
Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWTT yang Belum Mendapat Hak BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Aldi Prasetyo¹, Dipo Wahyoeno Hariyono²

Abstract: Currently, there are still many workers in Indonesia who have not registered as BPJS Ketenagakerjaan participants, especially workers with PKWTT (Specific Time Work Agreement) status. Several companies still have not enrolled their workers in BPJS Ketenagakerjaan. Hence, this research aims to find out how to find out the legal protection of workers against PKWTT workers who have not received BPJS Ketenagakerjaan rights based on Law Number 13 of 2003 on Manpower. The method used in the preparation of this research is a normative juridical research method, namely legal research that is only aimed at written regulations and other legal materials. This study aims to determine the legal protection for PKWTT workers who have not received their rights of Labor Social Security Administration Agency based on Law Number 13 of 2003 on Manpower.

Keywords: Legal Protection, BPJS Ketenagakerjaan, Law Number 13 of 2003, PKWTT

Pendahuluan

BPJS Ketenagakerjaan adalah program pemerintah Indonesia yang bertujuan untuk memberikan perlindungan sosial bagi pekerja formal di Indonesia, baik pekerja yang bekerja di sektor swasta maupun sektor publik. Program ini memberikan jaminan terhadap risiko kecelakaan kerja, kematian, dan pensiun. Pemberian BPJS Ketenagakerjaan kepada pekerja adalah untuk memberikan perlindungan dan jaminan sosial bagi pekerja, sehingga pekerja dapat bekerja dengan tenang dan fokus tanpa harus khawatir terhadap risiko-risiko yang mungkin terjadi dalam pekerjaannya. Namun masih banyak pekerja di Indonesia yang belum terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, terutama pekerja dengan status PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti ketidakpahaman atau ketidaktahuan mengenai hak-hak mereka sebagai pekerja, ketidakanggupan membayar iuran BPJS, atau karena kebijakan perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerja PKWTT dalam program BPJS Ketenagakerjaan (Fuady 2002). Dalam hal ini, pekerja PKWTT yang belum terdaftar sebagai peserta BPJS

¹ Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, aldyprastyo698@gmail.com,
<https://orcid.org/0009-0004-2916-0929>

² Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, dipo@untag-sby.co.id

Ketenagakerjaan tetap memiliki hak-hak yang dilindungi oleh undang-undang, termasuk hak atas upah, jaminan sosial, dan perlindungan hukum. Oleh karena itu, perlu adanya upaya dari pemerintah dan masyarakat untuk memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai hak-hak pekerja dan pentingnya terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, perusahaan juga diharapkan untuk memperhatikan kesejahteraan pekerja dan mematuhi peraturan yang berlaku mengenai jaminan sosial untuk pekerja.

Setiap pekerja di Indonesia memiliki hak untuk dilindungi oleh hukum dalam hal ketenagakerjaan, termasuk perlindungan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan. Namun, tidak semua perusahaan memberikan BPJS Ketenagakerjaan kepada karyawan mereka, baik karena ketidakmampuan finansial perusahaan atau pelanggaran hukum. Perlindungan hukum bagi pekerja tetap yang tidak mendapat BPJS Kesehatan oleh perusahaan adalah penting untuk memastikan hak-hak kesehatan pekerja terpenuhi. BPJS Kesehatan merupakan program jaminan kesehatan yang wajib diikuti oleh semua pekerja yang bekerja di Indonesia. Namun, tidak semua perusahaan memenuhi kewajiban tersebut, sehingga pekerja tetap yang tidak terdaftar di BPJS Kesehatan tidak memiliki jaminan kesehatan yang memadai.

Dalam hal ini, pekerja tetap yang tidak mendapat BPJS Kesehatan dapat dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun di lindungi dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 mengatur mengenai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) untuk semua pekerja yang telah menandatangani suatu kontrak kerja yang diadakan oleh perusahaan. Undang-undang ini menegaskan bahwa setiap pekerja berhak atas jaminan sosial yang memadai, termasuk jaminan kesehatan. Perusahaan juga diwajibkan untuk memberikan perlindungan kesehatan kepada pekerja tetapnya, baik melalui BPJS Kesehatan atau asuransi kesehatan lainnya.

Dalam situasi apa pun, pekerja harus selalu memastikan bahwa mereka mendapatkan hak-hak yang seharusnya dilindungi oleh hukum. Jika merasa tidak terlindungi, pekerja harus segera mencari bantuan hukum dari lembaga yang terkait. Dalam hal perusahaan lalai dalam memberikan BPJS Ketenagakerjaan kepada karyawannya, perusahaan dapat dikenakan sanksi administratif berupa denda dan/atau pembekuan izin usaha. Selain itu, perusahaan juga dapat dituntut secara pidana jika terbukti melakukan tindakan melanggar hukum. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan memenuhi kewajiban-kewajiban yang diatur dalam undang-undang lebih tepatnya sesuai yang termuat dalam Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 membahas mengenai perusahaan harus melakukan pelunasan pemberian BPJS Ketenagakerjaan terhadap karyawan tetap maupun karyawan kontrak tanpa adanya suatu diskriminasi demi meningkatkan suatu kesejahteraan antar seluruh karyawan dalam suatu perusahaan dan peraturan terkait untuk menjaga kepatuhan hukum dan kesejahteraan karyawan.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam jurnal ini adalah metode penelitian hukum normatif. Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode perundang-undangan dan konseptual. Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer yang terdiri dari peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder yang terdiri dari yakni buku-buku hukum, artikel, dan jurnal-jurnal hukum yang berhubungan dengan perkosaan dalam perkawinan. Teknik pengumpulan dan pengolahan bahan hukum dalam penelitian normatif ini berdasarkan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer dengan menelusuri perundang-undangan terkait dengan permasalahan yang diteliti. Sedangkan bahan hukum sekunder dengan studi kepustakaan dalam bentuk buku hukum dan jurnal hukum. Teknik analisis bahan hukum dalam penelitian normatif ini dengan metode analisis yang bersifat preskriptif analisis secara normatif.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Secara umum perlindungan hukum diberikan kepada subjek hukum ketika subjek hukum yang bersangkutan bersinggungan dengan peristiwa hukum. Pada hakikatnya setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari hukum. (Zhafirah and Mardijono 2023) Hampir setiap hubungan hukum harus mendapatkan perlindungan hukum salah satunya adalah perlindungan hukum bagi pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang belum mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga mengenai BPJS Ketenagakerjaan termuat di Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011.

Bentuk dari Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum juga merupakan hak pekerja yang harus diberikan kepada pekerja, mengenai perlindungan yang dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya ataupun juga perusahaan memperhatikan asas perlindungan bagi serikat pekerja yang telah bekerja atas perusahaan.

Sadarnya atas pentingnya suatu pekerja bagi perusahaan dalam dunia pekerja waktu tertentu bisa disebut PKWT baik secara pemborongan para pekerja atau penyedia jasa tenaga kerja sepatutnya perusahaan wajib menjamin perlindungan bagi pekerja (Asuan 2019), selaras pembahasan tentang perlindungan pekerja secara tegas juga dimuat di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 5 dalam hal ini menyatakan, "Setiap tenaga kerja berhak ataupun mempunyai sebuah kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik juga tanpa perlu adanya pembedaan terhadap pekerja yang mengalami kondisi berkebutuhan khusus".

Perlindungan hukum bagi pekerja kelola atau pekerja PKWT yang sudah menandatangani perjanjian kerja namun ternyata di dalam perjanjian kerja

tersebut ada yang bertentangan dengan Undang-undang ketenagakerjaan, seperti di pasal 5 dalam perjanjian kerja tersebut yang berbunyi “Pihak kedua selaku pekerja dengan ini menyatakan dan bersedia tidak akan melakukan tuntutan apa pun baik secara administrasi atau hubungan industrial maupun keperdataan kepada pihak pertama selaku perusahaan atas terjadinya pemutusan hubungan di perjanjian” (Permatasari 2018).

Perjanjian kerja di atas bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan di Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Dalam kedua undang-undang tersebut dinyatakan bahwa setiap pekerja juga memiliki hak untuk mengajukan permasalahan perusahaan ke Pengadilan Hubungan Industrial bila dikatakan bahwa telah terjadinya perbuatan melawan ketetapan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan syarat sahnya suatu perjanjian dalam perjanjian kerja mereka. Dalam hal ini perusahaan melanggar Pasal 52 ayat (1) bagian d UUK. Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan terhadap pekerja, merupakan sesuatu kepentingan dalam rangka wujud pembangunan dalam sistem hubungan industrial yang menekan pada kemitraan dan kesamaan maka dapat memberdayakan tenaga kerja secara optimal. (Kusmayanti, Karsona, and Fakhriah 2020). Namun, dalam hubungan industrial tidak menutup kemungkinan timbulnya suatu perselisihan hubungan kerja meliputi atas perselisihan tentang hak dari pihak pekerja kemudian perselisihan kepentingan tertentu atau pun bisa mengenai perselisihan mengenai suatu perjanjian kerja yang dibentuk oleh perusahaan yang menunjuk pejabat pembuat komitmen dalam perjanjian kerja tersebut ternyata bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, umumnya perselisihan hubungan kerja diselesaikan di ranah pengadilan hubungan industrial tetapi tidak menutup kemungkinan bisa melalui tahapan mediasi, selain itu bisa melalui tahapan konsiliasi (Maswandi 2017).

Dengan cara begitu ada beberapa opsi untuk menyelesaikan suatu perselisihan khususnya dalam perjanjian kerja yang bermasalah dengan segala peraturan mengenai ketenagakerjaan. Tidak selamanya dalam menyelesaikan suatu permasalahan industrial diselesaikan di pengadilan, bisa juga cara lain dalam penyelesaiannya.

Penyelesaian secara mediasi merupakan suatu penyelesaian permasalahan tentang hak. Permasalahan suatu kepentingan perselisihan mengenai perjanjian kerja biasanya dapat ditengahi oleh mediator selaku orang yang menyelesaikan segala bentuk perselisihan hubungan kerja. Biasanya disarankan oleh pihak pengadilan hubungan industrial sebelum naik ke tahapan peradilan harus melalui tahapan awal untuk melakukan mediasi dalam menyelesaikan sengketa perihal perjanjian kerja yang kontra dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam tahapan ini biasanya pihak serikat pekerja dengan pihak dari perusahaan bermusyawarah mencari titik tengah dari permasalahan tersebut di mana pengadilan hubungan industrial mengutus salah satu orang yang dinamakan

mediator untuk mencatat hasil dari mediasi kemudian nanti diserahkan ke pengadilan untuk menentukan hasilnya.

Kemudian pada penjelasan mengenai tahapan dengan cara konsiliasi biasanya diselesaikan oleh orang yang disebut konsiliator. Konsiliator ialah orang yang berpengalaman di bidang mengenai hubungan tenaga kerja. Bisa juga menguasai segala peraturan ketenagakerjaan yang dipilih oleh menteri melakukan suatu konsiliasi, anjuran tertulis kepada perusahaan untuk menyelesaikan perselisihan dengan serikat pekerja. Suatu daftar konsiliator untuk satu wilayah kerja diadakan oleh kantor pemerintah yang bertanggung jawab atas ketenagakerjaan. Pembahasan mengenai konsiliasi juga termuat di UU No 2 Tahun 2004 pasal 87, "Pada dasarnya konsiliasi biasanya terkait mengenai perselisihan pemutusan terhadap karyawan atau perselisihan antar serikat buruh".

Setelah membahas penyelesaian suatu hubungan industrial tanpa lewat jalur pengadilan masuklah pada penyelesaian lewat jalur pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri dilakukan dengan tahapan antara lain. Tahapan pengajuan gugatan dan tahapan proses pemeriksaan (Mantili 2021). Bagi para pekerja yang tidak puas atau merasa sebuah perjanjian kerja pada perusahaan adanya letak dari unsur perbuatan melawan perundang-undangan dapat mengajukan tahapan gugatan dengan memberi berkas kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Penjelasan mengenai pengajuan gugatan suatu perselisihan hubungan industrial dapat diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat dari si pekerja atau buruh bekerja, dalam suatu pengajuan gugatan tersebut wajib dilampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau disebut konsiliasi apabila tidak terdapat suatu risalah penyelesaian melalui tahap mediasi, dapat dikembalikan kepada para pihak yang mengajukan gugatan (Silalahi 2019). Jika ada gugatan, pengadilan daerah dalam waktu 7 hari kerja menetapkan Majelis Hakim yang bertanggung jawab atas satu orang hakim sebagai Ketua dan dua orang hakim *ad hoc* sebagai anggota yang memeriksa dan memutus sengketa, pemeriksaan perkara dapat dilakukan di dua cara yaitu pemeriksaan dengan cara biasa dan juga pemeriksaan dengan cara cepat meninjau dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pemeriksaan gugatan dengan cara biasa Majelis Hakim menetapkan jangka waktu tujuh hari dengan memberikan dua kali penangguhan yang diberikan kepada para pihak yang berperkara.
- b. Pemeriksaan gugatan secara cepat Majelis Hakim telah menetapkan jangka waktu tujuh hari tanpa ada penundaan, proses ini dilakukan jika ada kepentingan pihak-pihak yang sangat berkepentingan dengan memberikan alasan-alasan permintaan dari pihak yang berkepentingan.

Terdapat pula Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus menggunakan asas peradilan yang cepat, tepat, adil dan murah mengacu pada UU No. 2 Tahun 2004, dijelaskan sebagai berikut: Mengefektifkan dalam pemeriksaan mengenai isi

dari gugatan oleh hakim dapat dikatakan diperlukannya sosok hakim dan aparat hukum dalam penanganan permasalahan hubungan industrial, adanya kepastian hukum dan pembentukan ketentuan khusus mengenai mengeksekusi putusan permasalahan hubungan industrial agar menemukan titik terang tidak memberat kepada para serikat pekerja akan adanya suatu perjanjian kerja yang bertentangan dengan perundang-undangan (Nurhayati 2014).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial memberikan 2 (dua) pilihan cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu dengan cara:

Non Litigasi

Non litigasi adalah penyelesaian secara yuridis yang dilakukan di luar pengadilan. Penyelesaian umumnya dilakukan melalui musyawarah antara dua pihak (bipartit) yang berkedudukan setara, yaitu pengusaha dan pekerja atau yang diwakili oleh sekelompok pekerja. Apabila dengan cara demikian sengketa yang dipersengketakan tidak dapat diselesaikan, maka musyawarah tersebut difasilitasi oleh pemerintah baik melalui mediasi, konsiliasi, maupun arbitrase.

Penyelesaian litigasi melalui non litigasi merupakan salah satu pilihan penyelesaian litigasi. Dari segi filosofis, hasilnya lebih baik karena *pertama*, hasil penyelesaian non litigasi dapat diterima oleh masing-masing pihak, tidak ada yang merasa terhina atau dirugikan, dan *kedua*, mampu menghindari konflik berkepanjangan antara pengusaha dan pekerja atau sekelompok pekerja.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang menimbulkan konflik antara pengusaha dan pekerja atau serikat buruh. Konflik ini bisa berlarut-larut, karena masing-masing pihak memiliki kepentingan yang berbeda. Bergantung pada para pihak itu sendiri, sulit untuk mencapai penyelesaian. Dari pengamatan peneliti di lapangan, kesulitan tersebut umumnya bersumber dari ketidakprofesionalan pejabat yang duduk di lembaga non litigasi (mediasi, konsiliasi, dan arbitrase) (Maudina and Nurdin 2023).

Padahal UU PPHI memberikan pilihan penyelesaian yaitu melalui non litigasi, bisa juga melalui litigasi. Namun, hampir semua kasus diselesaikan melalui litigasi dan hasilnya sebagian besar dimenangkan oleh pengusaha. Hal inilah yang menyebabkan masyarakat beranggapan bahwa UU PPHI penuh dengan konflik. Pihak yang ingin menyelesaikan sengketa melalui jalur litigasi (litigasi), sedangkan pihak yang ingin menyelesaikan sengketa tidak melalui jalur litigasi (non litigasi).

Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 5 Bab II)

1. Penyelesaian melalui Bipartit atau Tripartit

Adalah proses penyelesaian perselisihan melalui perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan. Penyelesaian melalui negosiasi ini bersifat wajib (Pangaribuan 2010).

Analisis penyelesaian bipartit adalah analisis hubungan industrial antara karyawan/karyawan dan pengusaha secara mandiri di lingkungan perusahaan tanpa melibatkan pihak ketiga. Harus diupayakan penyelesaian

hubungan industrial terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Penyelesaian ini merupakan penyelesaian yang terbaik karena masing-masing pihak dapat berbicara secara langsung dan dapat memperoleh kepuasan tersendiri. Artinya tidak ada campur tangan pihak ketiga. Penyelesaian sengketa secara bipartit harus diselesaikan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak dimulainya perundingan. Jika dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi belum tercapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Alur proses penyelesaian bipartit adalah sebagai berikut,

1. pegawai/buruh atau SP/SB melakukan perundingan dalam waktu 30 hari;
2. dalam perundingan dibuat berita acara perundingan yang ditandatangani oleh kedua belah pihak yang memuat, identitas para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok permasalahan, pendapat para pihak dan kesimpulan;
3. dalam hal perundingan menghasilkan kesepakatan, dibuatlah Perjanjian Bersama (PB) dan ditandatangani oleh para pihak;
4. perjanjian tersebut didaftarkan bersama pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Pengadilan Lingkungan;
5. jika salah satu pihak melanggar perjanjian mereka, dapat diminta dari pengadilan;
6. dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mendaftarkan perselisihan tersebut pada Kantor Disnaker disertai dengan lampiran Bukti Perundingan Bipartit; dan
7. setelah menerima catatan dari pihak-pihak yang berkepentingan, pejabat Kantor Disnaker wajib menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian alternatif, yaitu:
 - a. jika perselisihan minat, melalui: mediasi, konsiliasi, dan arbitrase;
 - b. jika karyawan diberhentikan, melalui: mediasi dan konsiliasi;
 - c. apabila terjadi pertukaran antar mitra kerja, melalui: mediasi, konsiliasi, dan arbitrase; dan
 - d. jika sengketa hak dialihkan, maka akan dialihkan langsung ke mediasi.

2. Penyelesaian melalui *Mediation*

Adalah proses penyelesaian sengketa hak, penyelesaian kepentingan, penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) dan penyelesaian antara SP/SB dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang dihadiri oleh seorang atau lebih mediator netral yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (Disnaker).

Upaya penyelesaian melalui mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penelitian Hubungan Industrial. Mediasi adalah penafsiran sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak memihak dan netral serta membantu pihak-pihak

yang berkepentingan untuk mencapai kesepakatan secara sukarela atas masalah yang diangkat. Penyelesaian melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di masing-masing kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Dalam UUPPHI disebutkan bahwa, mediasi adalah penyelesaian sengketa hak, penyelesaian kepentingan, penyelesaian pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian antara rekanan pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang diberi pengarahannya oleh seorang atau mediator yang lebih netral.

- a. Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi persyaratan sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri.
- b. Tugas mediator adalah memberikan nasihat tertulis kepada para pihak yang bersengketa dan membantu membuat kesepakatan bersama jika telah tercapai kesepakatan antara para pihak yang bersengketa.
- c. Tugas Mediator meliputi penyelesaian sengketa hak, penyelesaian kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
- d. Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja.

Alur proses mediasi ialah sebagai berikut,

1. setelah menerima Pengalihan Sengketa, mediator wajib menyelesaikan tugasnya paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak diselenggarakannya sidang mediasi,
2. mediator dapat memanggil saksi ahli untuk diminta dan didengar keterangannya bila perlu, saksi atau saksi ahli harus menunjukkan dan membuka buku atau dokumen yang diperlukan,
3. jika tercapai kesepakatan, dibuat kesepakatan bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan didaftarkan di PHI,
4. jika salah satu pihak melanggar kesepakatannya, mereka dapat meminta eksekusi dari Pengadilan Negeri,
5. jika kesepakatan tidak tercapai, mediator mengeluarkan rekomendasi tertulis yang didelegasikan kepada kedua belah pihak,
6. apabila rekomendasi telah diterima oleh kedua pihak, maka dibuatlah Kesepakatan Bersama dan didaftarkan di PPHI, dan
7. apabila usulan mediator tidak diterima oleh salah satu pihak, maka pihak yang bersangkutan dapat melanjutkan proses penyelesaian dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri.

Konsep mediasi yang dicita-citakan dalam UU PPHI tidak akan melahirkan mediasi yang memfasilitasi para pihak yang bersengketa untuk dapat bernegosiasi. Namun, adanya mediator yang menjadi tokoh sentral tersebut dikarenakan adanya semu bentuk keputusan "rekomendasi" yang dikeluarkan oleh mediator. Dalam pengalaman praktis, mediasi yang selama ini dilakukan melalui lembaga tripartit lebih berfungsi sebagai hakim semu

daripada sebagai fasilitator. Hal ini akan semakin rumit dengan munculnya PERMA terhadap mediasi yang mensyaratkan adanya mediasi di pengadilan sebelum pemeriksaan pokok perkara. Jadi akan ada dua mediasi, tidak ada yang memfasilitasi.

Dalam ranah hukum, mediasi tidak mengurangi rekomendasi. Peran mediator hanya sebatas memfasilitasi, pihak-pihaklah yang diharapkan dapat menemukan solusi atas permasalahan yang sedang dihadapi. Peran mediator harus pasif. Mediasi dalam UU PPHI memiliki peran yang sangat aktif dan tidak pasif serta menjadi titik sentral para pihak, karena filosofi yang dianut mediasi dalam UU PPHI adalah filosofi "*zeiro sum gamei*".

3. Penyelesaian dengan Konsiliasi

Apakah proses penyelesaian perselisihan kepentingan, penyelesaian pemutusan hubungan kerja, atau perbedaan pendapat antar kelompok kerja/kelompok pekerja dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang dipimpin oleh seorang atau lebih Konsiliator yang netral dan memenuhi persyaratan sesuai dengan keputusan Dewan Buruh, dan wajib memberikan rekomendasi tertulis kepada Para Pihak yang berselisih.

Menurut UUPPHI, pengertian konsiliasi adalah penyelesaian perjanjian kepentingan, penyelesaian pemutusan hubungan kerja atau penyelesaian pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang diberi pengarahan oleh seorang atau lebih konsiliator resmi.

1. Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator yang ditetapkan oleh menteri.
2. Tugas Konsiliator meliputi penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
3. Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja yang meliputi kegiatan,
 - a. penelitian tentang duduknya perkara: 7 hari,
 - b. sidang mediasi/konsiliasi: 10 hari,
 - c. pembuatan anjuran berdasarkan sikap para pihak: 10 hari, dan
 - d. membantu membuat perjanjian bersama: 3 hari.

Alur proses konsiliasi adalah sebagai berikut,

1. para pihak memilih konsiliator dan mengajukan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator tersebut,
2. setelah menerima Pelimpahan Perselisihan, maka konsiliator wajib menyelesaikan tugasnya selambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima Pelimpahan Perselisihan.
3. konsiliator harus mengadakan Penelitian tentang Pokok Perkara dan mengadakan Sidang Konsiliasi,
4. konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli, guna diminta dan didengar keterangannya, jika diperlukan saksi atau saksi ahli harus menunjukkan serta membukakan buku-buku atau surat-surat yang diperlukan,

5. apabila tercapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani kedua belah pihak serta didaftarkan ke PPHI,
 6. apabila salah satu pihak melakukan Ingkar Janji, maka bisa diminta eksekusi kepada PPHI,
 7. apabila anjuran diterima oleh kedua belah pihak, maka dibuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke PPHI,
 8. apabila salah satu pihak melakukan Ingkar Janji, maka bisa dimintakan eksekusi kepada PPHI, dan
 9. apabila anjuran tidak dapat diterima salah satu pihak, maka pihak yang bersangkutan dapat meneruskan proses perselisihan dengan mengajukan gugatan ke PPHI.
4. Penyelesaian melalui Arbitrase

Adalah suatu proses penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan Penyelesaian Perselisihan kepada Arbiter dari daftar Arbiter yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja yang keputusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Arbitrase memiliki perbedaan dengan mediasi dan konsiliasi. Perbedaan itu terletak pada tata cara pemeriksaan perselisihan dan akibat hukum hasil pemeriksaannya. Pemeriksaan pada arbitrase dilakukan dengan hukum acara yang mirip dengan hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial. Hasil pemeriksaan arbiter dituangkan dalam suatu putusan tertulis. Sedangkan hasil pemeriksaan mediator dan konsiliator dituangkan dalam bentuk anjuran tertulis.

Alur Proses Arbitrase adalah sebagai berikut,

1. para pihak bersepakat untuk memilih proses arbitrase,
2. kesepakatan dituangkan dalam perjanjian arbitrase yang memuat identitas para pihak, pokok persoalan, jumlah arbiter, pernyataan para pihak untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase dan tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian dan tanda tangan para pihak,
3. para pihak memilih Arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan kementerian,
4. para pihak dapat memilih Majelis Arbiter, maka para pihak memilih arbiternya masing-masing dan masing-masing arbiter akan menunjuk satu Arbiter sebagai Ketua Arbiter,
5. dalam hal para pihak tidak bersepakat dalam menunjuk Arbiter, maka penunjukan diserahkan pada Ketua Pengadilan Negeri dengan mengangkat Arbiter dari daftar Arbiter,
6. Arbiter dan para pihak harus membuat Perjanjian Penunjukan Arbiter yang memuat identitas para pihak dan arbiter, pokok persoalan, biaya arbitrase dan honorarium arbiter, pernyataan para pihak untuk tunduk dan menjalankan proses arbitrase, tempat dan

- tanggal pembuatan surat perjanjian serta tanda tangan para pihak yang berselisih dan arbiter, pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya, dan pernyataan arbiter bahwa arbiter tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai derajat kedua dengan para pihak yang berselisih,
7. Arbiter yang telah ditunjuk, apabila salah satu pihak atau para pihak telah menemukan cukup bukti otentik tentang keraguan bahwa arbiter tidak secara bebas dan akan berpihak dalam pengambilan keputusan maka dapat diajukan Hak ingkar oleh para pihak, Hak ingkar dapat diajukan pada Ketua Pengadilan (apabila arbiter diangkat oleh ketua pengadilan), Arbiter Tunggal dan kepada Majelis Arbiter,
 8. Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan dalam waktu 30 (tiga puluh) hari dan dapat diperpanjang satu kali untuk selama 14 hari,
 9. penyelesaian melalui arbitrase tetap diawali upaya perdamaian yang dilakukan oleh Arbiter,
 10. apabila upaya perdamaian berhasil maka dibuat Akta Perdamaian dan didaftarkan pada PPHI dan dapat dimintakan eksekusi apabila salah satu pihak tidak menjalankan Akta Perdamaian tersebut,
 11. apabila tidak tercapai perdamaian, maka upaya arbitrase dilanjutkan dengan menjelaskan pendirian masing-masing pihak secara tertulis atau lisan dengan mengajukan alat bukti dari masing-masing pihak,
 12. Arbiter atau Majelis Arbiter berhak memberi penjelasan tambahan secara tertulis, dokumen atau bukti lainnya yang dianggap perlu,
 13. jika diperlukan, Arbiter atau Majelis Arbiter dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk didengar keterangannya,
 14. putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum,
 15. Putusan Arbitrase mengikat para pihak dan bersifat akhir dan tetap, dan
 16. Putusan Arbitrase dapat dimintakan pembatalannya ke MA, apabila putusan diduga mengandung bahwa surat atau dokumen selama persidangan atau setelah putusan dinyatakan palsu, dokumen yang menentukan disembunyikan lawan, putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh satu pihak, putusan melampaui kewenangan arbiter dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Litigasi

Litigasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan, dilakukan oleh Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan Hubungan Industrial sendiri merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di

lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap suatu perselisihan hubungan industrial. Pengadilan Hubungan Industrial berada pada setiap pengadilan negeri. Namun, untuk pertama kali menurut UUPPHI, maka akan dibentuk pada setiap pengadilan negeri kabupaten/kota yang merupakan ibukota provinsi dan di kabupaten/kota yang padat industri. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur pengadilan dilakukan dengan pengajuan gugatan yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh. Di mana dalam pengajuan gugatan harus dilampiri dengan risalah penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi. Bila gugatan tersebut tidak dilampiri dengan risalah tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan tersebut kepada penggugat.

Hakim yang menerima pengajuan gugatan wajib memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya. Kemudian, Ketua Pengadilan Negeri harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang akan memeriksa dan memutus perselisihan hubungan industrial tersebut selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah menerima gugatan.

Adanya sengketa antara pekerja dengan perusahaan dalam hal ini pekerja dapat melakukan upaya hukum di dalam penyelesaian sengketa tersebut, pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan dapat juga diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri.

Bentuk Jaminan Sosial Bagi Pekerja dan Segala Bentuk Hak bagi Pekerja PKWTT

Pemberian bentuk jaminan sosial terhadap pekerja PKWTT juga bisa dilihat berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengenai pemberian jaminan setelah terjadi pemutusan kerja. Penjelasan mengenai jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan dari pemerintah untuk menjamin pekerja mendapatkan kebutuhan dasar yang layak. Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja mengatur mengenai upaya dari pemerintah dalam bentuk pengaturan, yaitu kewajiban perusahaan untuk memberikan uang kompensasi bagi para pekerja yang bekerja berdasarkan PKWTT ketika berakhirnya masa kerja dan jaminan sosial pekerja.

Aturan mengenai kompensasi dan jaminan sosial tersebut tentu saja menjadi salah satu keuntungan bagi pegawai tetap yang bekerja berdasarkan PKWTT. Ini lantaran sebelum diberlakukannya Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pekerja yang bekerja berdasarkan PKWTT tidak

mendapatkan kompensasi apabila berakhirnya masa kontrak kerja, yang mana uang kompensasi tersebut hanya berlaku bagi pekerja yang bekerja berdasarkan PKWTT. Kemudian mengenai jaminan sosial tenaga kerja, Pemerintah menambahkan jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) bagi pekerja/buruh apabila terjadi PHK.

Masih banyak perusahaan yang menggunakan pekerja dalam kategori PKWTT meskipun jenis pekerjaannya permanen, ini jelas bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan, meskipun pekerja kontrak atau PKWT dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak melanggar prinsip-prinsip dalam hukum perjanjian. Pekerja di PKWTT ini cenderung tidak memenuhi hak normatif mereka sebagai pekerja, misalnya perlindungan hukum, perlindungan kerja, asuransi sosial, asuransi kesehatan, upah berdasarkan ketentuan, dan tidak mendapatkan tunjangan sebagaimana mestinya. Masalah ini adalah kompleksitas pekerja dan pekerja sehingga harus diubah dan diperbarui dan bahkan harus ditolak.

Kesimpulan

Jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin, untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dan terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak. Sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan pekerja yang dapat memberikan ketenangan kerja agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas pekerja. Jika dibandingkan dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan, bahwa "setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja". Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja (pasal 86 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Selanjutnya diatur juga mengenai sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan (Pasal 87 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja meliputi,

1. adanya jaminan sosial bagi tenaga kerja,
2. tersedianya fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan, dan
3. membentuk usaha-usaha produktif di perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan.

Apabila pengusaha dan pekerja tidak segera mendaftarkan diri ke badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan maka akan dikenakan sanksi administratif yang merujuk pada peraturan pemerintah Nomor 86 Tahun 2013

sanksi yang dapat dikenakan berupa teguran tertulis, denda dan atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu. pada kenyataannya masih banyak pengusaha dan pekerja yang tidak segera mendaftarkan diri ke badan penyelenggara jaminan sosial Ketenagakerjaan (BPJS). Padahal telah disebutkan sebelumnya bahwa dengan memberikan jaminan sosial kepada pekerjanya merupakan bagian dalam mencapai pengelolaan perusahaan yang baik (*good corporate governance*)

Hak tenaga kerja dalam mendapatkan jaminan sosial bisa disebut BPJS Ketenagakerjaan merupakan suatu bentuk perlindungan hukum yang dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dan keluarganya terhadap risiko yang menimpa pekerja/tenaga kerja. bentuk perlindungan jaminan sosial tenaga kerja sekarang diwujudkan dalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan sosial nasional dan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang BPJS , yang terdiri dari bpjs kesehatan dan bpjs ketenagakerjaan. yang dimaksud dengan jaminan sosial tenaga yang dikelola pemerintah bagi buruh adalah sebagai jaminan bagi buruh/buruh melalui pemberian jaminan kesehatan dan selanjutnya upah berupa uang sebagai pengganti sebagian gaji yang hilang atau berkurang dan administrasi karena kejadian atau kondisi yang dialami buruh/buruh seperti: kecelakaan kerja, penyakit kehamilan, persalinan, usia lanjut dan kematian.kepentingan peserta, Mengumpulkan serta mengelola data peserta program jaminan sosial, membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial, memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

Sebagai program publik, Jamsostek bisa dikatakan bpjs memberikan hak dan Membebani kewajiban secara pasti (*compulsory*) bagi pengusaha dan tenaga kerja Berdasarkan undang-undang no.3 tahun 1992 mengatur jenis program jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK),sedangkan kewajiban peserta adalah tertib administrasi dan membayar iuran. dalam meningkatkan pelayanan Jamsostek tak hentinya melakukan terobosan melalui sistem *online* guna menyederhanakan sistem layanan dan kecepatan pembayaran klaim hari tua (JHT). Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan 4 program yakni program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JK). Sementara Program Jaminan Kesehatan diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan mulai 1 Januari 2014. Menurut Undang-Undang tersebut, Pemberi Kerja wajib mendaftarkan seluruh pekerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan secara bertahap menurut ketentuan perundang-undangan.

Daftar Pustaka

- Asuan, Asuan. 2019. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Solusi* 17, no. 1: 23–31. <https://doi.org/10.36546/solusi.v17i1.147>.
- Fuady, Munir. 2002. "Perbuatan Melawan Hukum." *Bandung: Citra Aditya Bakti*.
- Kusmayanti, Hazar, Agus Mulya Karsona, and Efa Laela Fakhriah. 2020. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Putusan Perdamaian Di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A)." *Adhaper: Jurnal Hukum Acara Perdata* 6, no. 1: 35–54.
- Mantili, Rai. 2021. "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1: 47–65.
- Maswandi, Maswandi. 2017. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial." *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area* 5, no. 1: 36–42.
- Maudina, Friska, and Maharani Nurdin. 2023. "Implementasi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hal Penyelesaian Pemenuhan Hak Pekerja Wanita." *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam* 5, no. 1: 393–400.
- Nurhayati, Yati. 2014. "Penegakan Hukum Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Peradilan Hubungan Industrial." *Al-Adl: Jurnal Hukum* 6, no. 11.
- Pangaribuan, Juanda. 2010. "Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Jakarta: PT Bumi Intitama Sejahtera*.
- Permatasari, R A Aisyah Putri. 2018. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di Phk Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung." *Mimbar Keadilan*.
- Silalahi, Rumelda. 2019. "Kajian Hukum Atas Pernyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Konsiliasi." *Jurnal Darma Agung* 27, no. 2: 1000–1011.
- Zhafirah, Talitha, and H R Adiando Mardijono. 2023. "PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK PEKERJA DALAM PERJANJIAN KONTRAK KERJA." *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 3, no. 1: 215–30.