



**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DENGAN PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU TERHADAP JAMINAN
KEHILANGAN PEKERJAAN (JKP) DI TINJAU DARI UNDANG-
UNDANG KETENAGAKERJAAN**

*LEGAL PROTECTION OF WORKERS WITH A CERTAIN TIME WORK
AGREEMENT AGAINST JOB LOSS GUARANTEE (JKP) REVIEWED
FROM LABOR LAW*

Ahmad Renaldy Saputra

Fakultas Hukum Universitas Islam Al-Azhar

Email: renaldy808@gmail.com

Hafizatul Ulum

Fakultas Hukum Universitas Islam Al-Azhar

Email: hafizatul.ulum19@gmail.com

Abdul Gani Makhrup

Fakultas Hukum Universitas Islam Al-Azhar

Email: abdulganimakhrup@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) serta tanggung jawab perusahaan supplier terkait jaminan kehilangan pekerjaan. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif yang mengkaji bahan hukum primer dan sekunder melalui pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus. Penelitian ini dilakukan untuk menemukan bagaimana Perlindungan Hukum Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan? Dan bagaimana Tanggung Jawab Perusahaan Supplier Terhadap Jaminan Kehilangan Pekerjaan Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu?. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja PKWT tidak secara spesifik diatur, namun terdapat ketentuan umum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai pemutusan hubungan kerja. Pasal 28H ayat (3) UUD 1945 menegaskan hak akan jaminan sosial, yang kemudian diimplementasikan melalui Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Selain itu, tanggung jawab perusahaan supplier termasuk memberikan informasi jelas mengenai status kontrak, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, mendaftarkan pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan, memastikan sesuai ketentuan undang-undang, dan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontrak dan peraturan yang berlaku. Ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan pekerja saat kehilangan pekerjaan.

Keyword: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu; Jaminan Kehilangan Pekerjaan; Perlindungan Hukum Pekerja

Abstract

This research aims to analyze the legal protection for workers with a specific time work agreement (PKWT) and the responsibility of supplier companies related to job loss guarantees. The method used is normative legal research that examines primary and secondary legal materials through statutory, conceptual, and case approaches. This research was conducted to find out how the Legal Protection of Workers with a Certain Time Work Agreement (PKWT) Against Job Loss Guarantee (JKP) is reviewed from the Manpower Law? And how is the Supplier Company's Responsibility for

Job Loss Guarantee for Workers with a Fixed-Term Employment Agreement?. The results showed that legal protection for PKWT workers is not specifically regulated, but there are general provisions in the Manpower Law regarding termination of employment. Article 28H paragraph (3) of the 1945 Constitution affirms the right to social security, which is then implemented through Law Number 40 of 2004 concerning the National Social Security System. In addition, the supplier company's responsibilities include providing clear information regarding the status of the contract, and Law No. 13/2003 on labor, registering workers with BPJS Ketenagakerjaan, ensuring compliance with the law, and providing compensation in accordance with the contract and applicable regulations. This aims to improve the productivity and welfare of workers when they lose their jobs.

Keywords: *Specific Time Work Agreement; Job Loss Guarantee; Legal Protection for Workers*

A. PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia adalah mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik material maupun spiritual, Sejalan dengan tujuan tersebut Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjelaskan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak pada prinsipnya merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya sehingga Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja, yang diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi serta adanya tantangan krisis ekonomi menyebabkan terganggunya perekonomian nasional sehingga cipta kerja diperlukan untuk penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan Pembangunan sehingga Perlindungan terhadap tenaga kerja khususnya terkait menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi, sehingga dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pada tanggal 25 Maret 2003 yang mengatur tentang segala aspek dalam ketenagakerjaan.

Untuk melindungi hak-hak pekerja, sehingga mereka dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya, menikmati kesejahteraan, dan menjamin keselamatan dan status hukum mereka. Suatu kontrak kerja dibuat untuk jangka waktu tertentu. Namun peraturan ketenagakerjaan masih menghadapi berbagai hambatan, persoalan dan tantangan yang memerlukan penyelesaian secara hukum, karena pelaksanaan PKWT yang dilakukan oleh perusahaan tidak sesuai dengan peraturan yang tercantum dalam kontrak kerja dan undang-undang ketenagakerjaan.¹

Dengan berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 (UU Cipta Karya 300), telah diatur jaminan pekerja dengan PKWT setelah mereka selesai bekerja berupa uang kompensasi. Dalam Pasal 15 ayat 1 UU Cipta Kerja menetapkan bahwa pemberi kerja wajib membayar kompensasi kepada pekerja yang dipekerjakan berdasarkan PKWT. Selain UU Cipta Kerja, terdapat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang

1 Djumadi. (2006). Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja. Jakarta: Raja Grafindo, hlm.3.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP Nomor 35 Tahun 2021) yang merupakan aturan turunan dari UU Cipta Kerja yang memberikan penegasan tertulis terkait uang kompensasi pekerja dengan PKWT.

Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Merupakan suatu bentuk program yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat Pekerja kehilangan pekerjaan. Pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak saat terjadi risiko akibat pemutusan hubungan kerja seraya berusaha mendapatkan pekerjaan kembali. Oleh karena itu Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) melalui Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law) sebagai wujud peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja/buruh. Berdasarkan paparan latar belakang tersebut maka penulis tertarik mengangkat permasalahan terkait “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan”.

B. METODE

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis sebagai pedoman dalam memperoleh data-data yang akurat dalam membuat penelitian ini adalah jenis penelitian normatif, yang merupakan suatu jenis Metode penelitian yang mengkaji berdasarkan bahan-bahan hukum yang fokus pada membaca dan mempelajari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), Konseptual (*Conceptual approach*), dan pendekatan Kasus (*Case Approach*).

Data yang digunakan yaitu data hukum sekunder dengan mengkaji dokumen atau kepustakaan dengan cara mengumpulkan dan memeriksa atau menelusuri dokumen dan kepustakaan yang dapat memberikan informasi atau keterangan sesuai dengan judul yang diteliti. Data hukum primer yaitu bahan hukum yang bersumber dari peraturan perundang-undangan. Dan menggunakan bahan hukum tersier yang merupakan bahan hukum yang dapat memberikan suatu penjelasan dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti Kamus Hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

C. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan Perlindungan hukum adalah perbuatan atau hal yang melindungi. Perlindungan hukum sendiri adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum, tentang apa-apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subjek hukum. Perlindungan hukum merupakan salah satu hal terpenting dari unsur suatu negara hukum. Dianggap penting karena dalam pembentukan suatu negara akan dibentuk pula hukum yang mengatur tiap-tiap warga negaranya.²

Perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum berupa tindakan preventif dan represif, baik lisan maupun tulisan. Dengan kata lain, perlindungan hukum merupakan perwujudan tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang didasarkan pada anggapan bahwa hukum memberikan keadilan, ketertiban, keamanan, kemanfaatan, dan ketentraman. Selain itu, hukum juga berfungsi sebagai sarana perlindungan

2 Prodjodikoro, Wirjo. (1983). Asas-Asas Hukum Perdata. Bandung: Penerbit Sumur Bandung, hlm. 20.

hukum.³ Oleh karena itu, terdapat dua jenis perlindungan hukum, yaitu perlindungan preventif dan perlindungan represif.⁴

- Perlindungan preventif mengacu pada tindakan perlindungan pemerintah yang bertujuan untuk mencegah pelanggaran terlebih dahulu. Hal ini dimasukkan dalam peraturan perundang-undangan dengan tujuan untuk mencegah pelanggaran dan memberikan pemberitahuan serta pembatasan dalam memenuhi kewajiban. Perlindungan hukum ini mempunyai ketentuan dan keistimewaan tersendiri dalam penerapannya. Perlindungan hukum preventif ini memberikan kesempatan kepada badan hukum untuk menyampaikan keberatan dan komentar sebelum pemerintah mengambil keputusan akhir. Karena fokusnya pada pencegahan, pemerintah cenderung memiliki lebih banyak kebebasan bertindak dan oleh karena itu lebih berhati-hati dalam penerapannya.⁵

Melalui perjanjian kemitraan, penggunaan hak-hak mereka yang tidak dapat dicabut diserahkan kepada pihak yang berwenang. Jika pihak berwenang melanggar kontrak sosial dengan melanggar hak-hak kodrati individu, maka warga negara dapat menggantikannya dengan pihak berwenang yang dapat menghormati hak-haknya.

1. Magna Carta (1215). Hal ini termasuk kompromi mengenai pemisahan kekuasaan antara Raja John dan kaum bangsawannya, serta gagasan hak asasi manusia, melindungi penduduk dari penangkapan, pemenjaraan, dan pengusiran tanpa adanya putusan pengadilan yang sah.
 2. Undang-Undang Habeas Corpus Inggris (1679). Mereka yang ditangkap harus diinterogasi dalam waktu singkat.
 3. Setelah Revolusi Agung di Inggris pada tahun 1688, Bill of Rights (1689) disahkan. Hal ini mencakup hak-hak rakyat dan menekankan bahwa kekuasaan raja berada di bawah parlemen.
 4. Deklarasi Kemerdekaan tahun 1788 yang ditulis oleh Thomas Jefferson menyatakan bahwa manusia pada hakikatnya bebas dan mandiri, dan bahwa manusia mempunyai hak untuk hidup, hak untuk hidup yang tidak dapat diputus atau diambil oleh kodrat manusia bahwa mereka berhak untuk tidak melakukannya.
 5. Hak atas harta benda, kesejahteraan dan keamanan seseorang. Pandangan ini dibawah ke Perancis oleh Marquis de Lafayette dan ditulis dalam Des Droit De L'Homme et Du Citoyen (Deklarasi Hak Asasi Manusia dan Warga Negara tahun 1789), Pasal 1 : Termasuk dalam "*Tujuan dari setiap organisasi politik adalah untuk melindungi hak asasi manusia yang alami dan tidak dapat dicabut.*" Hak-hak tersebut adalah kebebasan, kepemilikan, keamanan, dan perlawanan terhadap penindasan.⁶
- Perlindungan hukum yang represif ditujukan untuk menyelesaikan perselisihan. Perselisihan dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor, antara lain perbedaan kepentingan dan perselisihan antara satu pihak dengan pihak lainnya. Konflik juga muncul karena masing-masing pihak berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuannya dan dapat disebabkan oleh adanya aturan-aturan yang ketat yang dipandang sebagai hambatan atau hambatan dalam mencapai tujuan masing-masing pihak.⁷

Pasal 1239 KUHPerdata menyatakan bahwa "perjanjian untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu harus diselesaikan dengan penggantian biaya, kerugian, dan bunga apabila debitur tidak memenuhi kewajibannya".

3 *Ibid.*,

4 Hadjon, Philipus M. (1987). *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, hlm. 30.

5 *Ibid.*,

6 Austin, John. (1995). *The Province of Jurisprudence Determine*. Cambridge: Cambridge University Press.

7 Sembiring, Jimmy Joses. (2011). *Cara Menyelesaikan Sengketa di Luar Pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsultasi dan Arbitrase)*. Jakarta: Visimedia, hlm. 1-2.

Perselisihan timbul antara para pihak apabila salah satu pihak gagal melaksanakan kewajibannya dan pihak lainnya menderita kerugian akibat kegagalan tersebut. Keputusan untuk menyelesaikan suatu perselisihan sepenuhnya merupakan kebijaksanaan masing-masing pihak.⁸

Kehadiran tenaga kerja sebagai unsur utama dalam proses produksi memegang peranan sentral dalam pembangunan suatu negara. Dengan banyaknya pekerja di berbagai posisi, pekerja tidak hanya menjadi roda penggerak aktivitas perekonomian, namun juga menjadi motor penggerak pembangunan suatu negara. Pekerja timbul dari suatu hubungan kerja yang timbul sejak kontrak kerja itu dibuat. Hal ini sesuai dengan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jika hubungan kerja timbul karena adanya kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja.⁹ Sifat kontrak kerja waktu tetap adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang diselesaikan satu kali saja atau bersifat sementara.
Model hubungan kerja dalam kontrak kerja waktu tetap dapat diterapkan kepada pekerja berdasarkan prestasi kerja tertentu.
2. Diperkirakan tidak membutuhkan waktu lama untuk menyelesaikannya. Contoh hubungan kerja dengan perjanjian waktu kerja tertentu dapat dibuat bagi pekerja, yang penyelesaiannya direncanakan dalam waktu singkat.
3. Dalam hal ini, pekerjaan tertentu yang dilakukan berdasarkan kontrak dihentikan, dan kontrak kerja sementara tertentu diakhiri karena hukum.
4. Sifatnya bersifat musiman. Pekerja musiman adalah pekerja yang kinerjanya bergantung pada musim dan cuaca. PKWT bagi pekerja musiman hanya dapat dilaksanakan pada satu jenis pekerjaan dan jangka waktu terbatas.

Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur syarat-syarat untuk mengadakan kontrak kerja waktu tetap sebagai berikut:

- a. Dibuat secara tertulis.

Pasal 57(1) UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 mengatur bahwa kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia dan aksara Latin. Oleh karena itu, sekalipun akad itu lisan, tertulis dalam bahasa Indonesia atau tidak dengan aksara latin, maka akad itu batal atau batal demi hukum. Karyawan tersebut diklasifikasikan sebagai karyawan tetap.

- b. Seharusnya tidak ada masa percobaan.

Pasal 58(1) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 mengatur bahwa kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu tidak memerlukan masa percobaan. Jika suatu kontrak kerja memuat masa percobaan, berarti kontrak kerja itu tidak berlaku untuk jangka waktu tertentu.

Dalam undang-undang ketenagakerjaan, PKWT merupakan perjanjian yang bersyarat, yaitu dalam kasus Indonesia perjanjian tersebut dinyatakan sebagai PKWTT (Pasal 57(2) UU No.13 Tahun 2003). Masa percobaan tidak dapat diwajibkan untuk PKWT, dan apabila dalam kontrak terdapat klausul masa percobaan untuk PKWT, maka klausul tersebut dianggap tidak pernah ada (batal dan tidak berlaku). Apabila hubungan kerja (dalam PKWT) berakhir karena masa percobaan, maka pengusaha dianggap telah memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya kontrak kerja.

Apabila terjadi perpanjangan jangka waktu tertentu, maka pengusaha wajib memberitahukan kepada pekerja/buruh (secara tertulis) mengenai maksud perpanjangan tersebut (paling lambat) 7 hari sebelum berakhirnya masa berlaku PK (Pasal 5). Mengenai pembaharuan PKWT: Apabila

8 Ibid., hlm.5-6.

9 Husni, Lalu. (2020). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

PKWT diperbaharui, pembaharuan tersebut hanya dapat terjadi setelah “masa penangguhan” dengan tenggang waktu (setidaknya) 30 hari sejak berakhirnya PKWT yang lama.

Menurut Muchsin perlindungan hukum adalah suatu hal yang melindungi subjek-subjek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi.¹⁰ Secara garis besar perlindungan Hukum dapat dibedakan menjadi dua bagian yakni perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Sedangkan Perlindungan Hukum Represif, merupakan suatu perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan memberikan efek jera berupa denda, sanksi atau penjara serta hukuman tambahan lainnya yang diberikan jika hal tersebut sudah terjadi adanya sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Dalam penulisan ini perlindungan hukum yang digunakan perlindungan hukum Preventif merupakan dalam bentuk jaminan kehilangan pekerjaan, guna untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) tidak diatur namun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur ketentuan pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam BAB XII tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) Tahun 1945 dinyatakan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Pemerintah mempunyai komitmen melaksanakan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Untuk mewujudkan sistem jaminan sosial nasional dimaksud, Pemerintah telah mengundang Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Dalam Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tersebut telah ditetapkan 2 (dua) badan penyelenggara jaminan sosial yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program JKN, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan program JKK, JHT, JP, dan JKM.

Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) telah diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, JKP merupakan jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan Pelatihan Kerja.

Dalam penerapannya, Jaminan Kehilangan Pekerjaan ini diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja, dan dapat mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat Pekerja kehilangan pekerjaan, serta Pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak saat terjadi risiko akibat pemutusan hubungan kerja seraya berusaha mendapatkan pekerjaan kembali. Karena mengingat aturan ataupun undang-undang yang telah mengatur tentang tenaga kerja seperti Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pasal 27 ayat 2 yang menyatakan “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” selanjutnya Pasal 28 D ayat 2 berisi bahwa negara mengembangkan jaminan sosial bagi seluruh rakyat. Selain itu juga dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan

10 Muchsin. (2022). *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret, hlm. 20.

Penyelenggara Jaminan Sosial menyatakan “salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak¹¹.

Poin penting yang menarik untuk disoroti dari Jaminan Kehilangan Pekerjaan adalah sumber pendanaan iuran. Dalam Peraturan Pemerintah No 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan tepatnya pada Pasal 1 ayat 26 yang menyatakan bahwa peserta JKP adalah pekerja atau buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha dan telah terdaftar serta membayar iuran. Berdasarkan pasal ini dapat kita ketahui program jaminan kehilangan pekerjaan ini hanya dapat dirasakan oleh pekerja di sektor formal dengan bentuk hubungan kerja standar. Dari sinilah muncul permasalahan lalu bagaimana nasib dengan pekerja dengan bentuk hubungan non-standar dan statusnya belum jelas, seperti pengemudi Ojol yang dianggap mitra, pekerja rumahan, dan pekerja lepas di industri kreatif, padahal kedua kelompok pekerja tersebut secara praktis memiliki relasi dengan pihak perusahaan atau pemberi kerja, seperti Ojol yang harus menyepakati perjanjian dengan baik dengan pihak aplikator.

Namun faktanya mereka tidak masuk ke dalam pekerja formal padahal secara formal dan praktik beban kerja dan relasi kerja mereka lebih cenderung ke pekerja formal. Sehingga ini lah yang menjadi masalah utama dari JKP yang manfaatnya hanya dapat dinikmati oleh pekerja sektor formal yang telah didaftarkan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan yang membayar iuran. Sedangkan untuk pekerja informal hanya dapat jaminan sosial berupa kecelakaan kerja, kematian, dan hari tua yang bersifat sukarela tanpa ada subsidi yang permanen dari pemerintah atau dengan kata lain pekerja prekariat tidak mendapatkan manfaat jaminan sosial seperti pekerja di sektor formal. Sehingga dalam konteks ini Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan adanya diskriminasi dalam perlindungan hak atas kehidupan yang layak bagi pekerja prekariat atau non formal, Negara dinilai melanggar HAM melalui pembiaran karena gagal untuk menyediakan perlindungan kepada pekerja prekariat atau non-formal. Sebagai konsekuensinya negara harus mengambil langkah perbaikan agar pemenuhan hak atas penghidupan yang layak dapat dinikmati pula oleh kelompok pekerja prekariat di Indonesia.¹²

2. Tanggung Jawab Perusahaan Supplier Terhadap Jaminan Kehilangan Pekerjaan Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dalam kamus hukum, tanggung jawab adalah suatu keharusan bagi seseorang untuk melaksanakan apa yang telah diwajibkan kepadanya. Menurut hukum tanggung jawab adalah suatu akibat atas konsekuensi kebebasan seorang tentang perbuatannya yang berkaitan dengan etika atau moral dalam melakukan suatu perbuatan.¹³

Ada 3 macam tanggung jawab yaitu tanggung jawab hukum dalam arti *accountability*, *responsibility* dan *liability*. Tanggung jawab dalam arti *accountability* adalah tanggung jawab hukum dalam kaitan dengan keuangan, sedangkan *responsibility* tanggung jawab dalam arti yang harus memikul beban atau juga diartikan sebagai sikap moral untuk melaksanakan kewajibannya. Sedangkan tanggung jawab dalam arti *liability* adalah kewajiban menanggung atas kerugian yang diderita.¹⁴

¹¹ Mahasiswa Magister Administrasi Pembangunan Negara Angkatan 2021 Politeknik STIA LAN Jakarta. (2022). *Geliat di Masa Sulit*. Yogyakarta: Jejak Pustaka, hlm. 214.

¹² Nureda, Kania Rahma., Fitri, Okta Rina., Azeri, Brian., Utomo, Nurrahman Aji. (2017). *Kertas Kebijakan Tinjauan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksanaannya Pada Klaster Ketenagakerjaan terhadap Hak Atas Pekerjaan dan penghidupan yang Layak Bagi Pekerja*, Jakarta Pusat: Komnas HAM RI, hlm. 21-24.

¹³ Hamzah, Andi. (2005). *Kamus Hukum*. Jakarta: Ghalia Indonesia, hlm. 90.

¹⁴ Asikin, Zainal dan Suhartana, L. Wira Pria. (2016). *Pengantar Hukum Perusahaan*. Depok: Prenamedia Group, hlm. 253.

Dalam hal mengikutsertakan pekerjaannya ke BPJS Ketenagakerjaan ini merupakan tanggung jawab dalam artian “responsibility” karena merupakan tanggung jawab pengusaha untuk melaksanakan secara selayaknya apa yang telah menjadi kewajibannya. Selain tanggung jawab terhadap bisnisnya sendiri, pengusaha juga bertanggung jawab atas pekerjaannya dan masyarakat yang ada dilingkungan sekitar bisnisnya.

Tanggung jawab pengusaha adalah suatu perbuatan atau tindakan yang dilakukan oleh pengusaha sebagai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, seperti memberikan perlindungan dan pemeliharaan guna meningkatkan kesejahteraan pekerjaannya. Setiap perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut wajib diberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi tenaga kerjanya dalam bentuk jaminan sosial ketenagakerjaan.

Adapun tanggung jawab supplier terkait terkait jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) bagi pekerja yang bekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah:

1) Kewajiban Penyediaan Informasi

Sebagai perusahaan supplier, kewajiban utama adalah menyediakan informasi yang jelas kepada pekerja mengenai status kontrak kerja, termasuk ketentuan terkait PHK dan JKP yang berlaku dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Karyawan kontrak berhak mendapatkan informasi yang relevan terkait dengan pekerjaan mereka, termasuk kebijakan perusahaan, prosedur kerja, hak dan kewajiban, serta informasi lain yang penting untuk melaksanakan tugas dengan baik.

2) Penyerahan Pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan

Perusahaan supplier bertanggung jawab untuk mendaftarkan pekerja yang disuplainya ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan disebutkan bahwa Pengusaha wajib mengikutsertakan Pekerja/buruh sebagai Peserta dalam program JKP, hal tersebut untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat Pekerja/Buruh kehilangan pekerjaan. Adapun penyelenggaraan JKP ini dilaksanakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat.

3) Kesesuaian Kontrak dengan Peraturan Perundang-Undangan

Perusahaan supplier harus memastikan bahwa kontrak kerja yang ditawarkan kepada pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk mengenai hak-hak pekerja terkait JKP. Dalam pembuatan perjanjian kerja tidak ditentukan bentuk tertentu, jadi dapat dilakukan secara lisan dengan surat pengangkatan oleh pihak pemberi kerja dan tunduk pada ketentuan dalam Pasal 1320 KUHPerduta, dan dapat dilakukan secara tertulis, yaitu dalam bentuk surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam Pasal 51 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pada ayat (1) disebutkan perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan demikian jelas bahwa bentuk perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun dilakukan secara lisan, namun lebih dianjurkan untuk dibuat secara tertulis demi mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik.

4) Kewajiban Pembayaran Kompensasi

Jika perusahaan klien melakukan PHK terhadap pekerja PKWT yang disuplai oleh perusahaan supplier sebelum masa kontrak berakhir, maka perusahaan supplier bertanggung jawab untuk memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam kontrak kerja atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Salah satu ketentuan yang diatur oleh Perpu Cipta Kerja yang telah disahkan menjadi undang-undang adalah kewajiban pengusaha membayarkan uang kompensasi kepada karyawan saat PKWT berakhir, yakni apabila berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 15 ayat (1) PP 35/2021 juga mengatur bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.

D. KESIMPULAN

Adapun bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap jaminan kehilangan pekerjaan tidak diatur namun Undang-Undang Ketenagakerjaan telah memberikan ketentuan pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam BAB XII tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Sejalan dengan itu Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 juga mengamanatkan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Sehingga dalam hal ini Pemerintah mempunyai komitmen melaksanakan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dengan tujuan agar mampu meningkatkan produktivitas kerja, dan dapat mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat Pekerja kehilangan pekerjaan, serta Pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak saat terjadi risiko akibat pemutusan hubungan kerja seraya berusaha mendapatkan pekerjaan kembali.

Adapun bentuk tanggung jawab perusahaan supplier dalam jaminan kehilangan pekerjaan bagi pekerja yang bekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu adalah perusahaan supplier tentunya harus memberikan informasi yang jelas kepada pekerja mengenai status kontrak kerja, selanjutnya perusahaan supplier harus bertanggung jawab untuk mendaftarkan pekerja yang disuplai nya ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, selain itu juga harus memastikan kontrak kerja yang ditawarkan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku serta perusahaan supplier harus bertanggung jawab dalam memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam kontrak kerja atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asikin, Zainal dan Suhartana, L. Wira Pria. (2016). Pengantar Hukum Perusahaan. Depok: Prenamedia Group.
- Austin, John. (1995). The Province of Jurisprudence Determine. Cambrige: Cambrige University Press.
- Djumadi. (2006). Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja. Jakarta: Raja Grafindo.
- Prodjodikoro, Wirjo. (1983). Asas-Asas Hukum Perdata. Bandung: Penerbit Sumur Bandung.
- Hadjon, Philipus M. (1987). Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia. Surabaya: Bina Ilmu.
- Hamzah, Andi. (2005). Kamus Hukum. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Husni, Lalu. (2020). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mahasiswa Magister Administrasi Pembangunan Negara Angkatan 2021 Politeknik STIA LAN Jakarta. (2022). Geliat di Masa Sulit. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Muchsin. (2022). Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.

- Nureda, Kania Rahma., Fitri, Okta Rina., Azeri, Brian., Utomo, Nurrahman Aji. (2017). Kertas Kebijakan Tinjauan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksanaannya Pada Klaster Ketenagakerjaan terhadap Hak Atas Pekerjaan dan penghidupan yang Layak Bagi Pekerja, Jakarta Pusat: Komnas HAM RI.
- Sembiring, Jimmy Joses. (2011). Cara Menyelesaikan Sengketa diLuar Pengadilan (Negosiasi,Mediasi,Konsiliasi dan Arbitrase). Jakarta: Visimedia.