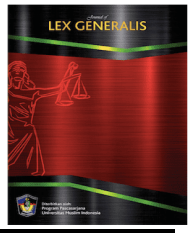
Journal of Lex Generalis (JLS)
Volume 2, Nomor 4, April 2021
P-ISSN: 2722-288X, E-ISSN: 2722-7871
Website: http: pasca-umi.ac.id/indez.php/jlg
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Perlindungan Hukum Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Kaitannya Dengan Jaminan Sosial

Nurhaerat[1,2], Ahyuni Yunus[1] & Syamsul Alam[1]

[1]*Magister Ilmu Hukum, Universitas Muslim Indonesia.*
[2]*Koresponden Penulis, E-mail*: *nurhaerat.fajar@yahoo.com*

Tujuan penelitian menganalisis pelaksaan perjanjian system perjanjian kerja tertentu dalam kaitannya dengan Jaminan Sosial. Dan untuk mengetahui dan mengalisis perlindungan hukum terhadap pekerja dengan system perjanjian kerja waktu tertentu dalam kaitannya dengan jaminan sosial Metode penelitian adalah penelitian hukum empiris. Pengambilan data dilakukan di PT Media Fajar Makassar. Kemudian data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah orang-orang yang terlibat dalam PT Media Fajar sebagai pekerja. Hasil penelitian menggambarkan bahwa Perlaksanaan perjanjian dengan system perjanjian kerja waktu tertentu dalam kaitannya dengan jaminan sosial kurang terlaksana karena masih banyak pekerja di PT Media Fajar yang belum mempunyai jaminan sosial. Dan perlindungan hukum terhadap pekerja dengan system perjanjian kerja waktu tertentu dalam kaitannya dengan jaminan sosial kurang mendapat perlindungan karena masi ada pekerja belum didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja, sehingga belum mendapatkan jaminan sosial dari Badan Penyelenggara jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: *Perjanjian; Kerja; Waktu Tertentu*

ABSTRACT
The research objective is to analyze the implementation of certain work agreement system agreements in relation to Social Security. And to find out and analyze the legal protection of workers with a certain time work agreement system in relation to social security. The research method is empirical legal research. Data were collected at PT Media Fajar Makassar. Then the data needed in this study are primary data and secondary data. And the population in this study are people who are involved in PT Media Fajar as workers. The results of the study illustrate that the implementation of the agreement with the work agreement system for a certain time in relation to social security is not carried out because there are still many workers at PT Media Fajar who do not have social security. And legal protection for workers with a work agreement system for a certain period of time in relation to social security does not get protection because there are still workers who have not been registered with the Manpower Office, so they have not received social security from the Manpower Social Security Administering Body.

Keywords*: Agreement; Work; Certain time*

PENDAHULUAN

Indonesia salah satu negara yang menganut paham negara hukum sebagaimana telah ditegaskan dalam ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) bahwa "Negara Indonesia adalah negara hukum", Selanjutnya ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" jika mencermati kedua Pasal tersebut, maka secara konstitusional Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia menghendaki agar setiap kegiatan warga negara harsulah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku (Muslih, 2017). Penjabaran Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, di jabarkan dalam ketentuan Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, melalui Pasal 5 menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Hamidi, 2016)(.

Sumber daya pekerja yang relatif rendah, kondisi ekonomi yang relatif berada dalam strata kemiskinan dan perimbangan jumlah tenaga kerja yang tersedia dan lapangan pekerjaan yang dibuka tidak seimbang menyebabkan angka pengangguran semakin besar, dapat dimanfaatkan oleh pengusaha untuk lebih mudah meningkatkan keuntungan usahanya, dalam rangka memperbesar modal usaha (*profit motive*) serta memperluas jaringan usaha yang dikelolanya (*economic performance*). Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja. Pekerja dipandang sebagai obyek. Pekerja dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagian unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan (Shalihah, 2017).

Pemerintah Republik Indonesia, sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam menyikapi keadaan ini, pemerintah cukup responsif (Bareta & Ispriyarso, 2018). Terbukti berbagai langkah-langkah konkrit secara konsisten telah dilakukan, misalnya telah menerbitkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang disahkan pada tanggal 25 Maret 2003. Penerbitan Undang-Undang Ketenagakerjaan ini, terutama bertujuan untuk menuntun para pengusaha, para pekerja, organisasi pekerja, atau siapa pun yang berkompeten dengan masalah ketenagakerjaan memahami hak-hak normatif masing-masing yang berorientasi pada upaya perlindungan, guna meningkatkan produktifitas kerja dan peningkatan kesejahteraan serta peranannya dalam suasana perkembangan dunia usaha yang amat kompleks beriringan dengan arus liberalisasi ekonomi.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha.

Perlindungan pekerja/buruh melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pengusaha yang menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pengusaha diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya telah diatur berbagai perlindungan terhadap pekerja/buruh, termasuk pekerja/buruh yang memakai Perjanjian Kerja WaktuTertentu (PKWT). Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa pemberi kerja dan pekerja secara bertahap wajib mendaftarkan diri di BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan jaminan sosial yang diikuti. Secara aturan tegas diatur bahwa pengusaha dan pekerjanya wajib mendaftarkan diri di BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan jaminan sosial yang diikuti.

Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek sebagaimana telah beberapa kali diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2012, bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja (program jamsostek). Namun, kepesertaan pada program jamsostek dimaksud, terdapat beberapa pengecualian, baik yang dilakukan secara bertahap atau yang dilakukan secara parsial, yang ketentuannya ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

Tenaga kerja yang hubungan kerjanya melalui perjanjian kerja untuk waktu tertentu kepesertaannya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Ke-150/Men/1999 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Ke-196/Men/1999 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Sektor Jasa Konstruksi.

Berdasarkan Pasal 13 ayat (1) Kepmen 150 Tahun 1999 jo Pasal 2 Kepmen 196 Tahun 1999, bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja melalui PKWT selama 3 (tiga) bulan secara berturut-turut atau bahkan lebih, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya pada program-program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Apabila jangka waktu PKWT dimaksud kurang dari 3 (tiga) bulan secara berturut-turut, maka pengusaha hanya wajib mengikut-sertakan tenaga kerjanya pada 2 (dua) program jamsostek, yakni Program JKK dan JK. Kecuali, dalam hal jangka waktu yang kurang dari 3 (tiga) bulan dimaksud, kemudian diperpanjang sehingga melebihi 3 (tiga) bulan, maka pengusaha wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya pada -seluruh- program JKK, JK dan JHT serta JPK -hanya- terhitung sejak perpanjangan PKWT dimaksud. Akan tetapi secara kenyataan masih banyak pengusaha dan pekerjanya yang belum mendaftarkan diri pada jaminan sosial tersebut, seperti pada PT. Media Fajar Makassar. Pada hal semua pekerja PKWT pihak PT Media Fajar wajib

mendaftarkan pekerja kepada Dinas Tenaga Kerja setempat, sehingga mereka sebagai pekerja dengan sendiri terdaftar pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode Tipe penelitian ini adalah tipe penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang berusaha mengidentifikasi hukum yang terdapat dalam masyarakat dengan maksud untuk mengetahui gejala-gajala lainnya. sehingga menghasilkan gabungan antara teori dan praktik lapangan. Sifat penelitian yang penulis gunakan adalah sifat penelitian diskriptif kualitatif. Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil lokasi di PT. Media Fajar Makassar. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan kepada pertimbangan bahwa di PT. Media Fajar Makassar memiliki karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang harus dilindungi melalui BPJS Ketenakerjaan.

PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perjanjian dengan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Kaitannya Dengan Jaminan Sosial

Berdasarkan Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaanya akan selesai dalam waktu tertentu. Dalam praktinya perusahaan yang menerapkan perjanjian kerja waktu tertentu hanya mendasarkan pada jangka waktu saja meskipun sifat pekerjaaannya bersifat tetap. Namun demikian pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara buruh dengan perusahaan (pengusaha) untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan pekerjaan tertentu pula. Dengan demikian maka dalam hal ini tentu mempunyai syarat-syarat PKWT, kategori pekerjaan yang dibolehkan, jangka waktu, kapan berakhirnya PKWT. Dengan demikian maka terlebih dahulu perlu dikemukakan beberapa hal yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu sebagai berilkut:

1. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, dalam melaksanakan PKWT harus memenuhi syarat-syarat pembuatan perjanjian, sehingga perjanjian yang dibuat itu dapat mengikat, sebagaimana dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa yang termasuk syarat materil yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

a. Kesepakatan dan kemauan bebas dari kedua belah pihak
b. Adanya kemapuan dan kecakapan pihak-pihak untuk membuat kesepakatan
c. Adanya pekerjaan yang dijanjikan
d. Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan.

Pasal 52 ayat (2) sudah di jelaskan bahwa jika suatu perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak bertentangan dengan ketentuan yang dimaksud ayat (1) huruf a dan b maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan, sedangkan Pasal 52 ayat (3) bahwa jika

perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak bertentangan dengan ketenmtuan yang dimaksud ayat (1) huruf c dan huruf d maka batal demi hukum.

Berdasarkan Pasal 57 ayat (1) bahwa perjanjian Kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, lanjut ayat (2) jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat tidak tertulis maka berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), hal itu dikarenakan untuk menjamin hak-hak dari pekerja PKWT agar tetap terjaga hubungan antara pekerja dengan perusahaan/ pengusaha. Kemudian di dalam Pasal 58 ayat (1) dijelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) tidak dapat mensyaratkan adanya maka percobaan. Yang dimaksud masa percobaan adalah masa atau waktu mengetahui atau menilai kinerja dan kesanggupan, keahlian seseorang pekerja, lama masa percobaan tidak menentu namun lazimnya tiga bulan.

Ketentuan tidak dibolehkannya ada masa percobaan dalam PKWT adalah karena perjanjian kerja berlangsung relative singkat sebagaimana Pasal 58 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa jika adanya masa percobaan untuk PKWT maka percobaan yang disyaratkan batal demi hukum. Dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.100/Men/VI/2004 menyebutkan bahwa dalam PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai dan sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu dan jika pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan, maka PKWT tersebut putus demi hukum, tenggang waktu PKWT paling lama 3 (tiga) tahun.

Selanjutnya PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertntu harus dicantumkan batas suatu pekerjaan dinyatakan selesai. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi terntetu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja pada masa tenggang waktu tersebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Selain itu disebutkan bahwa para pihak dapat mengatur haL lain dari kentuan tersebut tentang pembaharuan PKWT.

Pasal 54 ayat (2) merumuskan bahwa syarat yang dimuat dalam perjanjian kerja PKWT tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dalam Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP. 100.Men.VI/2004 dirumuskan bahwa PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatangan.

Berdasarkan ketentuan yang telah dijelaskan di atas maka perjanjian kerja termasuk didalamnya adalah perjanjian kerja waktu tertentu, khusus mengenai upah dan syarat-syarat kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun dalam praktik, isi perjanjian kerja waktu tertentu banyak di buat dibawah standar peraturan perundang-undangan, pengusaha cenderung mengakui hak-hak yang diterima oleh pekerja PKWT hanya sebatas yang ada dalam kontrak kerja, sementara hak-hak lain yang diatur dalam perundang-undangan dianggap tidak wajib diberikan oleh pengusaha.

2. Kategori Pekerjaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Kategori pekerjaan untuk pekerja PKWT, dalam praktek sering terjadi penyimpangan dengan latar belakang dan alasan tertentu kadang terdapat pengusaha dengan sengaja memberlakukan PKWT untyuk jenis pekerjaan rutin dan tetap. Adapun kategori jenis pekerjaan untuk para pekerja berstatus PKWT telah di atur sebagaimana dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaanya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu:

a. Pekerjaan yang sekali selesai dan sementara sifatnya;
b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
c. Pekerjaan yang sifatnya musiman ;
d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan ;

Sedangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.100/Men/VI/2004 terdapat beberapa pasal yang mengatur tentang kategori pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT antara lain terdapat pada Pasal 3 sampai dengan Pasal 12 hal-hal sebagai berikut:

(1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang menyelesaikannya paling lama 3 (tiga) tahun sebagaimana dalam Pasal 3 yaitu :
   a) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu
   b) Jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun.
   c) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan
   d) Dalam hal PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
   e) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
   f) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dilakukan setelah melebihi masa tenggang 30 (tiga Puluh) hari setelah selesainya perjanjian kerja;
   g) Selama tenggang waktu 30 (tiga Puluh) hari tersebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.
   h) Para pihak dapat mengatur hal lain yang dituangkan dalam perjanjian.

(2). PKWT untuk pekwejaan yang bersifat musiman sebagaimana dalam (Pasal 5,6 dan 7) sebagai berikut:
   a) Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca.
   b). PKWT untuk pekerjaan tersebut hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.
   c). PKWT yang bersifat musiman dapat digunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu atau pekerjaan tambahan

d). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan harus membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan tambahan.

e). PKWT tersebut tidak dapat dilakukan pembaharuan.

(3). PKWT untuk pekerja yang berhubungan dengan produk baru, maka hal itu diatur dalam Pasal 8 dan 9 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP. 100/Men/VI/2004 sebagai berikut:

a) PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk baru tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

b) PKWT tersebut hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat di perpanjang paling lama 1 (satu) tahun.

c) PKWT tersebut tidak dapat diperbaharui

d) PKWT tersebut hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang bias dilakukan perusahaan.

(4) PKWT untuk perjanjian kerja harian atau lepas, hal itu diatur dalam Pasal 10,11 dan 12) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.100/Men/VI/2004 sebagai berikut:

a) Untuk pekerja-pekerja tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.

b) Perjanjian kerja lepas tersebut dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja krang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

c) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

d) Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksudkan dalam hal tersebut dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.

e) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.

f) Perjanjian kerja harian lepas dapat dibuat beberapa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat ; (1) nama/ alamat perusahan atau pemberi kerja; (2) Nama/alamat pekerja/buruh; (3) jenis pekerjaan yang dilakukan; (4) besaran upah dan atau imbalan lainnya.

g) Daftar pekerja/buruh harian lepas tersebut disampaikan kepada ibstansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat- lambatnya 7 (tujuh) hari sejak mempekerjakan pekerja atau buruh.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka kalau dikaitkan dengan teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo maka perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat pekerja yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat untuk mengatur hubungan perilaku antara pekerja dan pengusaha atau pemerintah yang dapat mewakili kepentingan pekerja. Dengan demikian maka pekerja PKWT begitu

diterima dalam suatu perusahaan maka dengan sendirinya akan terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan karena 7 (tujuh) hari setelah menandatangani perjanjian maka pihak pengusaha (perusahaan) maka wajib melaporkan perjanjian tersebut kepada Departemen Tenaga Kerja (Dinas Ketenagakerjaan) Kabupaten/Kota sebagaimana yang terdapat dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP 100/Men/VI/ 2004. Tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT.

3. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Mengenai jangka waktu PKWT telah diatur dalam Pasal 59 ayat (1) huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa PKWT adalah pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun. Selanjutnya diterangkan dalam Pasal 59 ayat (4) Undang-undang nomor 3 tahun 2003 bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dalat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan PKWT hanya dapat dilakukan untuk tenggang waktu paling lama 3 (tiga) tahun.

Persyaratan perpanjangan terdapat dalam Pasal 59 ayat (5), bahwa untuk perpanjangan PKWT, pengusaha paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan. Sedangkan mengenai pembaharuan terdapat dalam Pasal 59 ayat (6), pembaharuan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga Puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama, dan hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Terdapat perbedaan antara perpanjangan dengan pembaharuan PKWT, yang dimaksud dengan perpanjangan adalah melanjutkan hubungan kerja setelah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berakhir tanpa ada pemutusan hubungan kerja. Adapun pembaharuan PKWT adalah melakukan hubungan kerja baru setelah perjanjian kerja waktu tertentupertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari. Kalau pembaharuan PKWT hanya dapat dilakukan jika dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu, namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, hal tersebut sudah dijelaskan dalam Pasal 3 ayat (5) KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT.

4. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Bagi pekerja atau buruh pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan awal hilangnya mata pencaharian yang berarti kehilangan penghasilan oleh sebab itu istilah PHK dapat menjadi momok bagi setiap pekerja karena mereka dan keluarganya terancam akan kelangsungan hidupnya. Mengingat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah, semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi usaha yang selalu fluktuasi, sangatlah wajar jika pekerja sangat khawatir dengan ancaman pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pemutusan hubungan kerja adalah pengahiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengaibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. PHK adalah awal penderitaan bagi kerja, maka dari itu pengusaha, serikat

pekerja dan pemerintah harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja

Berdasarkan Pasal 151 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau dengan pekerja apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja.Pada Pasal 151 ayat (3) bahwa dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kalau dicermati hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja jika mengacu kepada aturan yang ada maka, pekerja dapat memperoleh kesejahteran apabila pengusaha memahami kewajibannya terhadap pekerja. Dalam teori kesejahteran yang dikemuakan oleh Amartya Sen bahwa kesejahteran ekonomi merupakan suatu proses rasional kearah perbaikan tarap kehidupan masyarakat yang lebih sejahtera. Selanjutnya Amartya Sen mengemukakan bahwa jika sukses ekonomi maka kesejahteran masyarakat akan terpenuhi, maka itulah tujuan utama bagi tercapainya kesejahteran masyarakat.

Kesejahteran dalam pandangan islam buka hanya dinilai dengan ukuran materi semata, tetapi juga dinilai dengan ukuran non-materi seperti terpenuhinya kebutuhan spiritual, terpeliharanya nilai-nilai moral dan terwujudnya keharmonisan sosial dalam hidup bermasyarakat. Dalam pandangan islam, masyarakat dikatakan sejahtera bila terpenuhi dua kriteria yaitu ; pertama terpenuhinya kebutuhan pokok dan kedua, terjaganya dan terlindunginya agama, harta, jiwa, akal dan kehormatan manusia.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dengan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam kaitannya Dengan jaminan Sosial

Dalam prakteknya perusahaan yang menerapkan PKWT hanya mendasarkan pada jangka waktu saja meski sifat pekerjaannya bersifat tetap, misalnya pekerjaan sebagai Satuan Pengamana (SATPAM), pekerjaan ini bukanlah pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman tetapi selalu dibutuhkan oleh perusahaan, namun dalam prakteknya banyak perusahaan yang memberikan status PKWT atau kerja kontrak bagi SATPAM, hal sama juga terjadi bagi pekerja *Cleaning service* atau *ofice boy.*

Menurut sebagian kalangan pekerja, pengusaha menyukai PKWT untuk membatasi upa berkisar pada skala minimum dan menghindari pesangon yang sangat membebani perusahaan sehingga dalam praktek banyak pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) masal pekerja kemudian dialihkan statusnya menjadi PKWT atau merekrut pekerja baru yang semuanya menggunkan sistem PKWT.

Dalam praktik perjanjian kerja seringkali dibuat dengan klausul baku, sehingga yang menjadi persoalan bagi pekerja, tidak ada posisi tawar yang seimbang antara pengusaha dan pekerja dalam menyusun perjanjian kerja, bahkan dalam beberapa kasus salinan perjanjian kerja tidak diberikan kepada pekerja, kasus lain pekerja langsung dimintai menandatangani kontrak kerja tanpa terlebih dahulu diminta

untuk membaca dan mempelajari isi kontrak kerja, apalagi diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan.

Berkaitan dengan itu maka perlindungan hukum bagi perkeja sangat diperlukan, karena undang-undang ketenagakerjaan telah merumuskan bahwa "setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal tersebut tidak mengklasifikasi status dari pekerja, melainkan semua pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, termasuk juga pekerja PKWT.

Untuk melindungi tenaga kerja dari resiko yang tinggi maka perlu suatu upaya melindungi pekerja dengan jaminan sosial. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk berupa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Dalam Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) maka terdapat 2 (dua) bentuk BPJS yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Dengan demikian ini suatu bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan

BPJS kesehatan atau lazim disebut jaminan kesehatan menurut Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), jaminan kesehatan bertujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan. Sedangkan mengenai pengertian jaminan sosial dijelaskan dalam Peraturan Presiden Nomor 19 tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 13 tahun 2013 tentang jaminan Kesehatan bahwa Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.

Pada dasarnya BPJS Kesehatan bersifat wajib bagi seluruh penduduk Indonesia, meskipun yang bersangkutan telah menjadi pengguna asuransi lain, maka dari itu selain perlindungan akan hak sosial ekonomi karyawan melalui BPJS Ketenagakerjaan, perusahaan diharuskan mendaftarkan pekerjaannya sebagai peserta BPJS kesehatan sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2016 tentang Jaminan Kesehatan bahwa yang dimaksud peserta jaminan kesehatan adalah setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program jaminan sosial.

Jaminan kesehatan untuk pekerja di jelaskan dalam Pasal 1 ayat (7) PP Nomor 19 Tahun 2016 tentang Jaminan Kesehatan bahwa pekerja penerima upah adalah setiap orang yang bekerja pada pemberi kerja dengan menerima gaji atau upah. Dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a menyebutkan bahwa jaminan kesehatan diperuntukan untuk pekerja penerima upah dan keluarganya. Kemudian dalam Pasal 5 menyebutkan bahwa pekerja penerima upah dan anggota keluarganya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a meliputi pekerjs penerima upah, isteri/suami yang sah,

anak kandung, anak tiri dari perkawinan yang sah, dan anak angkat yang sah sebanyak-banyaknya 5 (lima) orang.

Adapun mengenai besaran iuran peserta jaminan kesehatan dijelaskan dalam Pasal 16 ayat (2) bahwa iuran jaminan kesehatan bagi peserta pekerja penerima upah yang dibayarkan mulai 1 Juli 2015 sebesar 5% (lima persen) dari gaji atau upah perbulan dengan ketentuan 4% (empat persen) dibayar oleh pemberi kerja dan 1% (satu persen) dibayar oleh peserta. Kemudian dikenakan iuran 1% (satu persen) perorang jika ada anggota keluarga tambahan atau lebih dari ketentuan Pasal 5 sebagaimana yang disebutkan diatas dan pekerja diperbolehkan memberikan kuasa kepada perusahaan tempat ia bekerja untuk menambahkan iuran anggota keluarga tersebut pada pemotongan gajinya.

Manfaat dari BPJS Kesehatan dijelaskan dalam Pasal 20 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2016 tentang Jaminan Sosial, bahwa "Setiap peserta berhak memperoleh manfaat jaminan keshatan yang bersifat pelayanan kesehatan perorangan, mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitasi termasuk pelayanan obat dan bahan medis habis pakai sesuai dengan kebutuhan medis yang diperlukan".Manfaat jaminan kesehatan yang disebutkan di atas terdiri atas manfaat medis dan non-medis.

Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2016 tentang jaminan sosial, menyebutkan bahwa pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta jaminan kesehatan kepada BPJS Kesehatan dengan membayar iuran, jika pemberi kerja tidak mendaftarkan pekerjaanya kepada BPJS Kesehatan, pekerja yang bersangkutan berhak mendaftarkan dirinya sebagai peserta jaminan kesehatan, dengan melampirkan dokumen yang membuktikan status ketenagakerjaan dan untuk iurannya tetap berlaku sebagaimana yang dijelaskan diatas pada pasal tersebut namun tidak menerangkan adanya pengklasifikasian tentang status dari pekerja.

Selanjutnya dalam Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nonor KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggara Program jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi pekerja lepas borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu menyebutkan bahwa setiap pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas,borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara. Dari ketentuan tersebut dapat si simpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara pekerja PKWT dengan pekerja Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dalam mendapatkan jaminan kesehatan. Namun pada prakteknya, sering dijumpai pekerja berstatus PKWT dikurangi haknya dalam memperoleh jaminan kesehatan , diantaranya dengan tidak mendapatkan jaminan kesehatan kerja bagi dirinya dan keluarganya sebagaimana yang terjadi pada PT Media Fajar bahwa beberapa pekerja PKWT tidak didaftarkan pada BPJS Kesehatan, sehingga hal itu jelas merugikan bagi pekerja PKWT bersangkutan dan jelas menguntungkan bagi pemberi kerja seperti PT Media Fajar, karena tidak perlu membayar iuran kepesertaan BPJS Kesehatan bagi pekerja PKWT yang dipekerjakannya.(hasil wawancara dengan "SL" salah seorang pekerja tgl 15 Desember 2020).

2. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Berdasarkan Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional maka ada empat bentuk jaminan sosial ketenagakerjaan sebagai berikut:

a. Jaminan Keselamatan Kerja (JKK)

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, maka yang dimaksud dengan Jaminan Kecelekaan Kerja adalah manfaat beru auang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Diselenggarakan jaminan kecelakaan kerja bertujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja. Manfaat dari jaminan kecelakaan kerja (JKK) yaitu memberikan konpensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan, pada saat dimulai berangkat kerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja.

Iuran untuk program jaminan kecelakaan kerja ini sepenuhnya di bayar oleh perusahaan dengan perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum dalam iuran. Mengenai manfaat yang diberikan dari jaminan kecelakaan kerja antara lain :

1) Pelayanan kesehatan (perawatan dan pengobatan).
   Pemeriksaan dasar untuk menunjang perawatan tingkat pertama dan lanjutan, rawat inap kelas 1 rumah sakit pemerintah, runah sakit pemerintah daerah, atau rumah sakit swasta yang setara, perawatan intensif, penunjang diagnostic, pengobatan pelayanan khusus, alat kersehatan dan implant, jasa dokter/medis, operasi, transfuse darah dan/atau rehabilitasi medik.
2) Santunan berbentuk uang meliputi :
   a) Penggantian biaya pengangkutan peserta yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, kerumah sakit dan/atau kerumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan. Angkutandarat, sungai danau diganti maksimal Rp.1.000.000.,(Satu juta rupiah), angkutan laut diganti maksimal Rp 1.500.000, (satu juta lima ratus ribu rupiah), angkutan udara diganti maksimal Rp 2.500.000, (dua juta lima ratus ribu rupiah)
   b) Santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB), enam bulan pertama diberikan sebesar 100% dari upah, enam bulan kedua diberikan 75% dari upah enam bulan ketiga diberikan 50% dari upah.
   c) Santunan cacat sebagai anatomis, cacat sebagian fungsi dan cacat total tetap.
   d) Biaya rehabilitasi berupa penggantian alat bantu (*orthose*) dan/atau alat pengganti (prothese).
   e) Beasiswa pendidikan anak bagi setiap peserta yang meninggal dunia atau cacat total tetap akibat kecelakaan kerja, sebesar Rp 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) untuk setiap peserta.

Sedangkan iuran untuk program Jaminan kecelakaan kerja (JKK) sepenuhnya dibayar oleh perusahaan atau pemberi kerja. Besarnya iuran JKK bagi setiap perusahaan ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan berpedoman pada kelompok tingkat

resiko lingkungan kerja, perincian besarnya pembayaran iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana berikut:

a) Tingkat resiko sangat rendah 0,24% (nol koma dua puluh empat persen) dari upah sebulan
b) Tingkat resiko rendah 0,54% (nol koma lima puluh empat persen) dari upah sebulan
c) Tingkat resiko sedang 0,89% (nol koma delapan puluh sembilan persen) dari upah sebulan
d) Tingkat resiko tinggi 1,27% (satu koma dua puluh tujuh persen) dari upah sebulan
e) Tingka resiko sangat tinggi 1,74% (satu koma tujuh puluh empat persen) dari upah sebulan.

b. Jaminan Pensiun.

Jaminan pensiun diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Program Jaminan Pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi perserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah perserta memasuki usia pension, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional bahwa jamian pension diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pension atau mengalami cacat total tetap.

Mengenai manfaat dari jaminan pension dapat di terima oleh ahli waris apabila sudah memenuhi datas iuran selama 15 (lima belas) tahun, namun jika peserta telah meninggal dunia sebelum batas iuran selama 15 (lima belas) tahun selesai, ahli waris tetap mendapatkan manfaat. Adapun manfaat dari jaminan pension berwujud uang tunai yang diterima setiap bulan seperti :

(1) Pension hari tua, diterima peserta setelah pension sampai meninggal dunia
(2) Pensiun cacat, diterima peserta yang cacat akibat kecelakaan atau akibat penyakit sampai meninggal dunia;
(3) Pensiun janda/duda, diterima janda/duda ahli waris peserta sampai meninggal dunia atau menikah lagi;
(4) Pensiun anak, diterima anak ahli waris pesertasampai mencapai usia 23 tahun, bekerja, atau menikah .
(5) Pensiun orang tua, diterima orang tua ahli waris peserta lajang sampai batas waktu tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Batas usia pensiun berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2015 adalah 56 (lima Puluh Enam) Tahun dan mulai 1 Januari 2019, usia pension menjadi 57 (lima Puluh Tujuh) tahun. Usia pension sebagaimana bertambah satu tahun untuk tiga tahun berrikutnya sampai mencapai usia pension enam puluh lima tahun. Manfaat dari jaminan pension paling sedikit ditetapkan sebesar RP 300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah) untuk setiap bulan dan paling banyak ditetapkan sebesar Rp 3.600.000,00 (tiga juta enam ratur ribu rupiah) untuk setiap bulan. Manfaat pension paling sedikit dan paling banyak sebagaimana dimaksud di atas disesuaikan setiap tahun berdasarkan tingkat inflasi umum tahun sebelumnya.

Iuran jaminan pension untuk peserta penerima upah bukan penyelernggara Negara adalah, sebesar 3 % (tiga persen) dari upah perbulan yang ditanggung bersama dengan pemberi kerja, dengan besaran 2% (dua persen) dariupah ditanggung oleh pemberi kerja dan 1% (satu persen) dari upah ditanggung oleh peserta.

c. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2015 tentang jaminan hari tua. Yang dimaksud dengan jaminan hari tua adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pension, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.Sedangkan dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional memberikan karakteristik tentang jaminan hari tua, sebagaoi berikut:

1) Jaminan hari tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib.
2) Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pension, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.
3) Manfaat jaminan hari tua yaitu:
   a) Manfaat jaminan hari tua berupa uang tunai dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pension, meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap.
   b) Besarnya manfaat jaminan hari tua ditentukan berdasarkan seluruh akumulasi iuran yang telah disetorkan ditambah hasil pengembangannya
   c) Pembayaran manfaat jaminan hari tua dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu setelah kepesertaan mencapai minimal 10 (sepuluh) tahun. Apabila peserta meninggal dunia, ahli warisnya yang sah berhak menerima manfaat jaminan hari tua.

d. Jaminan Kematian

Jaminan kematian termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan jaminan Kematian. Jaminan kematian yang selanjutnya disingkat JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Manfaat Jaminan Kematian dibayarkan kepada ahli waris peserta, apabila peserta meninggal dunia dalam masa aktif terdi atas :

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

Mengenai iuran JKM bagi pesrta penerima upah sebesar 0,30% dari upah sebulan. Iuran JKM tersebut wajib dibayar oleh pemberi kerja selain penyelenggara Negara. Ketentuan mengenai kewajiban pemberi kerja dalam mendaftarkan BPJS Kenagakerjaan terdapat dalam, Keputusan Menteri Tenaga kerja Nomor KEP-

150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi pekerja Lepas Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan Sosial tenaga Kerja kepada Badan Penyelenggara, meliputi jaminan kecelakaan kerja, Jaminan Kematian, jaminan Hari Tua dan jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Berdasarkan hasil penelitian di PT Media Fajar bahwa masih ada pekerja yang tidak didaftarkan oleh perusahaan karena mereka adalah pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) pada hal dalam undang-undang disebutkan bahwa semua pekerja harus didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja setempat agar mereka mendapat jaminan sosial dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Kalau dikaitkan dengan teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Paulus E.Lotulung bahwa perlindungan hukum bagi rakyat (pekerja) setiap Negara harus mengedepankan diri sebagai Negara hukum untuk melindungi rakyat atau pekerjanya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum adalah untuk rakyat sebagai suatu tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa yang mengarah tindakan pemerintah penguasa bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan. Sedangkan perlindungan represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa termasuk penanganannya di lembaga peradilan.

KESIMPULAN

1. Kedudukan Pelaksanaan perjanjian dengan system perjanjian kerja waktu tertentu dalam kaitannya dengan jaminan sosial kurang terlaksana, karena masih banyak pekerja di PT Media Fajar belum mempunyai jaminan sosial.
2. Perlindungan hukum terhadap pekerja dengan system perjanjian kerja waktu tertentu dalam kaitannya dengan jaminan sosial kurang mendapat perlindungan karena masih ada pekerja belum didaftarkan pada Dinas tenaga kerja sehingga belum mendapatkan jaminan sosial dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

SARAN

1. Apabila Diharapkan kepada pengusaha seperti PT Media Fajar setiap pekerja dapat didaftarkan pada instansi yang berwenang untuk mendapatkan jaminan sosial, baik jaminan sosial kesehatan maupun jaminan sosial ketenagakerjaan
2. Setiap pekerja harus berhati-hati dalam suatu perjanjian kerja dan sebaiknya pekerja minta surat perjanjian yang sudah ditanda tangani sebagai bukti bahwa betul-betul sebagai pekerja pada perusahaan itu agar kemudian hari dapat menuntut hak.

.

DAFTAR PUSTAKA

Fauzi,