Sosial adalah bentuk pemenuhan kebutuhan untuk masyarakat dan untuk menjamin seluruh rakyat
9. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja baik selama, sesudah, dan sebelum menjadi tnaga kerja
10. Data adalah keterangan atau informasi dari suatu hal
11. Dana adalah uang atau sesuatu yang berharga yang memiliki nilai ekonomi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini digunakan jenis penelitian empiris atau biasa disebut dengan jenis penelitian *Non Doktrinal* yang mana penelitian ini diasumsikan untuk melihat langsung kejadian yang terjadi ditengah-tengah masyarakat, biasa juga jenis penelitian ini ditafsirkan bahwa metode yang menggunakan data atau fakta kejadian peristiwa hukum yang terjadi ditengah-tengah masyarakat, sebagaimana terjadinya pembiaran terhadap tenaga kerja Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo), ini menunjukkan bahwa adanya sebuah peristiwa hukum yang terjadi ditengah masyarakat, karena siapapun dan tenaga kerja apapun harus diperhatikan dan dilindungi oleh negara.

Jenis penelitian empiris sebagaimana yang diungkapkan oleh Mukti Fajar dan Yulianto Achmad bahwa penelitian empiris adalah jenis penelitian yang menggunakan fakta-fakta empiris dari segi perilaku manusia baik secara verbal maupun secara nyata serta dilakukan pengamatan secara langsung.²⁰

3.2. Objek Penelitian

Objek penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Pekerja Tidak Tetap yang melakukan pekerjaan di beberapa toko dan perusahaan di Kota Gorontalo sebagaimana dalam judul penelitian penulis

²⁰Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif, Pustaka Pelajar, hlm.280

3.3. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan dimana titik seorang untuk mengambil data serta melakukan penelitian secara langsung, maka dari itu lokasi penelitian yang dimaksud adalah di Kota Gorontalo bahwa beberapa titik disudut Kota Gorontalo terdapat Pekerja Tidak Tetap yang dipekerjakan serta waktu penelitian yang direncanakan adalah selama 2 (dua) bulan yang dimulai dari bulan Juni sampai Juli 2021 sesuai dengan penelitian, namun waktu penelitian bisa saja berubah sesuai dengan rentan waktu kebutuhan data penelitian.

3.4. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh atau keseluruhan instrumen yang dapat memberikan informasi serta data dalam penelitian, baik benda bergerak maupun benda tidak bergerak, yang memiliki karakteristik pada suatu benda atau objek yang akan diteliti Pengertian populasi juga dikemukakan oleh sujarweni bahwa populasi adalah kesatuan wilayah yang didiami oleh objek yang akan diteliti, yang memiliki karakteristik sebagaimana untuk penelitian²¹

Populasi yang dimaksud pada penelitian ini adalah Pekerja Tidak Tetap dan melakukan kegiatan bekerja di Kota Gorontalo serta tokoh masyarakat dan pemerhati Pekerja Tidak Tetap Kota Gorontalo

²¹ Ibid hlm 285

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dapat dianggap mewakili populasi sebagaimana dalam memberikan informasi dan data dalam penelitian, pengertian Sampel yang diungkapkan oleh Sugiyono bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang akan diteliti²²

Sampel yang dimaksud adalah

1. Pegawai Dinas Ketenagakerjaan :3 (Tiga Orang)
2. Pekerja Tidak Tetap :4 (Empat Orang)
3. Pemerhati Tenaga Kerja :1 (SatuOrang) +

Jumlah :8 (Delapan) orang sampel

3.5. Sumber Data

3.5.1. Data Studi Literatur

Ini dilakukan melalui studi dengan mengumpulkan pendapat dari para ahli hukum yang dapat dibaca dari literatur, yurisprudensi, majalah, dan surat kabar yang berisi masalah yang sedang dipelajari.

Data studi literature yaitu melakukan pengumpulan data dengan cara mengambil berbagai macam pendapat pakar hukum melalui berbagai macam literatur, serta kumpulan putusan hakim, dan data dari media cetak yang memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti.²³

²²Ibid hlm 289

²³Ibid hlm 291

3.5.2. Penelitian Melalui Studi Lapangan

Studi penelitian melalui studi lapangan yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan melalui pengumpulan berbagai macam data dari lokasi penelitian yang dianggap sebagai subjek dari penelitian

3.6 Metode Pengumpulan Data

Yang dimaksud dengan metode pengumpulan data disini adalah:

3.6.1. Pengumpulan Data Melalui Observasi

Yaitu langsung melakukan penelitian dengan cara melihat dan mencermati dan mengamati objek penelitian sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan pada objek penelitian

3.6.2. Pengumpulan Data Melalui Wawancara

Teknik ini tergolong teknik yang dianggap akurat dikarenakan penulis langsung kesumber masalah dan subjek yang mengetahui suatu masalah atau melakukan langsung wawancara yang berhubungan dengan objek penelitian salah satunya adalah orang-orang yang dianggap berhubungan dengan objek penelitian

3.6.3. Pengumpulan Data Melalui Dokumentasi

Metode ini melakukan pengumpulan data melalui metode dokumentasi, segala sesuatu yang dianggap memiliki hubungan dengan objek penelitian dilakukan pengumpulan data melalui dokumentasi sebagai salah satu bukti kesahan suatu penelitian²⁴

²⁴Ibid hlm 295

3.7 Teknik Analisa Data

Metode ini dengan cara mengumpulkan data berupa data sekunder maupun data primer sebagai sumber data penelitian, setelah itu data yang telah dikumpulkan akan diolah dengan metode deskriptif kualitatif, yaitu dengan cara berusaha menjelaskan secara rinci apa saja yang ditemukan dalam penelitian²⁵

Data primer dan data sekunder yang dikumpulkan dalam penelitian ini dikumpulkan secara sistematis dan deskriptif untuk analisis kualitatif dengan menunjukkan paparan dan memberikan penjelasan rinci dan terperinci.

²⁵Ibid hlm 299

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Tinjauan Umum Lokasi Penelitian

Merupakan kantor dinas Disnakertrans Kota Gorontalo, Tugas utama Disnakertrans adalah sebagai instansi Pemerintah bidang tenaga kerja dan transmigrasi pada daerah wilayah kerjanya. Untuk fungsi dari Disnakertrans diantaranya merumuskan kebijakan ketenagakerjaan dan transmigrasi, pelaksana kebijakan tenaga kerja dan transmigrasi, administrasi ketenagakerjaan, pengawasan tenaga kerja dan transmigrasi, pelaporan dan evaluasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Terkait dengan tugas dan fungsinya, maka Disnakertrans daerah ini memiliki beberapa wewenang perizinan seperti Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA), Izin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, Kartu dan Izin Ketenagakerjaan, Izin kerja, hingga Izin Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Warga dapat mengurus izin Disnakertrans melalui pelayanan Terpadu satu pintu (PTSP) Disnakertrans

4.2. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo)

4.2.1. Perlindungan Jaminan Sosial

Pegawai tidak tetap atau tenaga kerja lepas adalah pegawai yang hanya menerima penghasilan jika bekerja berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit pekerjaan yang dihasilkan, atau menyelesaikan suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja²⁶ Jaminan berupa Jaminan Sosial pelayanan kesehatan merupakan salah satu indikator yang paling penting dalam keberlangsungan kesejahteraan tenaga kerja, baik tenaga kerja tetap maupun non tetap hal ini menjadi sebuah pedoman bagi semua orang mengenai Jaminan yang dapat diberikan seumur hidup yang notabanya adalah bukan upah,

Berdasarkan artikel yang dikutip melalui kementerian kesehatan “Jaminan Kesehatan Nasional merupakan bagian dari Sistem Jaminan Sosial Nasional yang diselenggarakan dengan menggunakan mekanisme asuransi kesehatan sosial yang bersifat wajib (*Mandatory*) berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar kesehatan masyarakat yang layak yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh Pemerintah”²⁷

²⁶ <https://www.online-pajak.com/tentang-pph21/pph-21-pegawai-tidak-tetap>

²⁷ Kementerian Kesehatan RI, “Apa itu Jaminan Kesehatan Nasional (JKN)?” Artikel diakses pada 7 november 2021 pukul 21.56 dari <http://www.jkn.kemkes.go.id/detailfaq.php?id=1>

Mengenai perkembangan penjaminan kesehatan sekarang ini megalami beberapa perubahan mengenai pemecahan permasalahan, berdasarkan hasil penelitian mengenai data yang didapatkan perusahaan yang Telah mendaftarkan tenaga kerjanya di Badan penyelenggara kesehatan tenaga kerja bahwa:

Table 1. Data total pemberi kerja Kota Gorontalo

Jenis Kepatuhan luran	Jumlah Tunggakan (Bulan)	Jumlah Perusahaan	% Kepatuhan
tepat waktu	0	1626	61%
lancar	3	297	11%
kurang lancar	6	135	5%
diragukan	9	252	9%
macet	12	358	13%
Total		2668	100%

Sumber data: BPJS

Total pemberi kerja sebanyak 2668 di Kota Gorontalo, adapun yang patuh adalah (1626) Pemberi Kerja, atau 61% patuh dan 40% tidak patuh dimana mayoritas tidak patuh adalah perusahaan Kecil & Mikro, sedangkan pada dasarnya Masih ada (125) Pemberi Kerja yang teridentifikasi belum mendaftarkan seluruh pekerjanya, hal ini menunjukkan bahwa masih tingginya jumlah perusahaan yang masih belum mendaftarkan tenaga kerjanya sebanyak 125 perusahaan.

Apabila kita mengkaji secara normative bahwa kewajiban perusahaan melalui Jaminan Sosial sebenarnya terdapat dua macam yaitu :

1. BPJS Jaminan kesehatan
2. BPJS Jaminan ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 14 UU BPJS telah memberikan penegasan bahwa:

Pasal 14 UU BPJS²⁸

“Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial”

Pasal 14 memberikan amanah kepada seluruh perusahaan bahwa perusahaan memiliki kewajiban memberikan jaminan kepada karyawannya baik pekerja local maupun pekerja asing untuk melindungi hak-hak setiap orang, Berdasarkan hasil penelusuran penulis bahwa kewajiban perusahaan dalam memberikan jaminan memiliki beberapa hal yang harus diperhatikan bahwa:

Pasal 15 Ayat (1) UU BPJS jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 82/PUU-X/2012²⁹

“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS, sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti dan pekerja berhak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program Jaminan Sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada BPJS”

²⁸ UU BPJS Pasal 14

²⁹ Pasal 15 ayat (1) UU BPJS jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 82/PUU-X/2012

Sedangkan apabila kita melihat data perusahaan yang masih melanggar dari beberapa hak tenaga kerja untuk mendapatkan hak yang sepenuhnya mengenai upah Masih ada 509 Pemberi Kerja yang masih melaporkan upahnya dibawah UMP 2021, sedangkan pelaporan upah pemberi kerja sesuai aslinya (Lebih besar dari UMP) belum teridentifikasi seluruhnya.

Yang menjadi hak tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Jaminan berupa uang yang meliputi:
 - a. Jaminan Kecelakaan Kerja
 - b. Jaminan Kematian dan
 - c. Jaminan Hari Tua.
2. Jaminan berupa pelayanan, yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Yang menjadi titik dari penelitian disini adalah mengenai pelayanan kesehatan untuk tenaga kerja adalah hal yang wajib, namun masih banyak perusahaan yang masih tidak menginginkan dan tidak mau megarahkan perusahaannya, untuk mendaftarkan perusahaannya sebagai peserta jaminan pelayanan kesehatan.

Yang menjadi permasalahan paling inti dalam tulisan ini adalah bagi **Pekerja Tidak Tetap** bahwa tidak adanya instrument Undang-Undang untuk memberikan jaminan berupa jaminan sosial sehingga diperlukan regulasi baru untuk memberikan bantuan jaminan sosial terhadap pekerja tidak tetap

Sedangkan apabila kita melihat regulasi mengenai pekerja tidak tetap tentang wajib pajak ditemukan bahwa

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 102/PMK.010/2016 tentang Penetapan Bagian Penghasilan Sehubungan dengan Pekerjaan dari Pegawai Harian dan Mingguan serta Pegawai Tidak Tetap Lainnya yang Tidak Dikenakan Pemotongan Pajak Penghasilan ada beberapa ketentuan yang harus Anda ketahui seperti:

- PPh 21 pegawai tidak tetap atau tenaga kerja lepas yang penghasilannya kurang dari Rp 450.000 per hari tidak dikenakan pemotongan penghasilan.
- Ketentuan penghasilan tidak tetap itu tidak berlaku jika:
 1. Penghasilan bruto dimaksud jumlahnya melebihi Rp 4.500.000 sebulan
 2. Penghasilan dimaksud dibayar secara bulanan
 3. Penghasilan berupa honorarium
 4. Komisi yang dibayarkan kepada penjaga barang dan petugas dinas luar asuransi.

Disinilah letak persoalan bahwa pekerja tidak tetap tidak ada instrument hukum yang mengatur mengenai perlindungan jaminan sosial, sedangkan instrumen hukum untuk memungut hasil usaha atau pendapatan mereka dikenakan aturan untuk wajib pajak Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 102/ PMK.010/2016 tentang Penetapan Bagian

Penghasilan Sehubungan dengan Pekerjaan dari Pegawai Harian dan Mingguan serta Pegawai Tidak Tetap

4.2.2. Perlindungan Upah

Kewajiban adalah segala sesuatu yang menjadi keharusan yang harus dipatuhi atau dikerjakan setiap orang, kewajiban mutlak harus untuk dilakukan apabila kewajiban itu tidak dilakukan akan berimplikasi pada adanya ketidak patuhan seseorang dengan apa yang seharusnya, kewajiban menurut Prof dr. Notonegoro³⁰ “adalah beban untuk memberikan sesuatu yang semestinya dibiarkan atau diberikan melalui oleh pihak tertentu tidak dapat oleh pihak lain manapun yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa oleh berkepentingan, kewajiban adalah sesuatu yang harus dilakukan”

Sejak Undang-undang (UU) tentang Ketenagakerjaan berlaku mulai 25 Maret 2003 sampai saat ini, belum lahir Peraturan Pemerintah (PP) sebagai aturan pelaksana mengenai pengupahan, sebagaimana diisyaratkan Pasal 97 UU Nomor 13 Tahun 2003.

Namun demikian, ketentuan peraturan yang telah ada sebelum UU Ketenagakerjaan yang baru ini terbit, sepanjang tidak bertentangan masih tetap berlaku. Buktinya, PP No. 8/1981 tentang Perlindungan Upah masih tetap berlaku, terutama ketentuan yang berlaku umum dalam beleid tersebut.

Meskipun untuk hal-hal yang bersifat rinci dan teknis, ketentuannya sudah silih berganti dan pengaturannya dalam bentuk peraturan menteri atau

³⁰<https://majalahpendidikan.com/hak-dan-kewajiban-pengertian-perbedaan-dan-jenis-jenis/> diakses pada tanggal 12 agustus 2021

keputusan menteri. Sehingga, hal ini mudah menyesuaikan dengan kondisi yang ada.

Salah satu instrument sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang tenaga reproduksi produk dan jasa adalah jaminan terhadap keselamatan dan jaminan terhadap hari tua kata-kata ini paling populer di Indonesia dengan istilah Asuransi, pemerintah dalam membentuk jaminan kepada masyarakat luas telah mengeluarkan program jaminan kepada masyarakat yaitu berupa jaminan :

1. Jaminan Kecelakaan (Asuransi Kecelakaan)
2. Jaminan Hari Tua
3. Jaminan Kematian

Jaminan kesehatan menurut (Alrajid, 1978) menegaskan bahwa³¹ “jaminan sosial merupakan suatu perlindungan kesejahteraan masyarakat yang diselenggarakan atau dibina oleh pemerintah untuk menjaga dan meningkatkan taraf hidup rakyat” hal ini dikemukakan oleh Alrajid bahwa jaminan sosial memiliki arti secara universal yang menyatakan bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh kelompok masyarakat merupakan suatu jaminan terhadap keberlangsungan hidupnya dikemudian hari

Jaminan sosial juga diungkapkan oleh (Agusminda, 2010, hal. 10) yang mengatakan bahwa “jaminan sosial adalah bentuk perlindungan bagi pekerja yang berkaitan dengan penghasilan berupa materi, guna memenuhi kebutuhan hidupnya termasuk dalam hal terjadinya peristiwa yang tidak

³¹Harun Alrasjid 1978 program jaminan sosial sebagai salah satu usaha penaggulangan masalah kemiskinan di indonesia hlm 91

diinginkan yang menyebabkan seseorang tidak dapat bekerja, ini di istilahkan juga sebagai perlindungan ekonomis”

Namun melihat pengertian diatas dapat dipastikan bahwa Jaminan Kesehatan Nasional adalah program yang memiliki cita-cita yang baik untuk kepentingan masyarakat pada umumnya.

Program jaminan kesehatan ketenagakerjaan sebenarnya diselenggarakan dengan prinsip yang baik yaitu:

- a. Keterbukaan
- b. Nirlaba
- c. Kegotongroyongan
- d. Dana amanat
- e. Kepesertaan yang bersifat wajib
- f. Akuntabilitas
- g. Portabilitas

Jaminan berupa uang yang diberikan oleh perusahaan adalah sebuah hal yang wajib bagi tenaga kerja yang berhak dan mendaftarkan karyawannya dalam ketenagakerjaan, setiap tenaga kerja memiliki kesempatan dalam mendapatkan jaminan dan bantuan berupa uang sebagaimana yang tertera sebuah azas yang disebut (*onrechtmatigedaad*) pada Pasal 1365 *Burgerlijk Wetboek* (KUHPerdata), bahwa:

Pasal 1365³²

“tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada orang (pihak) lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu mengganti kerugian tersebut”

Asaz diatas telah menunjukkan bahwa setiap sebuah perilaku yang diakibatkan dan merugikan orang lain maka seorang itu wajib memberikan ganti rugi bagi orang itu

Ada beberapa macam alasan dalam pemberian ganti rugi kepada tenaga kerja sebagaimana hasil wawancara dengan ibu Lian Kasubag Dinas ketenagakerjaan Kota Gorontalo pada hari jum'at tanggal 6 Juni 2021 jam 10.00 wit.bahwa

Ganti rugi berupa uang itu adalah indikatornya

1. Kecelakaan kerja (kematian, cacat seumur hidup)

Cacat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah cacat dalam istilah:

pertama “**Cacat sebagian anatomis** adalah keadaan berkurang atau hilangnya sebagian anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan berkurang atau hilangnya kemampuan Pekerja untuk menjalankan pekerjaannya”

Kedua “**Cacat sebagian fungsi** adalah keadaan berkurang atau hilangnya sebagian fungsi anggota badan yang secara

³² KUHPerdata Pasal 1365

langsung atau tidak langsung mengakibatkan berkurang atau hilangnya kemampuan Pekerja untuk menjalankan pekerjaannya”

Ketiga “**Cacat total tetap** adalah cacat yang mengakibatkan ketidak mampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan”

Mengenai ganti rugi berupa uang diatas sebenarnya juga diatur pada penjelasan **Pasal 33 Ayat 1 PP 44 Tahun 2015** mengenai kewajiban perusahaan dalam memberikan jaminan kepada karyawannya yang mengalami kecelakaan kerja yang mana dinyatakan bahwa perusahaan wajib mendaftarkan karyawannya di BPJS untuk mendapatkan pelayanan keselamatan kerja sehingga biaya yang dikeluarkan pada korban kecelakaan kerja dapat sesuai dengan ketentuan yang ditentukan

Sedangkan apabila pihak perusahaan atau pemberi kerja belum mendaftarkan tenaga kerjanya di program jaminan keselamatan kerja dan BPJS ketenagakerjaan maka apabila terjadi kecelakaan kerja perusahaan wajib tetep memberikan ganti rugi atau membayar hak pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, bahkan tenaga kerja yang dianggap bukan tenaga kerja tetap sekalipun

Pasal 10 Permenaker 26/2015³³

“Pemberi Kerja yang belum mengikutsertakan pekerjanya dalam program JKK kepada BPJS Ketenagakerjaan, apabila terjadi resiko

³³ Permenaker 26/2015 Pasal 10

terhadap pekerjanya, pemberi kerja wajib membayar hak pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”

Sedangkan Pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa

Pasal 62³⁴

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 Ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.”

Apabila kita melihat bunyi pasal diatas memberikan gambaran serta penegasan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri atau memutuskan hubungan kerja tanpa menyelesaikan sebagaimana kewajibannya didalam kontrak perjanjian maka pemberi kerja wajib memberikan ganti rugi atau upah pesangon, bagi tenaga kerja baik tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja tidak tetap

³⁴ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 62

4.3. Faktor yang menghambat Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo)

4.3.1 Faktor Yuridis

Faktor yuridis adalah sebuah perilaku manusia yang menggambarkan adanya ketidak sesuaian antara perilaku manusia dengan substansi hukum yang berlaku, faktor ini kadang dianggap sebagai faktor penghambat dalam penegakkan hukum sebagaimana mestinya, adanya kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang menjadi sebuah cita-cita (*IusCostitutum*), pada masa sekarang ini mengenai ketenagakerjaan ada beberapa persoalan antara tenaga kerja dan pemberi kerja (pihak perusahaan) dimana adanya sebuah jaminan yang harus diberikan oleh pihak pemberi kerja (perusahaan) namun pemberi kerja tidak memberikan bentuk perlindungan tersebut, perlindungan yang dimaksud adalah jaminan:

1. Jaminan berupa uang yang meliputi:
 - a. Jaminan Kecelakaan Kerja
 - b. Jaminan Kematian dan
 - c. Jaminan Hari Tua.
2. Jaminan berupa pelayanan, yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Jaminan yang dimaksud merupakan sebuah amanat Undang-Undang yang harus dan wajib dilaksanakan oleh pihak perusahaan, berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian di kantor BPJS yang memberikan

pelayanan berupa jaminan kesehatan maupun jaminan kerja, kepada tenaga kerja.

Hasil Wawancara Pada Tanggal 02 Juni 2021 Dengan Bapak Darmaji Asrun selaku kepala bagian administrasi di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo.

“Telihat bahwa Masih ada 509 Pemberi Kerja yang masih melaporkan upahnya dibawah UMP 2021, sedangkan pelaporan upah pemberi kerja sesuai aslinya (Lebih besar dari UMP) belum teridentifikasi seluruhnya namun Ada 1396 Pemberi Kerja kecuali skala Mikro, yang belum mendaftarkan pekerjanya di Program Jaminan Pensiun”

Dengan adanya data yang ditemukan sebanyak 1396 pemberi kerja non tetap khususnya usaha skala mikro yang belum memberikan jaminan kepada karyawannya yang dianggap bukan pekerja tetap sebenarnya hal ini para pemberi kerja secara tidak langsung melakukan perbuatan melawan hukum.

Apabila kita melihat kejadian atau fakta empiris sekarang mengenai bentuk sanksi yang diberikan kepada perusahaan yang tidak memberikan jaminan sosial kepada tenaga kerjanya, perusahaan tersebut masih dalam keadaan beroperasi dan tidak ada tindak tegas yang diberikan oleh pemerintah terhadap perusahaannya, sedangkan Pengusaha adalah bentuk kegiatan produksi yang dilakukan seorang atau berkelompok dalam melahirkan suatu produk, pengusaha disini berperan penting mengenai

penentuan nasib tenaga kerja dikarenakan pengusaha adalah pengguna utama dalam perekrutan tenaga kerja untuk memajukan dan menciptakan produksi usahanya Namun juga diatur dalam Pasal 1 Ayat 3 mengenai jaminan sosial bagi Tenaga Kerja Pada Undang-Undang No 3 Tahun 1992 adalah sebagai berikut

- 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 miliknya
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar Negeri

Dari data diatas menunjukkan memang pada dasarnya secara aturan hukum yang digunakan oleh badan penjaminan sosial untuk menekan semua perusahaan untuk memberikan jaminan kepada karyawannya, dianggap masih sangat lemah khususnya yang mengatur perihal pekerja tidak tetap karena belum ada regulasi atau aturan hukum yang mengatur secara spesifik keharusan memberikan jaminan, serta bentuk sanksi yang tegas dan jelas apabila pihak pemberi kerja tidak melaksanakan kewajibannya

Badan penjaminan sosial tidak memiliki kewenangan untuk :

1. Menutup perusahaan yang belum memberikan jaminan sosial kepada karyawannya

2. Badan penjaminan sosial tidak bersifat aktif, artinya hanya menuggu laporan dari masyarakat dalam system pengawasan hal ini tidak adanya regulasi atau paying hukum yang memberikan kewenangan penuh bagi badan penjaminan sosial
3. Badan penjaminan sosial dari segi aturan hukum tidak diatur secara jelas sanksi bagi perusahaan yang tidak memberikan jaminan sosial kepada tenaga kerjanya

Ketiga (3) hal diatas menunjukkan bahwa memang dari segi penegakkan hukumnya perlindungan tenaga kerja dianggap masih sangat lemah karena aturan yuridis masih belum memadai.

4.3.2 Faktor Sumber Daya Manusia

Salah satu faktor yang menjadi penentu dalam tercapainya sebuah tujuan hukum adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang sudah dianggap memadai. Faktor ini merupakan sebuah ironi yang dianggap sebagai Patokan utama, karena dengan alasan bahwa hampir semua bentuk penegakkan hukum semuanya dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusianya, tujuan hukum itu akan tercapai apabila seluruh kalangan juga ikut mematuhi dan mengikuti perintah aturan hukum yang ada, namun apabila hanya ada salah satu pihak saja yang mengikuti otomatis tujuan hukum tidak akan tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian penulis yang penulis lakukan dengan mewawancarai beberapa pihak baik pemberi kerja maupun penerima kerja di Kota Gorontalo telah memberikan gambaran adanya ketidak sesuaian

antara keinginan pemberi kerja, perintah Undang-Undang serta keinginan penerima kerja atau tenaga kerja

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 24 juni 2021 dengan bapak Irwanto Podunge selaku kepala proyek pembangunan pada saat berada dilokasi pembangunan perumahan dijalan raja eyato Kota Gorontalo mengungkapkan bahwa pengelolah perumahan adalah salah satu Perusahaan yang bergerak dibidang bisnis property, semua karyawan tidak memiliki jaminan kecelakaan kerja serta jaminan lainnya, pernah salah satu teman kami karna tertimpa material pada saat bekerja, sama sekali tidak ada bantuan, kerja 1 bulan dengan upah 100 ribu rupiah berarti kurang lebih 2.500.000 yang kami terima setiap bulan tapi biaya berobat membutuhkan 5 sampai 7 juta waktu itu.

Maka perlu di perhatikan bahwa Apabila kita melihat Total pemberi kerja sebanyak 2668 di Kota Gorontalo, ternyata Masih ada 509 Pemberi Kerja yang masih melaporkan upahnya dibawah UMP 2021, sedangkan pelaporan upah pemberi kerja sesuai aslinya (Lebih besar dari UMP) belum teridentifikasi seluruhnya serta Ada 1396 Pemberi Kerja kecualiskalaMikro, yang belum mendaftarkan pekerjanya di Program Jaminan Pensiun

Berdasarkan data diatas apabila dilihat dari segi upah memang pemerintah daerah dianggap belum maksimal dalam mengawasi tenaga kerja yang ada diaerahnnya terbukti masih tingginya angka perusahaan yang lalai dengan kewajibannya sedangkan hasil wawancara Darmaji Asrun

selaku salah satu pegawai BPJS ketenagakerjaan penulis dengan salah satu pegawai badan penyelenggara jaminan sosial bahwa:³⁵

“Pada dasarnya perusahaan enggan mendaftarkan perusahaanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan karena dianggap merugikan secara finansial, padahal proses penahapan kepesertaan dilakukan secara bertahap mulai dari 2 program hingga 4 program dilihat dari kemampuan perusahaan dan skala perusahaan. Dikarenakan prosesnya bertahap maka perusahaan akan ditinjau kelayakannya hingga bisa mengikuti seluruh program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, dimana Iuran BPJS Ketenagakerjaan untuk 4 Program berkisar 9.24% s.d 10.74% dari upah yang sekitar 6.24% s.d 7.74% adalah iuran yang ditanggung perusahaan untuk perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan”

Berdasarkan pendapat diatas memberikan gambaran bahwa adanya pola atau keinginan yang enggan memberikan jaminan kepada tenaga kerja diakibatkan perusahaan enggan mendaftarkan perusahaanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan karena dianggap merugikan secara finansial, selain dari pada itu pihak pemberi kerja tidak melaporkan atau mendaftarkan tenaga kerjanya dalam jaminan sosial, juga biasanya tenaga kerja tidak mau melaporkan perusahaan hal ini dipengaruhi rasa bersalah apabila menuntut atau melaporkan perusahaan yang tidak melaporkan tenaga kerjanya

³⁵Wawancara Pada Senin Tanggal 12 Juli 2021 Jam 13.00 Dikantor BPJS Gorontalo

Ada beberapa aturan yang mengatur mengenai sanksi yang dapat diberikan kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya pada badan penyelenggara sosial ketenagakerjaan sebagaimana yang dikutip dari *hukum online* yang memberikan penjelasan analisa bahwa:³⁶

1. Sanksi perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjaanya
Maksudnya adalah adanya sanksi yang dapat diberikan bagi perusahaan yang dianggap tidak memberikan jaminan kepada tenaga kerjanya sebagaimana yang ditegaskan dalam Pasal 17 Ayat (1) UU BPJS dan Pasal 5 Ayat (1) PP 86/2013 mengenai pemberian sanksi yaitu:³⁷
 - a) Sanksi Administrasi
 - Teguran (oleh BPJS)
 - Denda (oleh BPJS)
 - Tidak Mendapatkan Pelayanan (Pemerintah Daerah)
 - b) Sanksi Tidak Mendapatkan Pelayanan
 - Berupa tidak mendapatkan pelayanan dalam mengurus izin usaha, izin perusahaan, serta pelayanan yang diberikan pemerintah daerah lainnya

³⁶<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/c15977/perusahaan-tidak-pernah-membayar-iuran-bpjs-pekerja--disebut-penggelapan> diakses pada hari senin tanggal 11 Maret 2021 pukul 22.23 WIT

³⁷ “UU BPJS dan Pasal 5 ayat (1) PP 86/2013 Pasal 17 ayat (1)”

2. Sanksi bagi pengusaha yang tidak membayarkan iuran BPJS³⁸

“bagi pengusaha yang telah mendaftarkan pekerjaanya sebagai peserta BPJS, tapi tidak memungut iuran yang menjadi beban peserta (pekerjaanya) kemudian tidak membayar dan menyetorkannya kepada BPJS, maka pengusaha dapat dikenakan pidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp 1 miliar”

Namun berdasarkan data yang diperoleh oleh penulis dilokasi penelitian bahwa pelanggaran yang paling banyak dilakukan oleh pengusaha atau pemberi tenaga kerja yaitu Masih ada 509 Pemberi Kerja yang masih melaporkan upahnya dibawah UMP 2021, sedangkan pelaporan upah pemberi kerja sesuai aslinya (Lebih besar dari UMP) belum teridentifikasi seluruhnya Serta Ada 1396 Pemberi Kerja kecuali skala Mikro, yang belum mendaftarkan pekerjaanya di Program Jaminan Pensiun sehingga Total pemberi kerja sebanyak 2668 di Kota Gorontalo, adapun yang patuh adalah 1626 Pemberi Kerja, atau 61% patuh dan 40% tidak patuh dimana mayoritas tidak patuh adalah perusahaan Kecil & Mikro.

Perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjaanya adalah Pasal 17 Ayat (1) UU BPJS dan Pasal 5 Ayat (1) PP 86/2013

- a) sanksi yang dapat diberikan bagi perusahaan yang dianggap tidak memberikan jaminan kepada tenaga

³⁸“jo. 55 UU BPJS Pasal 19 ayat (1) dan (2)”

kerjanya sebagaimana yang ditegaskan dalam Sanksi Administrasi

- b) Sanksi Tidak Mendapatkan Pelayanan

4.3.3. Faktor Data dan Dana Pemberi Jaminan Sosial

Ada dua faktor yang menjadi alasan kenapa para pekerja baik pekerja tetap maupun pekerja tidak tetap belum mendapatkan hak jaminan seutuhnya yaitu terkendalanya pada bidang data tenaga kerja yang dimiliki oleh pihak pemerintah serta masih kecilnya kemampuan perusahaan pemberi kerja khususnya perkembangan bisnis tiap tahunnya, namun undang-undang tenaga kerja sudah memberikan penegasan bahwa Undang-Undang No 24 Tahun 2011 yang ditegaskan pada Pasal 15 Ayat 1³⁹ “para pemberi kerja diwajibkan secara bertahap mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS”

Hal ini juga ditegaskan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 10 orang dan memberikan upah diatas satu juta rupiah (Rp.1.000.000) setiap bulan diwajibkan untuk mendaftarkan semua karyawannya untuk mendapatkan jaminan sosial sesuai dengan penjelasan Pasal 2 Ayat 3 PP No 4 Tahun 1993 tentang Jaminan Sosial, namun juga diikuti oleh ketentuan tentang peraturan presiden tentang besaran iuran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk jaminan sosial karyawannya yaitu setiap 5 % dari gaji atau tunjangan tetap pada karyawannya, dengan rincian 4%

³⁹Undang-Undang No 24 Tahun 2011 Pasal 15 Ayat 1

ditanggung oleh pihak perusahaan dan 1 % ditanggung oleh karyawan dan ini bersifat wajib bagi semua karyawan baik negeri maupun swasta.

Menganai data yang didapatkan dilokasi penelitian penulis melakukan beberapa perbandingan mengenai data yang dapat menghambat terlaksananya pemberian jaminan sosial terhadap tenaga kerja tidak tetap

➤ **Data**

- **Perusahaan**

Perusahaan atau pemberi kerja minim akan sumber informasi berupa:

- Akses pengelolaan data sepenuhnya meliputi monitoring bulanan, keluar/masuk pekerja, kode iuran pembayaran dan laporan lainnya yang bisa dilihat kapanpun dan dimanapun
- Akses pembayaran iuran bulanan melalui eps.bpjks ketenagakerjaan.go.id dan dinas sosial ketenagakerjaan
- Pemberitahuan iuran bulanan melalui SMS blast BPJSTK dan E-mail perusahaan
- Data mengenai perusahaan secara detail tidak bisa di akses secara menyeluruh mengenai struktur organisasi dan tenaga kerjanya
- Data tenaga kerja hampir semua perusahaan minim akan informasi tentang jaminan kesejahteraan karyawannya

- **Tenaga Kerja**

- Kurangnya pemahaman tenaga kerja tentang anjuran Akses Cek Saldo Jaminan Hari Tua melalui aplikasi BPJSTKU yang dapat

diakses melalui IOS dan Android. Masing masing dapat didownload di Playstore & App Store

- Kurangnya data tenaga kerja yang dapat diakses oleh pemerintah daerah serta penyedia layanan penjaminan kesehatan, sehingga secara pelaksanaan yang diaggap rumit untuk mendeteksi tenaga kerja yang mendapatkan pelayan jaminan
- Dari beberapa perusahaan hampir rata-rata semuanya tertutup mengenai data perusahaan, data tenaga kerja, atau informasi yang dapat menguatkan pemberi layanan jaminan untuk melakukan sesuatu

Hampir rata-rata perusahaan di Kota Gorontalo tidak menggunakan sistem yang disiapkan oleh BPJS untuk memonitoring dan mengevaluasi tenaga kerjanya sehingga rumitnya pendataan tenaga kerja.

➤ **Dana Pemberi Jaminan Sosial**

Dana merupakan salah satu instrumen yang dapat memberikan dampak yang paling besar bagi semua kalangan pengusaha, dan didalam penelitian ini diartikan kedalam sebuah upah, atau uang operational pada perusahaan yang memberikan kerja kepada tenaga kerja.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai alasan perusahaan tidak mendaftarkan atau membayar gaji tenaga kerja, yang mana data yang didapatkan oleh penulis yaitu:

Hasil wawancara⁴⁰

“Pada dasarnya perusahaan enggan mendaftarkan perusahaannya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan karena **Dianggap Merugikan Secara Finansial**, padahal proses penahapan kepesertaan dilakukan secara bertahap mulai dari 2 program hingga 4 program dilihat dari kemampuan perusahaan dan skala perusahaan. Dikarenakan prosesnya bertahap maka perusahaan akan ditinjau kelayakannya hingga bisa mengikuti seluruh program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, dimana Iuran BPJS Ketenagakerjaan untuk 4 Program berkisar 9.24% s.d 10.74% dari upah yang sekitar 6.24% s.d 7.74% adalah iuran yang ditanggung perusahaan untuk perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan”

Tentunya apabila pihak pemberi tenaga kerja yang tidak memberikan jaminan sosial terhadap tenaga kerjanya Hal ini ditegaskan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 10 orang dan memberikan upah diatas satu juta rupiah (Rp.1.000.000) setiap bulan diwajibkan untuk mendaftarkan semua karyawannya untuk mendapatkan jaminan sosial sesuai dengan penjelasan Pasal 2 Ayat 3 PP No 4 Tahun 1993 tentang Jaminan Sosial, namun juga diikuti oleh ketentuan tentang peraturan presiden tentang besaran iuran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk jaminan sosial karyawannya yaitu setiap 5 % dari gaji atau tunjangan tetap pada karyawannya, dengan rincian 4% ditanggung oleh pihak perusahaan dan 1%

⁴⁰Wawancara Pada Senin Tanggal 11 November 2019 Jam 13.00 Dikantor BPJS Gorontalo

ditanggung oleh karyawan dan ini bersifat wajib bagi semua karyawan baik negeri maupun swasta. Kewajiban ini telah diamanatkan oleh bunyi Undang-Undang yang harus dipatuhi dan tidak boleh dilanggar, berdasarkan lembaran Negara Republik Indonesia setiap Undang-Undang yang telah diundangkan wajib untuk dipatuhi dan dianggap telah diketahui bagi setiap orang

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo) dipengaruhi oleh dua sebab yang pertama yaitu pemberian jaminan berupa Perlindungan Jaminan Sosial hal ini sangat penting untuk meningkatkan perlindungan secara financial yang kedua adalah Perlindungan Upah, perlindungan upah yang dimaksud pemberian upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku diwilayah kota Gorontalo
2. Faktor yang menghambat Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo) yang pertama Faktor Yuridis adanya instrument hukum yang belum jelas mengatur mengenai nasib pekerja tidak tetap yang kedua Faktor Sumber Daya Manusia yaitu instrument ini dipengaruhi oleh pekerja serta pemerintah yang melakukan fungsi control terhadap pemberi kerja dan yang ketiga adalah Faktor Data, Data yang dimaksud adalah kaburnya proses perekrutan serta transaksi para pemeberi kerja sehingga Pemerintah sangat susah mengakses perkembangan pemberi kerja dan telebih lagi dana pemberi kerja hal ini sangat tidak transparan hampir semua pemberi kerja tidak transparan mengenai kegiatan transakssi keuangannya

5.2. Saran

1. Saran terhadap pemberi kerja yaitu memberikan jaminan bagi tenaga kerja baik tetap maupun tidak tetap, secara utuh sehingga mereka mendapatkan jaminan yang pasti dari pihak pemberi kerja
2. Saran terhadap pemerintah bahwa harus dilakukanya pengawasan secara aktif melalui instrumen kebijakan yang ada, sehingga tidak ada lagi tenaga kerja yang dirugikan dari segi haknya

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Gambar 1. Wawancara Bersama Staf Dinas Tenaga Kerja Koperasi & UKM Kota Gorontalo. Pada Tanggal 11 Juni 2021⁴¹



Gambar 2. Wawancara BersamaStaf Dinas Tenaga Kerja Koperasi & UKM Kota Gorontalo. Pada Tanggal 11 Juni 2021

⁴¹ Sumber Dinas Tenaga Kerja Koperasi & UKM Kota Gorontalo. Pada Tanggal 11 Juni 2021



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMlit)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapcnelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3451/PIP/LEMlit-UNISAN/GTO/III/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesedianya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Yulisa Nur Andini Harun
NIM : H1117025
Fakultas : Fakultas Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Lokasi Penelitian : DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA GORONTALO
Judul Penelitian : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA TIDAK TETAP

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 01 Maret 2021
Ketua,

Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104

+



PEMERINTAH KOTA GORONTALO

DINAS TENAGA KERJA KOPERASI & USAHA KECIL MENENGAH

Jalan Ahmad Nadjamuddin, Kel. Dusulowo Timur, (0435)821861, Kode Pos 96112

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/Disnakerkop & UKM / 626/VII/2021

Kepala Dinas Tenaga Kerja Koperasi & UKM Kota Gorontalo dengan ini menerangkan bahwa nama tersebut dibawah ini :

Nama : Yulisa Nur Andini Harun

NIM : H1117025

Benar-benar telah melaksanakan penelitian dengan judul "**Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap**" Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo sesuai surat Keterangan Advis dari Badan Kebangpol Nomor : 070/Kesbangpol/2043 Tanggal 13 Juli 2021.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Gorontalo, 13 Juli 2021



Tembusan di sampaikan Kepada :

- ✓ 1. Yth. Dekan Fakultas Hukum UNISAN Gorontalo
- 2. Arsip.-



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 1048/UNISAN-G/S-BP/XII/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : YULISA NUR ANDINI HARUN
NIM : H1117025
Program Studi : Ilmu Hukum (S1)
Fakultas Judul : Fakultas Hukum
Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA TIDAK
TETAP (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo)

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 19%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 08 Desember 2021
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



SKRIPSI_YULISA NUR ANDINI HARUN_NIM_H1117025_Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Gorontalo.docx

Nov 1, 2021

8384 words / 54623 characters

H1117025

SKRIPSI_YULISA NUR ANDINI HARUN_NIM_H1117025 _Perlindungan Hu...

Sources Overview

19%

OVERALL
SIMILARITY

1	docobook.com INTERNET	2%
2	www.online-pajak.com INTERNET	2%
3	idalamat.com INTERNET	1%
4	www.hukumonline.com INTERNET	1%
5	ojs.unud.ac.id INTERNET	<1%
6	de.scribd.com INTERNET	<1%
7	repository.um-surabaya.ac.id INTERNET	<1%
8	serikatpekerjaexi.blogspot.com INTERNET	<1%
9	repository.unpas.ac.id INTERNET	<1%
10	id.123dok.com INTERNET	<1%
11	repository.uib.ac.id INTERNET	<1%
12	journal.unita.ac.id INTERNET	<1%
13	repository.unb.ac.id INTERNET	<1%
14	e-journal.uajy.ac.id INTERNET	<1%
15	repository.ung.ac.id INTERNET	<1%
16	www.scribd.com INTERNET	<1%

17	gorontalo.antaranews.com INTERNET	<1%
18	text-id.123dok.com INTERNET	<1%
19	Repository.umy.ac.id INTERNET	<1%
20	es.scribd.com INTERNET	<1%
21	www.neliti.com INTERNET	<1%
22	docplayer.info INTERNET	<1%
23	digilib.unila.ac.id INTERNET	<1%
24	repository.uksw.edu INTERNET	<1%
25	www.slideshare.net INTERNET	<1%
26	123dok.com INTERNET	<1%
27	www.antara.co.id INTERNET	<1%
28	fh-warmadewa.ac.id INTERNET	<1%
29	id.scribd.com INTERNET	<1%
30	eprints.umm.ac.id INTERNET	<1%
31	reaktor.co.id INTERNET	<1%
32	repositori.usu.ac.id INTERNET	<1%
33	journal.unigres.ac.id INTERNET	<1%
34	www.coursehero.com INTERNET	<1%
35	journal.uinsgd.ac.id INTERNET	<1%
36	moam.info INTERNET	<1%
37	muhammadkharisma.wordpress.com INTERNET	<1%
38	rikaarba.wordpress.com INTERNET	<1%

41	fhukum.unpatti.ac.id INTERNET	<1%
42	repo.unand.ac.id INTERNET	<1%
43	repository.unissula.ac.id INTERNET	<1%
44	repository.upbatam.ac.id INTERNET	<1%
45	www.facebook.com INTERNET	<1%
46	eprints.radenfatah.ac.id INTERNET	<1%
47	garuda.ristekdikti.go.id INTERNET	<1%
48	imhaweblogs.wordpress.com INTERNET	<1%
49	repository.unhas.ac.id INTERNET	<1%
50	tunasmulia.blogspot.com INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

Submitted Works

Excluded from document:

Bibliography Quotes
Small Matches (less than 10 words)

Excluded sources:

None

RIWAYAT HIDUP

Nama : Yulisa Nur Andini Harun

NIM : H11.17.025

Fakultas : Hukum

Program Studi : Ilmu Hukum

Tempat Tanggal Lahir : Gorontalo, 10 Juli 1997



Nama Orang Tua :

- Ayah : ABD. Rahman Harun
- Ibu : Indriyati Lanangawa, SE

Saudara :

- Adik : Sandrina Marsyanda Virgia Harun

Riwayat Pendidikan :

NO	TAHUN	JENJANG	TEMPAT	KET
1.	2003 - 2009	SD Negeri 72 Kota Timur	Kota Gorontalo	Berijazah
2.	2009 - 2012	SMP Negeri 2 Gorontalo	Kota Gorontalo	Berijazah
3.	2012 - 2015	SMK Negeri 2 Gorontalo	Kota Gorontalo	Berijazah
4.	2017 - 2021	Fakultas Hukum	Universitas Ichsan Gorontalo	Berijazah