

UNIVERSITAS BATANGHARI  
FAKULTAS HUKUM



SKRIPSI

**TANGGUNG JAWAB MINIMARKET SENTOSA SELINCAH  
KOTA JAMBI ATAS JAMINAN KESEHATAN TENAGA KERJA**

*Disampaikan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Hukum  
Pada Fakultas Hukum Universitas Batanghari*

Oleh

**RIDHO PRASETYO  
NIM. 1900874201058**

2023

UNIVERSITAS BATANGHARI  
FAKULTAS HUKUM

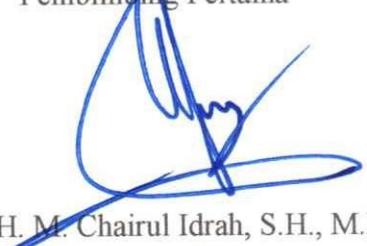
HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : RIDHO PRASETYO  
N P M : 1900874201058  
Program Studi / Strata : Ilmu Hukum / S1  
Bagian Kekhususan : Hukum Perdata

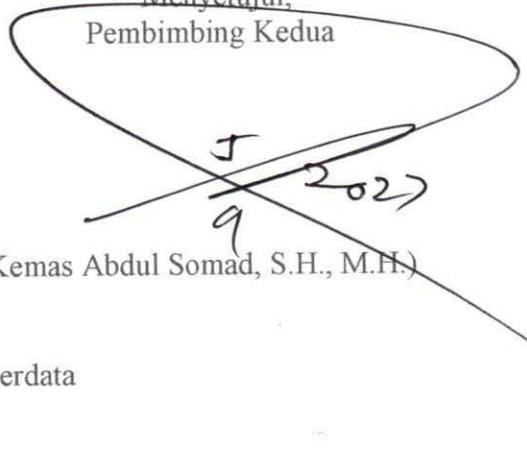
JUDUL SKRIPSI :  
TANGGUNG JAWAB MINIMARKET SENTOSA SELINCAH KOTA JAMBI ATAS  
JAMINAN KESEHATAN TENAGA KERJA

Telah Disetujui Oleh Kedua Pembimbing Pada Tanggal Yang Tertera Di Bawah Ini  
Untuk Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Fakultas Hukum  
Universitas Batanghari Jambi

Menyetujui,  
Pembimbing Pertama

  
(H. M. Chairul Idrah, S.H., M.M., M.H.)

Jambi Agustus 2023  
Menyetujui,  
Pembimbing Kedua

  
(Kemas Abdul Somad, S.H., M.H.)

Mengetahui,  
Ketua Bagian Hukum Perdata

  
(Syarifa Mahila, S.H., M.H.)

**UNIVERSITAS BATANGHARI  
FAKULTAS HUKUM**

**HALAMAN PENGESAHAN**

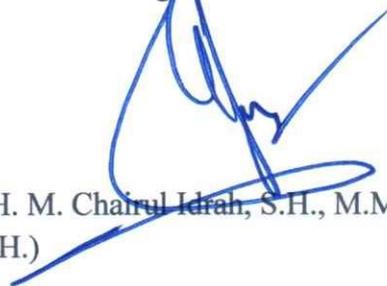
Nama : RIDHO PRASETYO  
N P M : 1900874201058  
Program Studi / Strata : Ilmu Hukum / S1  
Bagian Kekhususan : Hukum Perdata

JUDUL SKRIPSI :  
TANGGUNG JAWAB MINIMARKET SENTOSA SELINCAH KOTA JAMBI ATAS  
JAMINAN KESEHATAN TENAGA KERJA

Telah Berhasil Di Pertahankan Dihadapan Tim Penguji Dalam Sidang Skripsi  
Pada Hari Selasa, 09 Agustus 2023 Pukul 09:00 WIB Di Ruang Ujian Skripsi  
Anwar Kertopati Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi

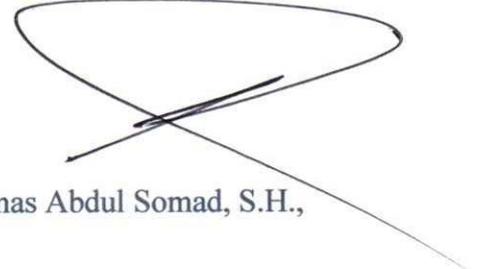
Di Syahkan Oleh:

Pembimbing Pertama



(H. M. Chairul Idris, S.H., M.M., M.H.)  
M.H.)

Pembimbing Kedua



(Kemas Abdul Somad, S.H.,  
M.H.)

Jambi, Agustus 2023

Ketua Bagian Hukum Perdata



(Syarifah Mahila, S.H., M.H.)

Dekan Fakultas Hukum  
Universitas Batanghari



(Dr. Muslih, S.H., M.Hum)

**UNIVERSITAS BATANGHARI  
FAKULTAS HUKUM**

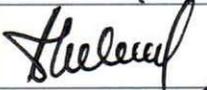
**HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI**

**Nama** : RIDHO PRASETYO  
**N P M** : 1900874201058  
**Program Studi / Strata** : Ilmu Hukum / S1  
**Bagian Kekhususan** : Hukum Perdata

**JUDUL SKRIPSI :**  
**TANGGUNG JAWAB MINIMARKET SENTOSA SELINCAH KOTA JAMBI  
ATAS JAMINAN KESEHATAN TENAGA KERJA**

**Skripsi Ini Telah Diujikan dan Dinyatakan Lulus oleh Tim Penguji  
Pada Hari Selasa, Tanggal 09 Bulan Agustus Tahun 2023 Pukul 09.00 WIB  
Di Ruang Ujian Skripsi Anwar Kertapati  
Fakultas Hukum Universitas Batanghari**

**TIM PENGUJI**

<b>Nama Penguji</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>
Syarifa Mahila, S.H., M.H.	Ketua	
Dr. S. Sahabuddin, S.H., M.Hum.	Penguji Utama	
H. M. Chairul Idrach, S.H., M.M., M.H.	Penguji Anggota	
Kemas Abdul Somad, S.H., M.H.	Penguji Anggota	

Jambi, Agustus 2023  
Ketua Prodi Ilmu Hukum

  
(Dr. S. Sahabuddin, S.H., M.Hum.)

## PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : RIDHO PRASETYO  
N P M : 1900874201058  
Program Studi / Strata : Ilmu Hukum / S1  
Bagian Kekhususan : Hukum Perdata

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan dalam skripsi ini, kecuali yang disebutkan sumbernya merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan, serta pemikiran saya dengan pengarahannya dari para pembimbing yang ditetapkan;
2. Skripsi yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Fakultas Hukum Universitas Batanghari maupun di Fakultas Hukum Perguruan Tinggi lainnya.

Demikian pernyataan keaslian skripsi ini saya nyatakan dengan sebenarnya, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti-bukti ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh berdasarkan undang-undang yang berlaku.

Jambi, Agustus 2023

Mahasiswa yang bersangkutan,



(RIDHO PRASETYO)

## ABSTRAK

Dalam suatu negara yang sedang membangun, keberadaan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dari berbagai komponen pembangunan yang satu dengan yang lainnya dimana tidak dapat dipisahkan, akan tetapi dalam kenyataannya harus diakui bahwa tenaga kerja merupakan komponen yang paling menonjol dalam sebuah lingkungan kerja. Masalah yang diangkat adalah apakah permasalahan yang terjadi antara tenaga kerja dengan Minimarket Sentosa Selincih Kota Jambi, bagaimanakah tanggung jawab Minimarket Sentosa atas jaminan kesehatan tenaga kerja. Tipe penelitian ini lebih bersifat *Yuridis Empiris*, maka pendekatan penelitian ini lebih bersifat *Socio-Legal Approech*. Tehnik penarikan sampel yang dipergunakan adalah secara *purposive sampling*. Adapun permasalahan antara tenaga kerja dengan Minimarket Sentosa Payo Selincih ialah tidak diperhatikannya jaminan kesehatan, meskipun para karyawan minimarket meminta jaminan kesehatan diluar kesepakatan kerja yang ditentukan namun alangkah baiknya pihak pelaku usaha dalam hal ini Minimarket Sentosa melihat sisi nilai harkat dan martabat kemanusiaan. Meskipun jaminan kesehatan diluar kesepakatan kerja namun adanya Tanggung Jawab Minimarket Sentosa terhadap karyawan Minimarketnya, hal ini dilihat bahwa pihak Minimarket Sentosa bersedia memberikan biaya perobatan sesuai tagihan yang di keluarkan meskipun jaminan kesehatan itu diluar kesepakatan kerja. Saran yang dikemukakan hendaknya dinas ketenagakerjaan memberikan informasi yang lebih lengkap kepada para pemilik usaha minimarket agar dapat mendaftarkan para karyawannya sebagai peserta program BPJS Ketenagakerjaan. Hal tersebut dilakukan dengan harapan para pekerja mendapatkan perlindungan hukum berupa hak dasar yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

**Kata Kunci : Tanggung Jawab, Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja**

## **ABSTRACT**

*In a developing country, the existence of labor as a human resource is one of the factors of the various components of development which cannot be separated from one another, but in reality it must be recognized that labor is the most prominent component in a work environment. The problem raised is whether the problems that occur between the workforce and the Sentosa Selincah Minimarket, Jambi City, what is the responsibility of the Sentosa Minimarket for workers' health insurance. This type of research is more of a juridical-empirical nature, so this research approach is more of a socio-legal approach. The sampling technique used was purposive sampling. The problem between the workforce and the Sentosa Payo Selincah Minimarket is that they do not pay attention to health insurance, even though the minimarket employees ask for health insurance outside of the specified work agreement, it would be nice for the business actors, in this case the Sentosa Minimarket, to see the value side of human dignity. Even though health insurance is outside the work agreement, Sentosa Minimarket is responsible for its Minimarket employees. It can be seen that Minimarket Sentosa is willing to provide medical expenses according to the bill issued even though the health insurance is outside the work agreement. The suggestions put forward should be that the employment agency should provide more complete information to minimarket business owners so that they can register their employees as participants in the Employment BPJS program. This is done in the hope that workers will receive legal protection in the form of basic rights in accordance with applicable regulations.*

**Keywords: Responsibility, Workforce Health Insurance**

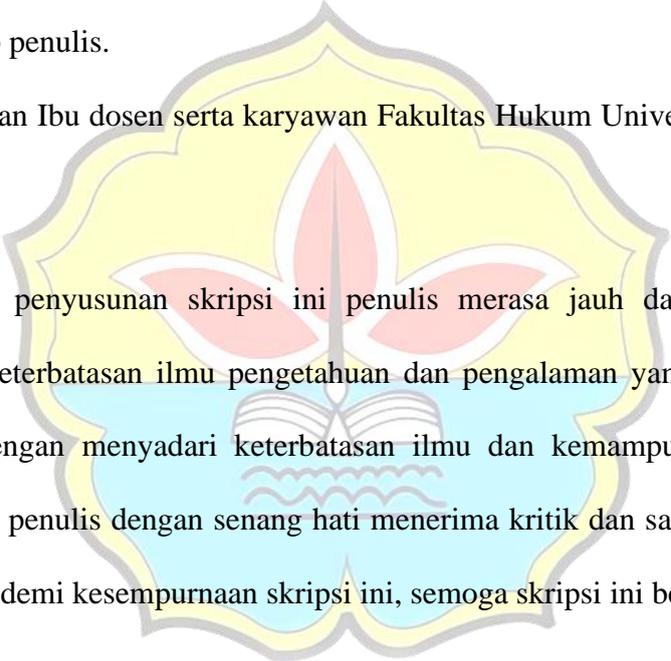
## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya dan kesempatan yang telah Ia berikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **TANGGUNG JAWAB MINIMARKET SENTOSA SELINCAH KOTA JAMBI ATAS JAMINAN KESEHATAN TENAGA KERJA**. Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Universitas Batanghari Jambi.

Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran. Saya juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar terutama kedua orangtua tercinta Ayahanda dan Ibunda saya sehingga saya merasa terdorong untuk menyelesaikan studi agar dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan. Dan tak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Herri, S.E., MBA., Rektor Universitas Batanghari.
2. Bapak Dr. M. Muslih, S.H., M.Hum., Dekan Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi.
3. Bapak Dr. S. Sahabuddin S.H., M.Hum., Ketua Prodi Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Syarifah Mahila, S.H., M.H., Ketua Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi.

5. Bapak H. M. Chairul Idrah, S.H., M.M., M.H., Pembimbing Pertama Skripsi yang telah banyak memberikan bantuan dan masukan-masukan serta saran dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Kemas Abdul Somad, S.H., M.H., Pembimbing Kedua Skripsi yang telah banyak memberikan bantuan dan masukan-masukan serta saran dalam penulisan skripsi ini.
7. Dosen Pembimbing Akademik (P.A) selalu memberi motivasi dan dukungan terhadap penulis.
8. Bapak dan Ibu dosen serta karyawan Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi.



Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna adanya.

Jambi, Agustus 2023

**PENULIS**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan .....	3
C. Tujuan Penelitian Dan Penulisan .....	4
D. Kerangka Konseptual.....	4
E. Landasan Teoritis.....	6
F. Metode Penelitian .....	12
G. Sistematika Penulisan .....	15
<b>BAB II     TINJAUAN UMUM TENTANG KETENAGAKERJAAN</b>	
A. Pengertian Ketenagakerjaan .....	17
B. Macam-Macam Tenaga Kerja .....	21
C. Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Ketenagakerjaan .....	23
D. Ketenagakerjaan Menurut Peraturan Di Indonesia .....	29
<b>BAB III    TINJAUAN UMUM TENTANG TANGGUNG JAWAB PERDATA</b>	
A. Pengertian Tanggung Jawab .....	37
B. Tanggung Jawab Dalam Hukum Perdata.....	42
C. Pembatasan Tanggung Jawab .....	47

**BAB IV TANGGUNG JAWAB MINIMARKET SENTOSA SELINCAH KOTA JAMBI ATAS JAMINAN KESEHATAN TENAGA KERJA**

A. Permasalahan Terjadi Antara Tenaga Kerja Dengan Minimarket Sentosa Selincah Kota Jambi ..... 54

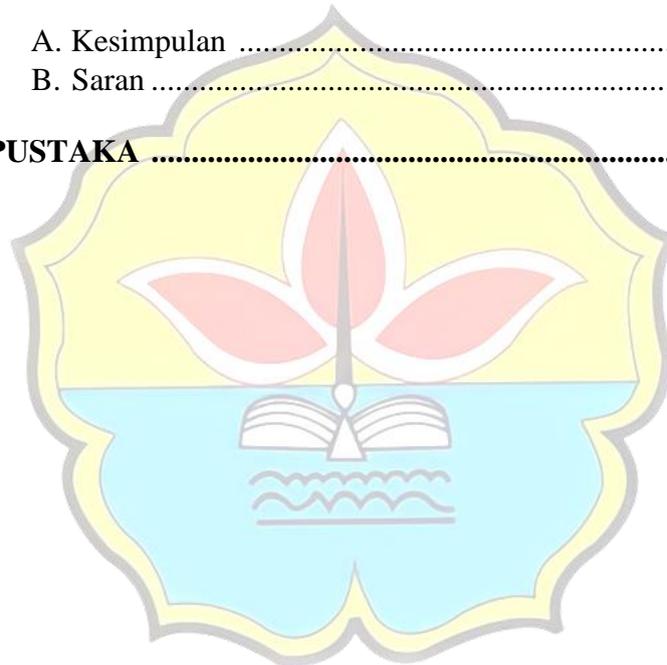
B. Tanggung Jawab Minimarket Sentosa Atas Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja ..... 58

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan ..... 63

B. Saran ..... 63

**DAFTAR PUSTAKA ..... 65**



## DAFTAR TABEL

Tabel I	Permasalahan Yang Terjadi Di Minimarket Sentosa Terhadap Karyawan Tahun 2022 .....	57
---------	--	----



## DAFTAR GAMBAR

Gambar I	Dokumentasi Minimarket Sentosa Selincih Kota Jambi .....	54
----------	--	----



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>1</sup>

Dalam suatu negara yang sedang membangun, keberadaan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dari berbagai komponen pembangunan yang satu dengan yang lainnya dimana tidak dapat dipisahkan, akan tetapi dalam kenyataannya harus diakui bahwa tenaga kerja merupakan komponen yang paling menonjol dalam sebuah lingkungan kerja.

---

<sup>1</sup> Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Visimedia, Jakarta, 2016, hal.3

Dengan demikian meningkatnya peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional seringkali berakibat pada tingginya resiko yang mengancam keselamatan dan kesehatan kerja, bahkan kesejahteraan tenaga kerja. Sehingga dengan demikian, perlu adanya upaya perlindungan tenaga kerja. Perlindungan tenaga kerja, maupun diluar hubungan kerja melalui jaminan kesehatan karena melalui jaminan kesehatan tenaga kerja diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan dampak positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja tersebut. Begitu pula dengan pekerja yang ada di Minimarket Sentosa.

Minimarket Sentosa merupakan usaha dagang menengah yang beralamat di Payo Selincah, Nomor 38, 39, Kecamatan Pallmerah Kota Jambi. Usaha Minimarket Sentosa tersebut ialah dengan tujuan menghasilkan barang dan jasa sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat sekaligus mencari keuntungan atau laba. Adapun jenis barang yang diperjualkan Minimarket Sentosa ialah barang yang berujud (*Tangible*) sehingga dapat diindra, seperti sembako, minuman dan makanan ringan, alat perlengkapan mandi shampo, sabun, pasta gigi, rokok dan lain-lain. Selain itu Minimarket Sentosa juga banyak mempekerjakan tenaga kerja tidak tetap.

Adapun kebijakan yang ditawarkan Minimarket Sentosa terhadap tenaga kerja tidak tetap sesuai kesepakatan mengenai gaji yang di berikan yaitu gaji hitungan perhari sebesar Rp. 70.000,00.- (tujuh puluh ribu rupiah) yang di bayarkan setiap awal bulan dengan waktu 28 hari kerja menjadi total

Rp. 1.960.000.- (satu juta sembilan ratus enam puluh ribu rupiah) dan selama masa bekerja di Minimarket Sentosa tenaga kerja tidak tetap tersebut juga mendapatkan insentif/bonus sebesar Rp. 200.000,00.- (dua ratus ribu rupiah) apabila dalam penjualan dan pemasukan selalu meningkat sesuai target yang di inginkan.

Disatu sisi walaupun kebijakan yang di tawarkan Minimarket Sentosa sesuai kesepakatan dan upah/gaji di terima tenaga kerja tidak tetap sudah mencapai sasaran dan target yang sudah ditetapkan, tetapi dalam realitanya tidak tertutupi kemungkinan masih saja ditemui berbagai permasalahan dalam praktiknya. Seperti tidak di perhatikannya **jaminan Kesehatan** tenaga kerja tidak tetap. Apabila tenaga kerja tidak tetap dan keluarganya mengalami sakit lalu membutuhkan biaya maka dari pihak Minimarket Sentosa tidak memberikan bantuan apapun selain gaji yang telah ditentukan, padahal selain upah gaji, jaminan kesehatan tenaga kerja tidak tetap juga sangat diperlukan guna mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Untuk itu perlu adanya tanggungjawab pelaku usaha apabila jaminan kesehatan pekerjanya tidak diberikan.

Berdasarkan pemaparan diatas, hal inilah yang menarik perhatian penulis untuk membahasnya dengan menuangkan ke dalam bentuk penulisan karya ilmiah Skripsi dengan judul **Tanggung Jawab Minimarket Sentosa Selincih Kota Jambi Atas Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja.**

## **B. Permasalahan**

Dengan uraian latar belakang di atas dan untuk menghindari kajian yang terlalu luas dan menyimpang dari objek penulisan ini, maka penulis memilih rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah permasalahan yang terjadi antara tenaga kerja dengan Minimarket Sentosa Selincih Kota Jambi ?
2. Bagaimanakah tanggung jawab Minimarket Sentosa atas jaminan kesehatan tenaga kerja ?

### **C. Tujuan Penelitian Dan Penulisan**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui dan memahami permasalahan terjadi antara tenaga kerja dengan Minimarket Sentosa Selincih Kota Jambi.
- b. Untuk mengetahui dan memahami tanggung jawab Minimarket Sentosa atas jaminan kesehatan tenaga kerja.

#### **2. Tujuan Penulisan**

- a. Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Batanghari.
- b. Dapat memperluas wawasan penulis, dalam bidang kajian hukum mengenai Tanggung Jawab Minimarket Sentosa Selincih Kota Jambi Atas Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja.

### **D. Kerangka Konseptual**

Untuk menghindari kesalahpahaman dan kekeliruan susunan kontruksi logika terhadap beberapa istilah yang dipakai dalam penelitian, maka peneliti memberikan batasan istilah sebagai berikut :

## 1. Tanggung Jawab

Tanggung jawab menurut kamus hukum merupakan kewajiban terhadap segala sesuatunya fungsi menerima pembebanan sebagai akibat sikap tindak sendiri atau pihak lain.<sup>2</sup> Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan siap menanggung segala risiko dan perbuatan.

## 2. Minimarket Sentosa

Minimarket Sentosa merupakan usaha dagang menengah yang beralamat di Payo Selincih, Nomor 38 dan 39, Kecamatan Pallmerah Kota Jambi, usaha Minimarket Sentosa tersebut ialah dengan tujuan menghasilkan barang dan jasa sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat sekaligus mencari keuntungan atau laba.<sup>3</sup>

## 3. Jaminan Kesehatan

Jaminan kesehatan adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warga negaranya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak, sebagaimana dalam deklarasi Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB) tentang Hak Asasi Manusia (HAM) tahun 1948 dan konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 102 tahun 1952. Utamanya adalah sebuah bidang dari kesejahteraan sosial yang memperhatikan perlindungan sosial, atau perlindungan terhadap kondisi yang diketahui sosial,

---

<sup>2</sup> Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, Citra Umbara, Bandung, 2018, hal.182

<sup>3</sup> <https://www.semuaabis.com/minimarket-sentosa/> diakses pada tanggal 19 Mei 2023 Pukul 21.30 WIB

termasuk kemiskinan, usia lanjut, kecacatan, pengangguran, keluarga dan anak-anak, kesehatan dan lain-lain.<sup>4</sup>

#### **4. Tenaga Kerja**

Tenaga kerja menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, pekerja, pegawai, atau sebagainya.<sup>5</sup> Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yakni tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

#### **5. Kota Jambi**

Kota Jambi adalah sebuah kota di Indonesia sekaligus merupakan ibu kota dari Provinsi Jambi, Indonesia. Kota Jambi dibelah oleh sungai yang bernama Batanghari, kedua kawasan tersebut terhubung oleh jembatan yang bernama jembatan Aur Duri.<sup>6</sup>

#### **E. Landasan Teoritis**

Landasan teoritis merupakan hasil pemikiran atau kerangka acuan yang pada dasarnya bertujuan untuk mengadakan identifikasi terhadap dimensi-dimensi yang dianggap relevan oleh peneliti. Membahas permasalahan dalam Karya ilmiah ini penulis mencoba mengadakan analisis ilmiah menggunakan teori Pertanggungjawaban Perdata (*Civil Liability*)

---

<sup>4</sup> Libertus Jehani, *Op Cit*, hal.42

<sup>5</sup> Tim Pustaka Gama. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Tanpa Tahun, hal. 256

<sup>6</sup> <http://www.kotajambi.com/> diakses pada tanggal 19 Mei 2023 Pukul 22.23 WIB

yaitu Pertanggung jawaban Perdata sebagaimana dikemukakan oleh *Hans Kelsen* seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum, subjek berarti bahwa dia bertanggung jawab atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan Situasi tertentu, seseorang dapat dibebani tanggung jawab untuk kesalahan perdata yang dilakukan orang lain, walaupun perbuatan melawan hukum itu bukanlah kesalahannya.<sup>7</sup>

Hal semacam ini dikenal dengan sebagai tanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan oleh orang lain. Teori tanggung jawab berdasarkan perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang lain tersebut dapat dibagi dalam 3 (tiga) kategori sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab atasan
- b. Tanggung jawab pengganti yang bukan dari atasan orang-orang dalam tanggungannya
- c. Tanggung jawab pengganti dari barang-barang yang berada di bawah tanggungannya.<sup>8</sup>

Secara umum, prinsip tanggung jawab dalam hukum dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Prinsip Tanggung Jawab Berdasarkan Unsur Kesalahan (*Liability based on fault*)

Prinsip ini adalah prinsip yang cukup umum berlaku dalam hukum perdata khususnya Pasal 1365, 1366, dan 1367 KUHPperdata. Secara umum,

---

<sup>7</sup> Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum Dan Negara*, PT. Raja Grafindo Persada Bandung, 2016, hal. 95

<sup>8</sup> *Ibid*, hal. 96-97

asas tanggung jawab ini dapat diterima karena adil bagi orang yang berbuat salah untuk mengganti kerugian bagi pihak korban. Dengan kata lain, tidak adil jika orang yang tidak bersalah harus mengganti kerugian yang diderita orang lain. Perkara yang perlu dijelaskan dalam prinsip ini adalah defenisi tentang subjek pelaku kesalahan yang dalam doktrin hukum dikenal asas *vicarious liability* dan *corporate liability*.

*Vicarious liability* mengandung pengertian, majikan bertanggung jawab atas kerugian pihak lain yang ditimbulkan oleh orang atau karyawan yang dibawah pengawasannya. *Corporate liability* memiliki pengertian yang sama dengan *vicarious liability*. Menurut doktrin ini, lembaga yang menaungi suatu kelompok pekerja mempunyai tanggung jawab terhadap tenaga yang diperkerjakannya. Persoalan semacam ini tidaklah sederhana, karena dalam praktek belum tentu setiap pengangkut bersedia akan mengakui kesalahannya. Jika demikian, maka pihak penumpang, pengirim atau penerima barang atau pihak ketiga tidak boleh bertindak sepihak dan harus dapat membuktikan bahwa kerugian terjadi karena kesalahan pengangkut. Pembuktiann tersebut dilakukan di Pengadilan untuk diputus oleh hakim.

## 2. Prinsip Praduga untuk Selalu Bertanggung Jawab (*presumption of liability*)

Prinsip ini menyatakan, tergugat selalu dianggap bertanggung jawab sampai ia dapat membuktikan ia tidak bersalah. Jadi, beban pembuktian ada pada si tergugat. Apabila pihak tergugat tidak dapat membuktikan kesalahan pengangkut, maka ganti rugi tidak akan diberikan. Berkaitan dengan prinsip

tanggung jawab ini, dalam doktrin hukum pengangkutan dikenal 4 (empat) variasi:

- a. Pengangkut dapat membebaskan diri dari tanggung jawab kalau ia dapat membuktikan, kerugian ditimbulkan oleh hal-hal di luar kekuasaannya.
- b. Pengangkut dapat membebaskan diri dari tanggung jawab jika ia dapat membuktikan, ia mengambil suatu tindakan yang diperlukan untuk menghindari timbulnya kerugian
- c. Pengangkut dapat membebaskan diri dari tanggung jawab jika ia dapat membuktikan, kerugian yang timbul bukan karena kesalahannya
- d. Pengangkut tidak bertanggung jawab jika kerugian itu ditimbulkan oleh kesalahan penumpang atau kualitas barang yang tidak baik.
- e. Prinsip Praduga untuk Tidak Selalu Bertanggung Jawab (*presumption nonliability principle*).<sup>9</sup>

Prinsip ini merupakan kebalikan dari prinsip praduga untuk selalu bertanggung jawab. Prinsip ini hanya dikenal dalam lingkup transaksi konsumen yang sangat terbatas. Prinsip ini lebih diterapkan pada kasus-kasus seperti kasus yang dimana apabila terjadi suatu kecelakaan lalu lintas yang mempunyai peran aktif dalam melakukan pembuktian adalah pihak penggugat. Berdasarkan penjelasan tersebut dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009, penerapan prinsip ini dapat dilihat dari Pasal 194 ayat (1) yang menyatakan bahwa perusahaan angkutan umum tidak bertanggung jawab atas kerugian yang diderita oleh pihak ketiga, kecuali jika pihak ketiga dapat membuktikan bahwa kerugian tersebut disebabkan oleh kesalahan Perusahaan Angkutan Umum sehingga ia dapat menuntut ganti kerugian yang ia derita.

---

<sup>9</sup> E Suherman, *Aneka Masalah Hukum Kedirgantaraan*, Mandar Maju, Bandung, 2012, hal. 37

### 3. Prinsip Tanggung Jawab Mutlak (*strict liability*)

Prinsip tanggung jawab mutlak sering diidentikkan dengan prinsip tanggung jawab absolut. Ada yang mengatakan tanggung jawab mutlak adalah prinsip yang menetapkan kesalahan tidak sebagai faktor yang menentukan. Sebaliknya tanggung jawab absolut adalah tanggung jawab tanpa kesalahan dan tidak ada pengecualiannya. Asas tanggung jawab mutlak merupakan salah satu jenis pertanggungjawaban Perdata (*Civil Liability*).<sup>10</sup> Tanggung jawab perdata merupakan suatu instrumen hukum perdata dalam konteks penegakan hukum untuk mendapatkan ganti kerugian pada kasus tersebut.

#### a) Teori Perlindungan Konsumen

Menurut Mochtar Kusumaatmaja hukum perlindungan konsumen adalah keseluruhan asas-asas dan kaidah-kaidah hukum yang mengatur dan melindungi konsumen dalam hubungan dan masalahnya dengan para penyedia barang dan/atau jasa konsumen. Sedangkan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen yang dimaksud dengan perlindungan konsumen adalah segala upaya yang menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada konsumen. Dan yang dimaksud dengan konsumen adalah setiap orang pemakai barang dan/atau jasa yang tersedia dalam masyarakat, baik bagi kepentingan diri sendiri, keluarga, orang lain, maupun

---

<sup>10</sup> Salim H.S, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hal. 45

mahluk hidup lain, dan tidak untuk diperdagangkan. Perlindungan konsumen berasaskan manfaat, keadilan, keseimbangan, keamanan dan keselamatan konsumen, serta kepastian hukum. Perlindungan konsumen diselenggarakan sebagai usaha bersama berdasarkan 5 (lima) asas yang relevan, yakni:

- a. Asas Manfaat. Dimaksudkan untuk mengamankan bahwa segala upaya dalam menyelenggarakan perlindungan konsumen harus memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi kepentingan konsumen dan pelaku usaha secara keseluruhan.
- b. Asas Keadilan. Dimaksudkan agar partisipasi seluruh rakyat bisa diwujudkan secara maksimal dan memberikan kesempatan kepada konsumen dan pelaku usaha untuk memberikan haknya dan melaksanakan kewajibannya secara adil.
- c. Asas Keseimbangan. Dimaksudkan untuk memberikan keseimbangan antara kepentingan konsumen, pelaku usaha, dan pemerintah dalam arti materiil dan spiritual.
- d. Asas Keamanan dan Keselamatan Konsumen. Dimaksudkan untuk memberikan jaminan atas keamanan dan keselamatan kepada konsumen dalam penggunaan, pemakaian, dan pemanfaatan barang atau jasa yang dikonsumsi atau digunakan.
- e. Asas Kepastian Hukum. Dimaksudkan agar baik pelaku usaha maupun konsumen menaati hukum dan memperoleh keadilan dalam penyelenggaraan perlindungan konsumen, serta negara menjamin kepastian hukum.<sup>11</sup>

Sedangkan tujuan dari perlindungan konsumen dalam Pasal 3 Undang-Undang Perlindungan Konsumen (UUPK), yaitu adalah sebagaiberikut:

- a. Meningkatkan kesadaran, kemampuan, dan kemandirian konsumen untuk melindungi diri.

---

<sup>11</sup> Elsi, Advendi, *Hukum Perlindungan Konsumen*, PT Grasindo, Jakarta, 2012, hal.159

- b. Mengangkat harkat dan martabat konsumen dengan cara menghindarkannya dari eksekusi negatif pemakaian barang dan/atau jasa.
- c. Meningkatkan pemberdayaan konsumen dalam memilih, menentukan, dan menuntut hak-haknya sebagai konsumen.
- d. Menciptakan sistem perlindungan konsumen yang mengandung unsur kepastian hukum dan keterbukaan informasi serta akses untuk mendapatkan informasi.
- e. Menumbuhkan kesadaran pelaku usaha mengenai pentingnya perlindungan konsumen sehingga tumbuh sikap yang jujur dan bertanggung jawab dalam berusaha.
- f. Meningkatkan kualitas barang dan/atau jasa yang menjamin kelangsungan usaha produksi barang dan/atau jasa, kesehatan, kenyamanan, dan keselamatan konsumen.

## **F. Metode Penelitian**

Agar penulisan skripsi ini dapat memiliki kualitas yang diinginkan secara objektif dan ilmiah, maka digunakanlah metode penelitian yang baku, logis dan sistematis, yaitu :

### **1. Tipe Penelitian**

Mengingat penelitian ini lebih memfokuskan pada pencaharian data Primer, sedangkan data Sekunder lebih bersifat menunjang, maka tipe penelitian ini lebih bersifat *Yuridis Empiris* suatu penelitian dengan cara memadukan bahan-bahan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh terhadap fakta fakta hukum yang terjadi dilapangan<sup>12</sup> yaitu melihat Tanggung Jawab Minimarket Sentosa Selincah Kota Jambi Atas Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja.

### **2. Pendekatan Penelitian**

---

<sup>12</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2015, hal.10

Mengingat penelitian ini lebih memfokuskan pada pencaharian data Primer, sedangkan data Sekunder lebih bersifat menunjang, maka pendekatan penelitian ini lebih bersifat *Socio-Legal Approech*.<sup>13</sup> Dengan melakukan pendekatan terhadap masalah dengan menelaah dan menganalisis tentang prosedur dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, kemudian sejauh mana peraturan perundang-undangan yang berlaku tersebut diterapkan dalam Tanggung Jawab Minimarket Sentosa Selincih Kota Jambi Atas Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja.

### 3. Sumber Data

Sumber data dalam skripsi ini, diperoleh melalui :

a. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Sebagai tindak lanjut dari penelitian kepustakaan di atas, maka dilakukan juga penelitian lapangan, untuk mendapatkan data primer yang berguna dalam mendeskripsikan masalah dalam pembahasan Skripsi ini.

b. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku karangan para ilmuwan, ahli dan sarjana, juga terhadap peraturan perundang-undangan yang ada relevansinya dengan pokok bahasan skripsi. Hasil dari mempelajari buku-buku dan lainnya itu diambil intisarinya sebagai data sekunder, yang berguna dalam merumuskan dan menyusun kerangka teori skripsi ini.

---

<sup>13</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2017, hal. 72

#### 4. Tehnik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data primer di lapangan, digunakan alat pengumpul data, yaitu :

- a. Observasi, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung kelapangan kepada objek yang diteliti, dengan melakukan pencatatan segala gejala atau kejadian-kejadian yang diamati.
- b. *Interview*, dengan mengadakan wawancara secara terstruktur, dimana terlebih dahulu dipersiapkan pedoman pertanyaan yang diajukan kepada responden Minimarket Sentosa.
- c. Studi dokumen, yaitu dengan mengambil data-data yang sudah diolah dan disusun secara sistematis di Minimarket Sentosa Kota Jambi.

#### 5. Tehnik Penarikan Sampel

Tehnik penarikan sampel yang dipergunakan adalah secara *purposive sampling*, yaitu penarikan sampel yang dilakukan dengan menentukan kriterianya terlebih dahulu. Kriteria dimaksud berdasarkan pertimbangan bahwa sumber sumber data yang di dapat berkaitan dengan materi yang diteliti, adalah :

- a. Pemilik Minimarket Sentosa.
- b. 2 (dua) orang karyawan Minimarket Sentosa.

#### 6. Analisa Data

Data-data primer yang diperoleh hasil penelitian lapangan, kemudian dikumpulkan, disusun, diolah, dan diklasifikasikan kedalam bagian-bagian tertentu, untuk seterusnya dianalisis. Dalam analisis data digunakan metode

kualitatif, dengan menggambarkan deskripsi masalah yang diteliti dalam bentuk uraian kalimat-kalimat yang dipisah-pisahkan menurut kategorisasi seperti tergambar dalam Bab IV pembahasan Skripsi.

#### **G. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah didalam pembahasan, skripsi ini ditulis kedalam 5 (lima) bab dan tiap-tiap bab dirinci lagi kedalam sub-sub bab dan sub-sub bab dibagi lagi dalam bagian-bagian terkecil sesuai dengan keperluan. Dengan sistematika penulisan terdiri dari :

**Bab I** sebagai bab Pendahuluan akan disajikan beberapa persoalan yang lebih baku diantaranya yaitu tentang sub bab latar belakang, sub bab permasalahan, sub bab tujuan penelitian dan penulisan, sub bab kerangka konseptual, sub bab landasan teoritis, sub bab metode penelitian dan ditutup dengan sub bab sistematika penulisan. Pembahasan dalam bab Pertama ini dimaksudkan sebagai pengantar dan atau pedoman dasar untuk pembahasan bab-bab berikut.

Selanjutnya **Bab II** disajikan tinjauan umum tentang ketenagakerjaan yang terdiri dari sub-sub bab yaitu pengertian ketenagakerjaan, macam-macam tenaga kerja, hak dan kewajiban pekerja dalam ketenagakerjaan, ketenagakerjaan menurut peraturan di Indonesia.

Kemudian **Bab III** disajikan tinjauan umum tentang tanggung jawab perdata yang terdiri dari sub-sub bab yaitu, pengertian tanggung jawab, tanggung jawab dalam hukum perdata, dan pembatasan tanggung jawab perdata.

Pada **Bab IV** akan disajikan kerangka hasil penelitian yang terkait dengan Permasalahan terjadi antara tenaga kerja dengan Minimarket Sentosa Selincah Kota Jambi, Tanggung jawab Minimarket Sentosa atas jaminan kesehatan tenaga kerja.

pada **BAB V** terakhir yaitu penutup akan disajikan beberapa kesimpulan dan beberapa saran.



## **BAB II**

### **TINJAUAN UMUM TENTANG KETENAGAKERJAAN**

#### **A. Pengertian Ketenagakerjaan**

Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan setelah selesai masa hubungan kerja, baik pada pekerjaan yang menghasilkan barang maupun pekerjaan berupa.<sup>14</sup> Dari aspek hukum ketenagakerjaan merupakan bidang hukum privat yang memiliki aspek publik, karena meskipun hubungan kerja dibuat berdasarkan kebebasan para pihak, namun terdapat sejumlah ketentuan yang wajib tunduk pada ketentuan pemerintah dalam artian hukum publik. Masalah ketenagakerjaan dapat timbul karena beberapa faktor seperti pendidikan, kesempatan kerja maupun pertumbuhan ekonomi yang relatif rendah.

Hal ini dialami oleh banyak negara yang termasuk Indonesia, karena hingga saat ini masih banyak pengangguran atau lebih tepatnya lagi orang yang tidak dapat bekerja karena minimnya lapangan pekerjaan. Adapun 3 (tiga) masalah ketenagakerjaan yang sering terjadi di Indonesia :

##### **1. Banyaknya Pengangguran**

---

<sup>14</sup> Widyadharma, Ignatius R., *Op Cit*, hal.33

Disebabkan karena tingginya jumlah penduduk dan tidak diikuti dengan lapangan kerja yang cukup, permasalahan ini merupakan yang paling utama di Indonesia. Begitu juga dengan rendahnya kualitas tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi yang menjadi faktor utama dalam timbulnya masalah ini.

## 2. Lapangan Kerja yang Rendah

Timbul akibat jumlah angkatan kerja yang produktif tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang disediakan. Hal ini menjadi salah satu pemicu masalah pengangguran.

## 3. Kualitas Tenaga Kerja yang Rendah

Tingkat pendidikan yang rendah baik formal maupun non formal. Kemampuan ekonomi masyarakat Indonesia tergolong rendah menyebabkan ketidakmampuan untuk meraih pendidikan yang tinggi.

## 4. Bicara tentang ketenagakerjaan tentunya masih banyak lagi yang dapat dijadikan pembahasan. Sekilas pemaparan secara umum mengenai pengertian, peraturan dan masalah ketenagakerjaan yang ada di Indonesia.<sup>15</sup>

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah Pekerja/ Buruh muncul untuk menggantikan istilah Buruh pada zaman penjajahan Belanda. Karena pada

---

<sup>15</sup> *Ibid*, hal. 34

masa ini, buruh adalah sebutan untuk orang-orang pekerja kasar seperti kuli, tukang, dan lain-lain. Pemerintah Belanda dahulu menyebut buruh dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan untuk orang-orang pekerja halus seperti pegawai administrasi yang duduk di kantor disebut *white collar* (berkerah putih).

Karena latar belakang tersebut, maka istilah buruh ini perlu diganti agar lebih baik. Oleh karena itu kita merujuk pada Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 pada penjelasan Pasal 2 disebutkan bahwa “yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja, dan lain-lain badan kolektif”. Oleh karena itu, disepakati istilah buruh diganti dengan pekerja karena mempunyai dasar hukum yang kuat. Kemudian dengan diundangkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi pekerja/buruh. Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian pekerja menjadi diperluas, yaitu :

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak.
2. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali yang memborong adalah perusahaan.
3. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.<sup>16</sup>

Sebagaimana halnya dengan pengertian pekerja, dalam Undang Undang Ketenagakerjaan juga dijelaskan mengenai pengertian pengusaha dan perusahaan. Menurut Pasal 1 angka 5 Undang Undang Republik

---

<sup>16</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hal. 58

Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.<sup>17</sup>

Pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan).<sup>18</sup> Pengertian perusahaan sendiri dirumuskan dalam Pasal 1 huruf b Undang Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba. Menurut Molengraaff perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.

Sedangkan menurut Polak dikatakan perusahaan apabila diperlukan perhitungan laba dan rugi yang dapat diperkirakan dan dicatat dalam pembukuan. Dengan adanya unsur pembukuan, maka rumusan definisi

---

<sup>17</sup> *Ibid*, hal. 59

<sup>18</sup> *Ibid*, hal. 60

perusahaan lebih dipertegas lagi sebab pembukuan merupakan unsur mutlak yang harus ada pada perusahaan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan. Laba adalah tujuan utama setiap perusahaan.<sup>19</sup>

Lingkup dari hukum perusahaan, yaitu bentuk usaha dan kegiatan usaha perusahaan. Berdasarkan kriteria jumlah pemilik perusahaan diklasifikasikan menjadi dua, yaitu perusahaan perseorangan dan perusahaan persekutuan. Perusahaan perseorangan didirikan dan dimiliki oleh satu orang pengusaha, sedangkan perusahaan persekutuan didirikan oleh beberapa orang pengusaha yang bekerja sama dalam satu persekutuan. Apabila klasifikasi berdasarkan kepemilikannya, perusahaan dibagi menjadi perusahaan swasta yang didirikan dan dimiliki oleh pihak swasta, sedangkan perusahaan negara didirikan dan dimiliki oleh negara biasa disebut dengan BUMN. Berdasarkan klasifikasi bentuk hukum, perusahaan dibagi atas perusahaan badan hukum dan perusahaan bukan badan hukum. Perusahaan badan hukum adalah kepemilikan swasta, yaitu Perseroan Terbatas (PT) dan Koperasi, adapula yang dimiliki oleh negara, yaitu Perusahaan Umum (PERUM) dan Perusahaan Perseroan (PERSERO).

## **B. Macam-Macam Tenaga Kerja**

Tenaga kerja dapat dibedakan menjadi beberapa jenis nih. Kita dapat melihatnya melalui 2 (dua) aspek utama, yaitu aspek kemampuan dan kualitasnya, atau berdasarkan status pekerjaannya. Jika dilihat dari

---

<sup>19</sup> *Ibid*, hal. 61

kemampuan dan kualitas pekerja, maka tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi:

1. Tenaga Kerja Terdidik.

selain dokter masih banyak pekerjaan yang juga memerlukan pendidikan formal Tenaga kerja ini memperoleh kemampuannya dalam suatu bidang dengan cara menempuh pendidikan formal. Contoh: Dokter, Arsitek.

2. Tenaga Kerja Terampil.

Supir truk dan bus adalah 2 pekerjaan yang membutuhkan keterampilan Tenaga kerja ini adalah tenaga kerja yang membutuhkan keahlian di bidang tertentu dengan melalui pelatihan atau pengalaman kerja. Contoh: Sopir Bus, Musisi

3. Tenaga Kerja Tidak Terdidik & Tidak Terampil ( Pekerja Kasar).

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terampil, bekerja hanya mengandalkan tenaga saja tanpa ada keunggulan lain. Contoh: Kuli. digolongkan berdasarkan status pekerjaannya, maka tenaga kerja dapat digolongkan menjadi 3 kelompok juga, yaitu Pekerja Lepas, atau biasa disebut dengan freelance adalah orang yang bekerja sendiri dan tidak berkomitmen pada suatu perusahaan. Pekerja Kontrak, seorang yang dipekerjakan oleh satu perusahaan dengan jangka waktu tertentu yang telah disepakati dalam perjanjian tertulis.<sup>20</sup>

Pekerja Tetap, seorang yang dipekerjakan oleh satu perusahaan untuk jangka waktu tidak tertentu. Dari sekian banyak jenis dan tipe-tipe pekerjaan, tidak serta merta ketenagakerjaan Indonesia terlepas dari suatu

---

<sup>20</sup> Agus Midah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2012, hal. 7

masalah. Nah berikut ini adalah masalah yang jamak terjadi di Indonesia terkait ketenagakerjaan:<sup>21</sup>

1. Rendahnya Kualitas Tenaga Kerja

Infrastruktur dan pengajar yang baik adalah kunci memajukan pendidikan. Pendidikan/pelatihan yang baik akan menghasilkan tenaga kerja yang baik, Indonesia belum memiliki itu semua, karena itu masih banyak tenaga kerja di Indonesia yang belum mampu menciptakan hasil produksi yang baik;

2. Jumlah Angkatan kerja yang Tidak Sebanding dengan Kesempatan Kerja

Meningkatnya angkatan kerja tidak diimbangi oleh banyaknya lapangan kerja yang tersedia, menyebabkan beban tersendiri bagi sistem perekonomian. Angkatan kerja yang tidak tertampung akhirnya berakhir menjadi pengangguran;

3. Persebaran Kerja yang Tidak Merata

Karena kebanyakan warga Indonesia masih berpikiran “Jawa Sentris” maka pembangunan dan pekerjaan terfokus di Jawa. Hal ini menyebabkan tidak meratanya pembangunan dan belum maksimalnya pengembangan sumberdaya di daerah lain.

4. Pengangguran

Terjadinya krisis ekonomi dan kurangnya lapangan pekerjaan terkadang membuat perusahaan tidak memiliki pilihan selain memutuskan tenaga kerjanya. Ditambah dengan sempitnya lapangan pekerjaan membuat tenaga kerja menganggur dan mengurangi potensi ekonomi.<sup>22</sup>

### C. Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Ketenagakerjaan

---

<sup>21</sup> Darwin Prinst, *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, PT. Citra, Bandung, 2010, hal.213

<sup>22</sup> *Ibid*, hal. 214

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang wajib mencantumi syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh, oleh karena itu penting bagi pekerja/buruh untuk mengetahui dan paham akan hak-hak sebagai pekerja/buruh. Adapun hak-hak tenaga kerja menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu sebagai berikut

.<sup>23</sup>

- a. Hak atas kesempatan dan perlakuan yang sama  
Sesuai dengan Pasal 5 yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan Pasal 6 yaitu Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- b. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja  
Pada Pasal 11 tertulis bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- c. Hak atas penempatan tenaga kerja  
Pada Pasal 31 tertulis bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- d. Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan

---

<sup>23</sup> Husni Lalu, *Op Cit*, hal. 105

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja meliputi:

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

Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

e. Hak untuk istirahat dan cuti

Pengusaha wajib memberi: (a) waktu istirahat dan wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:

1. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
2. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu istirahat pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur lebih lanjut pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan

(b) Cuti yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu :

1. Cuti tahunan, paling sedikit 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus.
  2. Cuti sakit, cuti dapat diberikan apabila pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
  3. Cuti haid, Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
  4. Cuti bersalin, Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
  5. Cuti keguguran, Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
  6. Cuti alasan penting, Pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja dengan alasan sebagai berikut: (a) Pekerja/buruh menikah; (b) Menikahkan anaknya; (c) Mengkhitan anaknya; (d) Membaptiskan anaknya; (e) Isteri melahirkan atau keguguran kandungan; (f) Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia; dan (g) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia
- f. Hak untuk melaksanakan ibadah

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya

- g. Hak atas kesehatan dan keselamatan kerja

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

1. keselamatan dan kesehatan kerja;
2. moral dan kesusilaan; dan

3. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

h. Hak atas upah yang layak

Setiap pekerja/buruh berhak atas penghasilan yang layak bagi kemanusiaan dan berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya, oleh karena itu Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan yang berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

i. Hak atas kesejahteraan

Sesuai dengan Pasal 99 yaitu setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Oleh karena itu merujuk pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pada Pasal 15 tertulis bahwa Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti. Selain itu untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan serta membentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan.

j. Hak kebebasan berserikat

Sesuai dengan Pasal 104 yaitu setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

k. Hak untuk melakukan mogok kerja

Hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yaitu melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

1. Hak atas pesangon bila di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Selain dari hak-hak pekerja di atas, terdapat beberapa hak bagi para pekerja perempuan, adapun Hak khusus bagi perempuan yaitu:

1. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. (Pasal 81)
2. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. (Pasal 82)
3. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
4. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. (Pasal 83)

Untuk mendapatkan hak-hak pekerja, tentu saja seorang pekerja harus memenuhi kewajiban seorang pekerja terlebih dahulu, Kewajiban bagi pekerja/buruh diatur pada KUHPerduta, yaitu:<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Zainal Asikin, *Op Cit*, hal. 84

1. Buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan. (Pasal 1603)
2. Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya. (Pasal 1603a)
3. Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan. (Pasal 1603b)
4. Pada umumnya buruh wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang buruh yang baik. (Pasal 1603d).

#### **D. Ketenagakerjaan Menurut Peraturan Di Indonesia**

Indonesia adalah negara hukum, sebagai negara hukum segala aspek kehidupan bangsa Indonesia diatur oleh hukum termasuk dalam hubungan industrial yang menyangkut tenaga kerja. Pengaturan ini demi terpenuhinya hak para tenaga kerja agar tidak terjadi eksploitasi dan pelanggaran terhadap tenaga kerja. Hukum perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Di Indonesia pengaturan hukum Ketenagakerjaan diatur

dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>25</sup>

Hukum ketenagakerjaan atau perburuhan merupakan bagian dari hukum pada umumnya, Sebagai bagian dari hukum pada umumnya atau memberikan batasan pengertian hukum ketenagakerjaan atau perburuhan tidak terlepas dari pengertian hukum pada umumnya. Berbicara tentang batasan hukum, para ahli saat ini belum ada menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum. Hal ini dikarenakan hukum memiliki bentuk dan cakupan yang sangat luas. Bentuk dan cakupan yang luas ini menjadikan hukum dapat diartikan dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda.<sup>26</sup>

Menurut Soetikno, hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.<sup>27</sup>

Imam Soepomo sendiri memberikan pengertian hukum perburuhan/Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis

---

<sup>25</sup> Widyadharma, Ignatius R., *Op Cit*, hal.1

<sup>26</sup> Husni Lalu, *Op Cit*, hal. 20

<sup>27</sup> Abdussalam, H.R., *Op Cit*, hal. 14

ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pekerja atau buruh.<sup>28</sup>

Sedangkan menurut Mollenaar, hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, buruh dengan buruh dan buruh dengan penguasa. Dari pengertian hukum perburuhan diatas hukum ketenagakerjaan memiliki beberapa unsur yaitu:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan.
3. Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja atau buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja atau buruh dan sebagainya.<sup>29</sup>

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak ada satu pasal pun yang memberikan definisi mengenai Hukum Ketenagakerjaan atau Perburuhan. Akan tetapi dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkaitan dengan tenaga

---

<sup>28</sup> *Ibid*, hal. 15

<sup>29</sup> *Ibid*, hal. 17

kerja baik sebelum kerja (*pre employment*), pada saat kerja (*during employment*) dan sesudah kerja (*post employment*).<sup>30</sup>

Peraturan dan Undang-Undang Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Peraturan tersebut dilandasi dengan tujuan sebagai berikut:

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

Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi. Lebih lanjut, tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) kelompok yaitu:

1. Tenaga Kerja Terdidik  
Tenaga kerja yang mempunyai keahlian pada bidang tertentu atau khusus yang diperoleh dari bidang pendidikan. Sebagai contoh: dosen, dokter, guru, pengacara, akuntan dan sebagainya.
2. Tenaga Kerja Terlatih  
Tenaga kerja yang memiliki keahlian pada bidang tertentu atau khusus yang diperoleh dari pengalaman dan latihan. Sebagai contoh: supir, tukang jahit, montir dan sebagainya.
3. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih  
Tenaga kerja yang mengandalkan tenaga, tidak memerlukan pendidikan maupun pelatihan terlebih dahulu. Sebagai contoh: kuli, pembantu rumah tangga, buruh kasar dan sebagainya.

---

<sup>30</sup> Zainal Asikin, *Op Cit*, hal. 146

Klasifikasi diatas mendorong pengaturan terkait pelatihan kerja sebagaimana diatur dalam Bab V Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013, agar kualifikasi tenaga kerja Indonesia dapat semakin baik. Dalam pelaksanaan ketenagakerjaan, pelaku usaha dan tenaga kerja mengikatkan diri dalam suatu hubungan hukum melalui ikatan atau perjanjian kerja yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak, bersifat tertulis atau lisan dan dilandasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Hak dan kewajiban antara pengusaha dan tenaga kerja juga menjadi perhatian demi menciptakan keamanan dan kenyamanan saat melakukan aktivitas pekerjaan. Apabila timbul perselisihan antara pengusaha dan tenaga kerja, maka hukum yang mengatur adalah Undang Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Setiap bentuk perselisihan memiliki cara atau prosedur yang berlaku dan harus diikuti oleh kedua belah pihak baik itu melalui cara berunding, mediasi, konsiliasi, arbitrase maupun diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Hukum ketenagakerjaan atau perburuhan merupakan bagian dari hukum pada umumnya, Sebagai bagian dari hukum pada umumnya atau memberikan batasan pengertian hukum ketenagakerjaan atau perburuhan tidak terlepas dari pengertian hukum pada umumnya. Berbicara tentang batasan hukum, para ahli saat ini belum ada menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum. Hal ini dikarenakan hukum

memiliki bentuk dan cakupan yang sangat luas. Bentuk dan cakupan yang luas ini menjadikan hukum dapat diartikan dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda.<sup>31</sup>

Menurut Soetikno, hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.<sup>32</sup>

Imam Soepomo sendiri memberikan pengertian hukum perburuhan/Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pekerja atau buruh.<sup>33</sup>

Sedangkan menurut Mollenaar, hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, buruh dengan buruh dan buruh dengan penguasa. Dari pengertian hukum perburuhan diatas hukum ketenagakerjaan memiliki beberapa unsur yaitu:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis.

---

<sup>31</sup> Husni Lalu, *Op Cit*, hal. 20

<sup>32</sup> Abdussalam, H.R., *Op Cit*, hal. 14

<sup>33</sup> *Ibid*, hal. 15

2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan.
3. Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja atau buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja atau buruh dan sebagainya.<sup>34</sup>

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak ada satu pasal pun yang memberikan definisi mengenai Hukum Ketenagakerjaan atau Perburuhan. Akan tetapi dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum kerja (*pre employment*), pada saat kerja (*during employment*) dan sesudah kerja (*post employment*).<sup>35</sup>

Peraturan dan Undang-Undang Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Peraturan tersebut dilandasi dengan tujuan sebagai berikut:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi

---

<sup>34</sup> *Ibid*, hal. 17

<sup>35</sup> Zainal Asikin, *Op Cit*, hal. 146

2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

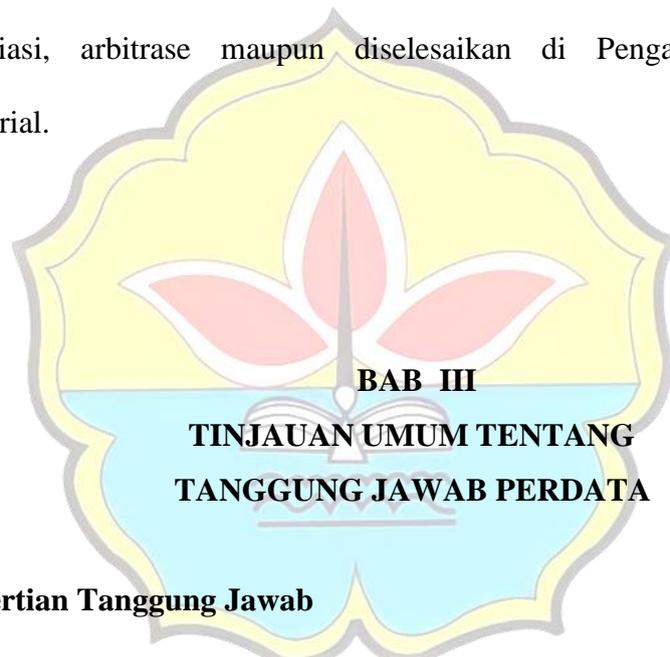
Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi. Lebih lanjut, tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) kelompok yaitu:

1. Tenaga Kerja Terdidik yang mempunyai keahlian pada bidang tertentu atau khusus yang diperoleh dari bidang pendidikan. Sebagai contoh: dosen, dokter, guru, pengacara, akuntan dan sebagainya.
2. Tenaga Kerja Terlatih yang memiliki keahlian pada bidang tertentu atau khusus yang diperoleh dari pengalaman dan latihan. Sebagai contoh: supir, tukang jahit, montir dan sebagainya.
3. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih yang mengandalkan tenaga, tidak memerlukan pendidikan maupun pelatihan terlebih dahulu. Sebagai contoh: kuli, pembantu rumah tangga, buruh kasar dan sebagainya.

Klasifikasi diatas mendorong pengaturan terkait pelatihan kerja sebagaimana diatur dalam Bab V Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013, agar kualifikasi tenaga kerja Indonesia dapat semakin baik. Dalam pelaksanaan ketenagakerjaan, pelaku usaha dan tenaga kerja mengikatkan diri dalam suatu hubungan hukum melalui ikatan atau perjanjian kerja yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak, bersifat tertulis atau lisan dan dilandasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Hak dan kewajiban antara

pengusaha dan tenaga kerja juga menjadi perhatian demi menciptakan keamanan dan kenyamanan saat melakukan aktivitas pekerjaan.

Apabila timbul perselisihan antara pengusaha dan tenaga kerja, maka hukum yang mengatur adalah Undang Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Setiap bentuk perselisihan memiliki cara atau prosedur yang berlaku dan harus diikuti oleh kedua belah pihak baik itu melalui cara berunding, mediasi, konsiliasi, arbitrase maupun diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.



#### **A. Pengertian Tanggung Jawab**

Pengertian tanggung jawab secara umum adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban. definisi tanggung jawab secara harafiah dapat diartikan sebagai keadaan wajib menanggung segala sesuatunya jika terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan atau juga berarti hak yang berfungsi menerima pembebanan sebagai akibat sikapnya oleh pihak

lain. Tanggung jawab itu bersifat kodrati, artinya sudah merupakan bagian dari kehidupan manusia, bahwa setiap manusia pasti dibebani dengan tanggung jawab.<sup>36</sup>

Tanggung jawab menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kewajiban terhadap segala sesuatunya; fungsi menerima pembebanan sebagai akibat sikap tindak sendiri atau pihak lain.<sup>37</sup> Pada hakikatnya hanya masing-masing individu yang dapat bertanggungjawab. Hanya mereka yang memikul akibat dari perbuatan mereka. Oleh karenanya, istilah tanggung jawab pribadi atau tanggungjawab sendiri sebenarnya “mubadzir”. Suatu masyarakat yang tidak mengakui bahwa setiap individu mempunyai nilainya sendiri yang berhak diikutinya tidak mampu menghargai martabat individu tersebut dan tidak mampu mengenali hakikat kebebasan.

Menurut *George Bernard Shaw* Orang yang dapat bertanggungjawab terhadap tindakannya dan mempertanggungjawabkan perbuatannya hanyalah orang yang mengambil keputusan dan bertindak tanpa tekanan dari pihak manapun atau secara bebas dan Menurut *Carl Horber* Orang yang terlibat dalam organisasi-organisasi seperti ini adalah mereka yang melaksanakan tanggungjawab pribadi untuk diri sendiri dan orang lain. Semboyan umum semua birokrat adalah perlindungan sebagai ganti tanggung jawab, Pertanggungjawaban berarti kewajiban memberikan jawaban yang merupakan perhitungan atas semua hal yang terjadi dan

---

<sup>36</sup> Mahrus Ali, *Dasar-Dasar Tanggung Jawab*, Sinargrafika, Jakarta, 2011, hal.13

<sup>37</sup> Tim Pustaka Gama, *Op Cit*, hal.739

kewajiban untuk memberikan pemulihan atas kerugian yang mungkin ditimbulkannya.<sup>38</sup>

Adapun jenis Tanggung jawab dapat dibedakan menurut keadaan manusia atau hubungan yang dibuatnya. Atas dasar ini, lalu dikenal beberapa jenis tanggung jawab diantaranya :

1. Tanggung Jawab Terhadap Allah SWT yaitu Allah SWT menciptakan manusia di bumi ini bukanlah tanpa tanggung jawab, melainkan untuk mengisi kehidupannya, manusia mempunyai tanggung jawab langsung terhadap perintah Allah SWT. Sehingga tindakan atau perbuatan manusia tidak bisa lepas dari pengawasan Allah SWT yang dituangkan dalam kitab suci AlQur'an melalui agama islam. Pelanggaran dari hukuman-hukuman tersebut akan segera diperingati oleh Allah dan jika dengan peringatan yang keraspun manusia masih juga tidak menghiraukannya maka Allah akan melakukan kutukan. Contohnya: Seorang muslim yang taat kepada agamanya maka ia bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri dan kepada Allah. Karena ia menghindari hukuman yang akan ia terima jika tidak taat pada ajaran agama.
2. Tanggung jawab atas amanah yang diberikan padanya karena pada hakekatnya, kehidupan inipun merupakan amanah dari Allah SWT. Oleh karenanya, seorang mukmin senantiasa meyakini, apapun yang

---

<sup>38</sup> Mahrus Ali, *Op Cit*, hal. 57

Allah berikan padanya, maka itu merupakan amanah yang kelak akan dimintai pertanggung jawaban dari Allah.

3. Tanggung Jawab Terhadap Diri Sendiri seperti menuntut kesadaran setiap orang untuk memenuhi kewajibannya sendiri dalam mengembangkan kepribadian sebagai manusia pribadi. Dengan demikian bisa memecahkan masalah-masalah kemanusiaan mengenai dirinya sendiri. Contohnya: Rudi membaca sambil berjalan. Meskipun sebentar-bentar ia melihat ke jalan tetap juga ia lengah dan terperosok ke sebuah lubang. Ia harus beristirahat dirumah beberapa hari. Konsekuensi tinggal dirumah beberapa hari merupakan tanggung jawab ia sendiri akan kelengahannya.
4. Tanggung Jawab kepada Keluarga terdiri dari suami-istri, ayah-ibu dan anak-anak, dan juga orang lain yang menjadi anggota keluarga. Tiap anggota keluarga wajib bertanggung jawab kepada keluarganya. Tanggung jawab ini menyangkut nama baik keluarga. Tetapi tanggung jawab juga merupakan kesejahteraan, keselamatan, pendidikan, dan kehidupan. Contohnya: Dalam sebuah keluarga biasanya memiliki peraturan-peraturan sendiri yang bersifat mendidik, suatu hal peraturan tersebut dilanggar oleh salah satu anggota keluarga. Sebagai kepala keluarga (Ayah) berhak menegur atau bahkan memberi hukuman. Hukuman tersebut merupakan tanggung jawab terhadap perbuatannya.
5. Tanggung Jawab terhadap Masyarakat Pada hakekatnya manusia tidak bisa hidup tanpa bantuan manusia lain, sesuai dengan kedudukannya

sebagai makhluk sosial. Karena membutuhkan manusia lain maka ia harus berkomunikasi dengan manusia lain tersebut. Sehingga dengan demikian manusia di sini merupakan anggota masyarakat yang tentunya mempunyai tanggung jawab tersebut. Wajarlah apabila segala tingkah laku dan perbuatannya harus dipertanggung jawabkan kepada masyarakat. Contohnya: Safi'i terlalu congkak dan sombong, ia mengejek dan menghina orang lain yang mungkin lebih sederhana dari pada dia. Karena ia termasuk dalam orang yang kaya dikampungnya. Ia harus bertanggung jawab atas kelakuannya tersebut. Sebagai konsekuensi dari kelakuannya tersebut, Safi'i dijauhi oleh masyarakat sekitar.

6. Tanggung Jawab Terhadap Bangsa dan Negara bahwa setiap manusia, tiap individu adalah warga negara suatu negara. Dalam berfikir, berbuat, bertindak, bertingkah laku manusia terikat oleh norma-norma atau ukuran-ukuran yang dibuat oleh negara. Manusia tidak dapat berbuat semaunya sendiri. Bila perbuatan manusia itu salah, maka ia harus bertanggung jawab kepada negara. Contohnya: Dalam novel "Jalan Tak Ada Ujung" karya Muchtar Lubis, Guru Isa yang terkenal sebagai guru yang baik, terpaksa mencuri barang-barang milik sekolah demi rumah tangganya. Perbuatan guru Isa ini harus pula

dipertanggungjawabkan kepada pemerintah, kali perbuatan itu diketahui ia harus berurusan dengan pihak kepolisian dan pengadilan.<sup>39</sup>

Menurut Abdulkadir Muhammad teori tanggung jawab dalam perbuatan melanggar hukum (*tort liability*) dibagi menjadi beberapa teori, yaitu :

- a. Tanggung jawab akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan dengan sengaja (*intentional tort liability*), tergugat harus sudah melakukan perbuatan sedemikian rupa sehingga merugikan penggugat atau mengetahui bahwa apa yang dilakukan tergugat akan mengakibatkan kerugian.
- b. Tanggung jawab akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan karena kelalaian (*negligence tort liability*), didasarkan pada konsep kesalahan (*concept of fault*) yang berkaitan dengan moral dan hukum yang sudah bercampur baur (*interminglend*).
- c. Tanggung jawab mutlak akibat perbuatan melanggar hukum tanpa mempersoalkan kesalahan (*strict liability*), didasarkan pada perbuatannya baik secara sengaja maupun tidak sengaja, artinya meskipun bukan kesalahannya tetap bertanggung jawab atas kerugian yang timbul akibat perbuatannya.<sup>40</sup>

## **B. Tanggung Jawab Dalam Hukum Perdata**

---

<sup>39</sup> *Ibid*, hal. 60-65

<sup>40</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung, 2014, hal.95

Dalam hukum perdata tanggung jawab seseorang terhadap perbuatan yang melawan hukum memiliki ruang lingkup yang lebih luas dibandingkan dengan perbuatan pidana. Perbuatan melawan hukum tidak hanya mencakup perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang pidana saja, akan tetapi jika perbuatan tersebut bertentangan dengan undang-undang lainnya dan bahkan dengan ketentuan-ketentuan hukum yang tidak tertulis. Ketentuan perundang-undangan dari perbuatan melawan hukum bertujuan untuk melindungi dan memberikan ganti rugi kepada pihak yang dirugikan.

Kitab Undang-Undang Hukum perdata (KUHPerdata) membagi masalah pertanggung jawaban terhadap perbuatan melawan hukum menjadi 2 (dua) golongan yaitu:

1. Tanggung jawab langsung, hal ini diatur dalam Pasal 1365 KUHPerdata. Dengan adanya interpretasi yang luas sejak tahun 1919 (*Arest Lindenbaun vs Cohen*) dari Pasal 1365 KUHPerdata ini, maka banyak hal-hal yang dulunya tidak dapat dituntut atau dikenakan sanksi atau hukuman, kini terhadap pelaku dapat dimintakan pertanggung jawaban untuk membayar ganti rugi.
2. Tanggung jawab tidak langsung, menurut Pasal 1367 KUHPerdata, seorang subjek hukum tidak hanya bertanggung jawab atas perbuatan melawan hukum yang dilakukannya saja, tetapi juga untuk perbuatan yang dilakukan oleh orang lain yang menjadi tanggungan dan barang-barang yang berada di bawah pengawasannya. Tanggung jawab atas akibat yang ditimbulkan oleh perbuatan melawan hukum dalam hukum

pedata, pertanggung jawabannya selain terletak pada pelakunya sendiri juga dapat dialihkan pada pihak lain atau kepada Negara, tergantung siapa yang melakukannya.

Menurut hukum perdata dasar pertanggungjawaban dibagi menjadi dua macam, yaitu kesalahan dan risiko. Dengan demikian dikenal dengan pertanggungjawaban atas dasar kesalahan (*liability without based on fault*) dan pertanggungjawaban tanpa kesalahan yang dikenal (*liability without fault*) yang dikenal dengan tanggung jawab risiko atau tanggung jawab mutlak (*strict liability*). Prinsip dasar pertanggung jawaban atas dasar kesalahan mengandung arti bahwa seseorang harus bertanggung jawab karena ia melakukan kesalahan karena merugikan orang lain. Sebaliknya prinsip tanggung jawab risiko adalah bahwa konsumen penggugat tidak diwajibkan lagi melainkan produsen tergugat langsung bertanggung jawab sebagai risiko usahanya

Menurut Pasal 1365 KUHPerdota, maka yang dimaksud dengan perbuatan melanggar hukum adalah perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan oleh seseorang yang karena salahnya telah menimbulkan kerugian bagi orang lain. Dalam ilmu hukum dikenal 3 katagori dari perbuatan melawan hukum, yaitu sebagai perbuatan melawan hukum karena kesengajaan, Perbuatan melawan hukum tanpa kesalahan (tanpa unsur

kesengajaan maupun kelalaian) dan perbuatan melawan hukum karena kelalaian.<sup>41</sup>

Maka model tanggung jawab hukum adalah dengan unsur kesalahan (kesengajaan dan kelalaian) sebagaimana terdapat dalam Pasal 1365 KUHPerdata, yaitu “tiap-tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut”.<sup>42</sup>

Tanggung jawab dengan unsur kesalahan khususnya kelalaian sebagaimana terdapat dalam Pasal 1366 KUHPerdata yaitu “setiap orang bertanggungjawab tidak saja untuk kerugian yang disebabkan perbuatannya, tetapi juga untuk kerugian yang disebabkan kelalaian atau kurang hati-hatinya”.<sup>43</sup>

Tanggung jawab mutlak (tanpa kesalahan) sebagaimana terdapat dalam Pasal 1367 KUHPerdata yaitu Seseorang tidak saja bertanggung jawab untuk kerugian yang disebabkan karena perbuatannya sendiri, tetapi juga untuk kerugian yang disebabkan karena perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya atau disebabkan oleh barang-barang yang berada dibawah pengawasannya, seperti :

1. Orang tua dan wali bertanggung jawab tentang kerugian, yang disebabkan oleh anak-anak belum dewasa, yang tinggal pada mereka dan terhadap siapa mereka melakukan kekuasaan orang tua dan wali,

---

<sup>41</sup> R. Soesilo, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata serta Komentar-Komentar Lengkap Pasal Demi Pasal*, Politeia, Jakarta, 2015, hal. 191

<sup>42</sup> *Ibid*, hal.192

<sup>43</sup> *Ibid*, hal.193

2. Majikan-majikan dan mereka yang mengangkat orang-orang lain untuk mewakili urusan-urusan mereka adalah bertanggung jawab tentang kerugian yang diterbitkan oleh pelayan-pelayan atau bawahan-bawahan mereka di dalam melakukan pekerjaan untuk mana orang-orang ini dipakainya,
3. Guru-guru sekolah dan kepala-kepala tukang bertanggung jawab tentang kerugian yang diterbitkan oleh murid-murid dan tukang-tukang mereka selama waktu orang-orang ini berada dibawah pengawasan mereka.<sup>44</sup>

Tanggung jawab yang disebutkan diatas berakhir, jika orangtua, wali, guru sekolah dan kepala-kepala tukang itu membuktikan bahwa mereka tidak dapat mencegah perbuatan untuk mana mereka seharusnya bertanggung jawab. Selain dari tanggung jawab perbuatan melawan hukum, KUHPerdara melahirkan tanggung jawab hukum perdata berdasarkan wanprestasi. Diawali dengan adanya perjanjian yang melahirkan hak dan kewajiban.

Apabila dalam hubungan hukum berdasarkan perjanjian tersebut, pihak yang melanggar kewajiban (debitur) tidak melaksanakan atau melanggar kewajiban yang dibebankan kepadanya maka ia dapat dinyatakan lalai (wanprestasi) dan atas dasar itu ia dapat dimintakan pertanggungjawaban hukum berdasarkan wanprestasi. Sementara

---

<sup>44</sup> Mahrus Ali, *Op Cit*, hal. 102

tanggungjawab hukum perdata berdasarkan perbuatan melawan hukum didasarkan adanya hubungan hukum, hak dan kewajiban yang bersumber pada hukum.

Pada hakikatnya hanya masing-masing individu yang dapat bertanggungjawab. Hanya mereka yang memikul akibat dari perbuatan mereka. Oleh karenanya, istilah tanggung jawab pribadi atau tanggungjawab sendiri sebenarnya “mubadzir”. Suatu masyarakat yang tidak mengakui bahwa setiap individu mempunyai nilainya sendiri yang berhak diikutinya tidak mampu menghargai martabat individu tersebut dan tidak mampu mengenali hakikat kebebasan.

Menurut *George Bernard Shaw* Orang yang dapat bertanggungjawab terhadap tindakannya dan mempertanggungjawabkan perbuatannya hanyalah orang yang mengambil keputusan dan bertindak tanpa tekanan dari pihak manapun atau secara bebas dan Menurut *Carl Horber* Orang yang terlibat dalam organisasi-organisasi seperti ini adalah mereka yang melaksanakan tanggungjawab pribadi untuk diri sendiri dan orang lain. Semboyan umum semua birokrat adalah perlindungan sebagai ganti tanggung jawab, Pertanggungjawaban berarti kewajiban memberikan jawaban yang merupakan perhitungan atas semua hal yang terjadi dan kewajiban untuk memberikan pemulihan atas kerugian yang mungkin ditimbulkannya.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Mahrus Ali, *Op Cit*, hal. 57

### C. Pembatasan Tanggung Jawab

Pembatasan tanggung jawab atau sering juga disebut dengan *limitation of liability* merupakan bentuk pengecualian tanggung jawab. Pengecualian tanggung jawab dalam bentuk membatasi tanggung jawab kreditur terhadap kerugian yang dialami oleh debitur akibat kesalahan debitur itu sendiri dapat dibenarkan, contohnya "garansi tidak berlaku apabila terjadi kerusakan yang disebabkan oleh kelalaian pemakai". Pembatasan tanggung jawab yang seperti ini sesuai dengan salah satu prinsip tanggung jawab yaitu tanggung jawab berdasarkan atas unsur kesalahan (*liability based on fault*), yang mana seseorang dapat diminta pertanggung jawabannya berdasarkan unsur kesalahan yang dilakukannya. Prinsip tanggung jawab berdasarkan unsur kesalahan terdapat dalam Pasal 1365, 1366 dan 1367 KUH Perdata.<sup>46</sup>

Pengecualian tanggung jawab untuk menghindari tanggung jawab terhadap tuntutan ganti rugi dari debitur dalam bentuk pembatasan tanggung jawab merupakan perbuatan melanggar Undang-Undang, contohnya dalam perjanjian pengiriman barang "ganti rugi hanya terhadap kehilangan barang tidak termasuk kerusakan", perjanjian jual-beli "Garansi berlaku selama 1 tahun tidak termasuk baterai dan *charger*" dan lain-lain. Kreditur dengan membatasi tanggung jawab untuk menghindari kewajibannya telah merampas hak-hak daripada sidebitur dan telah menyalahgunakan keadaan lemah atau ketidakberdayaan sidebitur.

---

<sup>46</sup> *Ibid*, hal. 224

Dalam pembatasan tanggung jawab yang seperti ini terdapat itikad tidak baik yang dilakukan oleh kreditur kepada debitur. Yang mana hal ini bertentangan dengan Pasal 1338 KUH Perdata. Pengalihan tanggung jawab merupakan perbuatan mengalihkan, memindahkan, mengganti, menukar atau mengubah tanggung jawab kepada pihak lain. Contoh pengalihan tanggung jawab ini dapat kita lihat pada perjanjian perparkiran yang menyatakan bahwa pengelola perparkiran tidak bertanggung atas kehilangan kendaraan yang diparkir, sehingga kerugian akibat hilangnya kendaraan pada area perparkiran merupakan tanggung jawab daripada sipemilik (pemakai jasa atau layanan perparkiran). Pengalihan tanggung jawab yang mencantumkan klausula pengalihan tanggung jawab diatas sangat merugikan sipemakai jasa atau layanan perparkiran (konsumen) yang mana kendaraan yang diparkir berada dalam kekuasaan sipengelola perparkiran (Pasal 1706 KUH Perdata).

Oleh Undang-Undang pengecualian tanggung jawab dalam bentuk pengalihan tanggung jawab yang merupakan tanggung jawabnya dengan cara atau alasan apapun adalah perbuatan yang dilarang. Dalam pasal 18 huruf (a) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen secara tegas melarang pencantuman klausula yang menyatakan pengalihan tanggung jawab pelaku usaha.

Menurut penulis bahwa pelarangan pencantuman klausula yang menyatakan pengalihan tanggung jawab pelaku usaha adalah sudah tepat karena tanpa dicantumkannya klausula pengalihan tanggung jawab dalam

perjanjian, maka tanggung jawab itu akan berakhir sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh undang-undang, sesuai dengan jangka waktu yang diperjanjikan, atau berakhirnya perjanjian. Seperti contoh perparkiran diatas, bahwa tanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan atas mobil yang diparkir akan beralih kepada sipemilik kendaraan ketika sipemakai jasa dan layanan perparkiran keluar dari perparkiran.

Untuk perjanjian yang mencantumkan klausula pengalihan tanggung jawab maka hal itu oleh Undang-Undang klausula tersebut batal demi hukum atau klausulua tersebut dianggap tidak pernah ada. Maka ketentuan mengenai tanggung jawab tetap berpedoman kepada perjanjian yang disepakati (tidak bertentangan dengan Undang-Undang). Dalam suatu perjanjian baku (sepihak) pencantuman klausula pelepasan tanggung jawab bertujuan untuk membebaskan kreditur dari tuntutan ganti rugi yang dilakukan oleh debitur apabila debitur bertindak diluar ketentuan (Undang-Undang) atau perjanjian yang telah disepakati atau keadaan yang tidak dikehendaki kreditur (*force majeure*). Pencantuman klausula pelepasan tanggung jawab ini pun hanya terjadi sepihak yaitu oleh pihak kreditur, sedangkan debitur tidak memiliki hak untuk dilepaskan dari tanggung jawab jika kreditur bertindak diluar ketentuan (Undang-Undang) atau perjanjian yang telah disepakati atau keadaan yang tidak dikehendaki kreditur (*Force Majure*).<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> R. Setiawan, *Op Cit*, hal. 138

Sehingga hal ini dipandang sebagai suatu perjanjian yang tidak seimbang. Klausula pelepasan tanggung jawab dalam perjanjian selain sebagai bentuk akibat dapat juga bertujuan sebagai peringatan kepada debitur untuk tidak bertindak diluar ketentuan (Undang-Undang) atau perjanjian yang telah disepakati. Klausula ini seharusnya berlaku untuk kedua belah pihak, baik kreditur maupun debitur karena baik kreditur maupun debitur dapat bertindak diluar ketentuan atau perjanjian yang disepakati. Hukum ketenagakerjaan atau perburuhan merupakan bagian dari hukum pada umumnya, Sebagai bagian dari hukum pada umumnya atau memberikan batasan pengertian hukum ketenagakerjaan atau perburuhan tidak terlepas dari pengertian hukum pada umumnya. Berbicara tentang batasan hukum, para ahli saat ini belum ada menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum. Hal ini dikarenakan hukum memiliki bentuk dan cakupan yang sangat luas. Bentuk dan cakupan yang luas ini menjadikan hukum dapat diartikan dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda.<sup>48</sup>

Menurut Soetikno, hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Husni Lalu, *Op Cit*, hal. 20

<sup>49</sup> Abdussalam, H.R., *Op Cit*, hal. 14

Iman Soepomo sendiri memberikan pengertian hukum perburuhan/Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pekerja atau buruh.<sup>50</sup>

Sedangkan menurut Mollenaar, hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, buruh dengan buruh dan buruh dengan penguasa. Dari pengertian hukum perburuhan diatas hukum ketenagakerjaan memiliki beberapa unsur yaitu:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan.
3. Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja atau buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja atau buruh dan sebagainya.<sup>51</sup>

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak ada satu pasal pun yang memberikan definisi mengenai Hukum Ketenagakerjaan atau Perburuhan. Akan tetapi dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa

---

<sup>50</sup> *Ibid*, hal. 15

<sup>51</sup> *Ibid*, hal. 17

Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum kerja (*pre employment*), pada saat kerja (*during employment*) dan sesudah kerja (*post employment*).<sup>52</sup>

Peraturan dan Undang-Undang Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Peraturan tersebut dilandasi dengan tujuan sebagai berikut:

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

Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi. Lebih lanjut, tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) kelompok yaitu:

1. Tenaga Kerja Terdidik yang mempunyai keahlian pada bidang tertentu atau khusus yang diperoleh dari bidang pendidikan. Sebagai contoh: dosen, dokter, guru, pengacara, akuntan dan sebagainya.

---

<sup>52</sup> Zainal Asikin, *Op Cit*, hal. 146

2. Tenaga Kerja Terlatih yang memiliki keahlian pada bidang tertentu atau khusus yang diperoleh dari pengalaman dan latihan. Sebagai contoh: supir, tukang jahit, montir dan sebagainya.
3. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih yang mengandalkan tenaga, tidak memerlukan pendidikan maupun pelatihan terlebih dahulu. Sebagai contoh: kuli, pembantu rumah tangga, buruh kasar dan sebagainya.

Klasifikasi diatas mendorong pengaturan terkait pelatihan kerja sebagaimana diatur dalam Bab V Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013, agar kualifikasi tenaga kerja Indonesia dapat semakin baik. Dalam pelaksanaan ketenagakerjaan, pelaku usaha dan tenaga kerja mengikatkan diri dalam suatu hubungan hukuk melalui ikatan atau perjanjian kerja yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak, bersifat tertulis atau lisan dan dilandasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Hak dan kewajiban antara pengusaha dan tenaga kerja juga menjadi perhatian demi menciptakan keamanan dan kenyamanan saat melakukan aktivitas pekerjaan.

Apabila timbul perselisihan antara pengusaha dan tenaga kerja, maka hukum yang mengatur adalah Undang Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Setiap bentuk perselisihan memiliki cara atau prosedur yang berlaku dan harus diikuti oleh kedua belah pihak baik itu melalui cara berunding, mediasi, konsiliasi, arbitrase maupun diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

**BAB IV**  
**TANGGUNG JAWAB MINIMARKET SENTOSA SELINCAH**  
**KOTA JAMBI ATAS JAMINAN KESEHATAN TENAGA KERJA**

**A. Permasalahan Terjadi Antara Tenaga Kerja Dengan Minimarket Sentosa Selincah Kota Jambi**

Mengingat pekerja merupakan ujung tombak suatu usaha, meskipun pekerjaannya sifatnya hanya sementara maka perlunya suatu jaminan kesehatan, karena melalui jaminan kesehatan tenaga kerja diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan dampak positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja tersebut. Begitu pula dengan pekerja yang ada di Minimarket Sentosa. Minimarket Sentosa sendiri merupakan usaha dagang menengah yang beralamat di Payo Selincah, Nomor 38, 39, kecamatan Pallmerah Kota Jambi. Usaha Minimarket Sentosa tersebut ialah dengan tujuan menghasilkan barang dan jasa sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat sekaligus mencari keuntungan atau laba. Adapun dokumentasi lokasi Minimarket Sentosa dapat di lihat seperti di gambar berikut:

**Gambar I**  
**Dokumentasi Minimarket Sentosa Selincah Kota Jambi**





Adapun jenis barang yang diperjualkan Minimarket Sentosa ialah barang yang berujud (*Tangible*) sehingga dapat diindra, seperti sembako, minuman dan makanan ringan, alat perlengkapan mandi shampo, sabun, pasta gigi, rokok dan lain-lain. Selain itu Minimarket Sentosa juga banyak mempekerjakan tenaga kerja tidak tetap. Mengenai kebijakan yang ditawarkan Minimarket Sentosa terhadap tenaga kerja tidak tetap sesuai kesepakatan mengenai gaji yang diberikan yaitu gaji hitungan perhari sebesar Rp. 70.000,00.- (tujuh puluh ribu rupiah) yang dibayarkan setiap awal bulan dengan waktu 28 hari kerja menjadi total Rp. 1.960.000.- (satu juta sembilan ratus enam puluh ribu rupiah) dan selama masa bekerja di Minimarket Sentosa tenaga kerja tidak tetap tersebut juga mendapatkan insentif/bonus sebesar Rp. 200.000,00.- (dua ratus ribu rupiah) apabila

dalam penjualan dan pemasukan selalu meningkat sesuai target yang di inginkan.

Disatu sisi walaupun kebijakan yang ditawarkan Minimarket Sentosa sesuai kesepakatan dan upah/gaji di terima tenaga kerja tidak tetap sudah mencapai sasaran dan target yang sudah ditetapkan, tetapi dalam realitanya tidak tertutupi kemungkinan masih saja ditemui berbagai permasalahan dalam praktiknya. Seperti tidak di perhatikannya **jaminan Kesehatan** tenaga kerja tidak tetap. Apabila tenaga kerja tidak tetap dan keluarganya mengalami sakit lalu membutuhkan biaya maka dari pihak Minimarket Sentosa tidak memberikan bantuan apapun selain gaji yang telah ditentukan, padahal selain upah gaji, jaminan kesehatan tenaga kerja tidak tetap juga sangat diperlukan guna mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Menurut Bapak *Chen Wendra*, selaku Pemilik Minimarket Sentosa mengatakan: “Memang hubungan kerja di Minimarket Sentosa berjalan dengan baik mulai dari kualitas kerja dan kesepakatan upah/gaji yang di terima sebagian besar sudah berjalan dengan lancar dan terarah kepada target yang sudah digariskan. Akan tetapi walaupun sudah mencapai sasaran dan target yang sudah ditetapkan, namun dalam praktiknya tidak tertutupi kemungkinan masih saja ditemui berbagai permasalahan. di tahun 2022 saja

sudah terdapat 5 (lima) permasalahan yang di hadapi Minimarket Sentosa”.<sup>53</sup>

Adapun permasalahan yang terjadi di Minimarket Sentosa terhadap karyawannya di tahun 2022 seperti yang telah di uraikan Bapak *Chen Wendra* di atas dapat diketahui melalui tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Permasalahan Yang Terjadi Di Minimarket Sentosa Terhadap Karyawan Tahun 2022**

<b>Nomor</b>	<b>Jenis Pemasalahan</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Rusaknya Alat- Alat Kasir	1
2.	Tidak Masuk Kerja Selama 14 Hari	1
3.	Karyawan Meminta Jaminan Kesehatan Diluar Kesepakatan Kerja Yang Di Tentukan	3
<b>Jumlah Permasalahan</b>		<b>5</b>

*Sumber Data : Minimarket Sentosa Payo Selincih Kota Jambi*

Berdasarkan tabel I diatas dapat diketahui permasalahan yang terjadi di Minimarket Sentosa Selincih Kota Jambi. Adapun permasalahan tersebut seperti rusaknya alat- alat seperti mesin kasir yang tidak berfungsi, kemudian adanya karyawan tidak masuk kerja selama 14 hari. Selanjutnya karyawan meminta jaminan kesehatan diluar kesepakatan kerja yang di tentukan. Pada tahun 2022 terdapat 1 (satu) permasalahan rusaknya alat- alat mesin kasir yang digunakan karyawan sehingga pihak Minimarket Sentosa terpaksa membeli baru alat tersebut dan membuat Minimarket Sentosa

---

<sup>53</sup> Wawancara Bapak *Chen Wendra*, Selaku Pemilik Minimarket Sentosa. Pada Jumat, 19 Mei 2023 Pukul 10.00 WIB

terpaksa mengeluarkan biaya, selanjutnya terdapat 1 (satu) permasalahan adanya seorang karyawan tidak masuk kerja selama 14 hari dengan alasan sakit dan meminta upah/gajinya dibayarkan secara penuh dan terdapat 3 (tiga) karyawan meminta jaminan kesehatan diluar kesepakatan kerja yang di tentukan. Maka di tahun 2022 sudah terdapat 5 (lima) jumlah permasalahan yang terjadi di Minimarket Sentosa Payo Selincih Kota Jambi.

Berdasarkan hal tersebut **penulis** menilai bahwa permasalahan yang terjadi di Minimarket Sentosa Payo Selincih Kota Jambi terhadap karyawannya lebih dominan kearah tuntutan karyawan mengenai jaminan kesehatan yang tidak di berikan oleh Minimarket Sentosa terhadap karyawannya, meskipun para karyawan minimarket meminta jaminan kesehatan diluar kesepakatan kerja yang di tentukan namun alangkah baiknya pihak pelaku usaha dalam hal ini Minimarket Sentosa melihat sisi nilai harkat dan martabat kemanusiaan.

#### **B. Tanggung Jawab Minimarket Sentosa Atas Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja**

Setiap hubungan kerja tentunya tidak pernah terlepas dengan adanya risiko, baik dilakukan dengan sengaja maupun tidak sengaja. Demi memberikan perlindungan dengan adanya risiko ini adalah dengan tanggung jawab. Tanggungjawab adalah sesuatu yang timbul karena adanya hubungan hukum berkewajiban menanggung, memikul tanggungjawab, menanggung segala sesuatunya, atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya. Pertanggungjawaban berarti kewajiban memberikan jawaban yang

merupakan perhitungan atas semua hal yang terjadi dan kewajiban untuk memberikan pemulihan atas kerugian yang mungkin ditimbulkannya.

Begitu juga dengan karyawan di Minimarket Sentosa yang tidak di perhatikannya Jaminan Kesehatannya, yang dimana jaminan kesehatan tenaga kerja merupakan tanggungjawab dari tempat usaha karyawan tersebut bekerja. Menurut Bapak *Sukirman*, selaku karyawan Minimarket Sentosa mengatakan : “Kami sebagai karyawan minimarket bekerja selama 2 tahun tidak ada diberikannya jaminan kesehatan, apabila kami sakit yang disebabkan kelelahan dalam bekerja atau kecelakaan dalam bekerja kami tetap meminta bantuan berupa biaya perobatan kepada pihak minimarket Sentosa, apabila tidak di penuhi maka karyawan minimarket lainnya kompak akan melakukan mogok kerja sebagai aksi protes”.<sup>54</sup>

Selanjutnya menurut Ibu *Fatimah* selaku karyawan Minimarket Sentosa menjelaskan:

“Memang apabila salah satu dari kami sabagai karyawan minimarket ada yang sakit di sebabkan kelelahan dalam bekerja atau kecelakaan dalam bekerja, pihak minimarket Sentosa bersedia memberikan biaya perobatan sesuai tagihan yang di dikeluarkan meskipun jaminan kesehatan itu diluar kesepakatan kerja. Tetapi Apabila ada keluarga kami mengalami sakit dan membutuhkan biaya maka dari pihak Minimarket Sentosa tidak memberikan bantuan apapun selain upah/gaji yang telah ditentukan, padahal selain kami

---

<sup>54</sup> Wawancara Bapak *Sukirman*, selaku karyawan Minimarket Sentosa. Pada Jumat, 19 Mei 2023 Pukul 11.00 WIB

sebagai pekerja, keluarga kami juga perlu diperhatikan jaminan kesehatannya”.<sup>55</sup>

Menurut Bapak *Chen Wendra*, selaku Pemilik Minimarket Sentosa mengatakan:

“Pihak minimarket memang tidak mendaftarkan pekerjaannya untuk mempunyai jaminan kesehatan, mengingat usaha kami bukan usaha besar dan karyawan yang kami punya pun hanya berjumlah 4 orang dengan kesepakatan kerja hanya sistim upah saja. Akan tetapi apabila ada karyawan meminta izin dan meminta kas bon untuk biaya berobat kami memberikannya sebagai wujud tanggung jawab kami”.<sup>56</sup>

Berdasarkan hal tersebut **penulis menilai** bahwa perlu adanya Tanggung Jawab sebagai upaya perlindungan tenaga kerja terhadap karyawan Minimarket Sentosa. Mengingat karyawan sebagai pekerja sangat diperlukan guna mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Penyembuhan seorang pekerja memerlukan dana yang cukup banyak jika dibebankan kepada perorangan, maka diupayakan penggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja.

Perusahaan mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (*promotif*), pencegahan (*oreventif*), penyembuhan (*kuratif*), dan pemulihan (*rehabilitatif*). Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menegaskan seluruh perusahaan

---

<sup>55</sup> Wawancara Ibu *Fatimah* selaku karyawan Minimarket Sentosa. Pada Jumat, 19 Mei 2023 Pukul 12.00 WIB

<sup>56</sup> Wawancara Bapak *Chen Wendra*, Selaku Pemilik Minimarket Sentosa. Pada Rabu, 06 April 2022 Pukul 10.00 WIB

yang terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan wajib mengikutsertakan para pekerjanya menjadi peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), Termasuk mewajibkan perusahaan agar memperhatikan keselamatan kerja karyawannya. Hal itu sudah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) mengatakan, semua tenaga kerja baik formal maupun informal atau yang tidak terafiliasi dengan lembaga swasta atau lembaga negara, harus menjadi peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Jika melanggar, maka akan mendapat sanksi tegas dari pemerintah. “Setiap yang diatur pemerintah dan Undang Undang, pasti ada hak dan kewajiban. Terkait kewajiban, jelas ada sanksi jika ada kewajiban yang tidak dilunasi.

Dalam teori Perlindungan Hukum menurut *Satjipto Rahardjo* yang mengatakan bahwa hukum hadir dalam masyarakat adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang bisa bertubrukan satu sama lain. Pengkoordinasian kepentingan-kepentingan tersebut dilakukan dengan cara membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut. Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan

cara memberikan kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam memenuhi kepentingannya tersebut.<sup>57</sup>

Pemberian kekuasaan, atau yang sering disebut dengan hak ini, dilakukan secara terukur, keluasan dan kedalamannya. Perlindungan hukum bagi setiap warga Negara Indonesia tanpa terkecuali, dapat ditemukan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>58</sup> Perlindungan Hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak hak asasi yang ada sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak-hak Asasi Manusia.

Perlindungan Hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum dapat diartikan sebagai perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum. Perlindungan hukum berkorelasi secara signifikan dengan kepastian hukum, artinya sesuatu dirasakan adanya perlindungan apabila ada kepastian tentang norma hukumnya dan kepastian bahwa norma hukum tersebut dapat ditegakkan.<sup>59</sup>

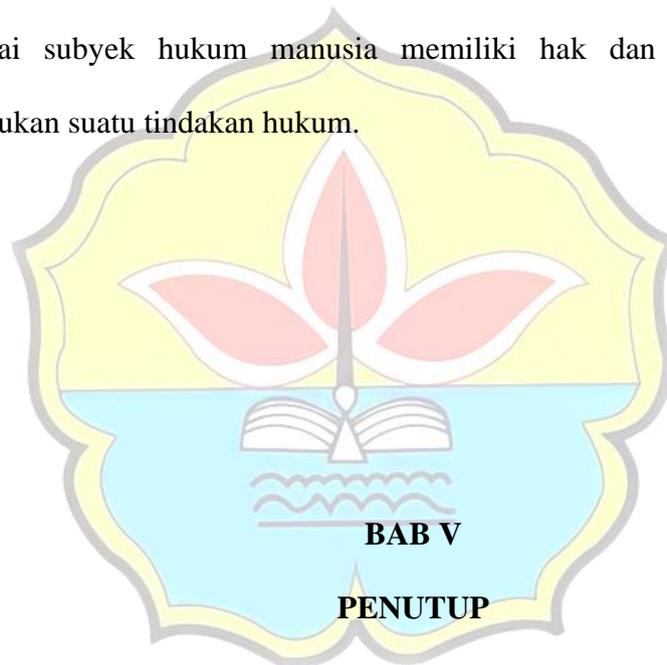
---

<sup>57</sup> Satjipto Rahardjo. *Sisi Lain Dari Hukum Di Indonesia*. Kompas. Jakarta. 2013, hal.13

<sup>58</sup> *Ibid*, hal. 14

<sup>59</sup> *Ibid*, hal. 15

Hal ini sesuai dengan asas perlindungan hukum yang menghendaki adanya keseimbangan, keserasian, dan keselarasan antara para pihak yang berhubungan. Perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.



#### **A. Kesimpulan**

1. Adapun permasalahan antara tenaga kerja dengan Minimarket Sentosa Payo Selincah ialah tidak diperhatikannya jaminan kesehatan, meskipun para karyawan minimarket meminta jaminan kesehatan diluar kesepakatan kerja yang ditentukan namun alangkah baiknya pihak

pelaku usaha dalam hal ini Minimarket Sentosa melihat sisi nilai harkat dan martabat kemanusiaan.

2. Meskipun jaminan kesehatan diluar kesepakatan kerja namun adanya Tanggung Jawab Minimarket Sentosa terhadap karyawan Minimarketnya, hal ini dilihat bahwa pihak Minimarket Sentosa bersedia memberikan biaya perobatan sesuai tagihan yang di keluarkan meskipun jaminan kesehatan itu diluar kesepakatan kerja.

## **B. Saran**

1. Diharapkan dinas ketenagakerjaan memberikan informasi yang lebih lengkap kepada para pemilik usaha minimarket agar dapat mendaftarkan para karyawannya sebagai peserta program BPJS Ketenagakerjaan. Hal tersebut dilakukan dengan harapan para pekerja mendapatkan perlindungan hukum berupa hak dasar yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Para pekerja sektor usaha menengah hendaknya juga dapat mendaftarkan secara mandiri kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) jika pemilik usaha tidak mau untuk melaksanakan kewajibannya dalam mendaftarkan pekerjanya di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-buku

- Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung, 2014.
- Agus Midah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2012.
- Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, Citra Umbara, Bandung, 2018.
- Darwin Prinst, *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, PT. Citra, Bandung, 2010.
- E. Suherman, *Aneka Masalah Hukum Kedirgantaraan*, Mandar Maju, Bandung, 2012.
- Elsi, Advendi, *Hukum Perlindungan Konsumen*, PT Grasindo, Jakarta, 2012.
- Hans Kalsen, *Teori Umum Tentang Hukum Dan Negara*, PT. Raja Grafindo Persada Bandung, 2016.
- Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Visimedia, Jakarta, 2016.
- Mahrus Ali, *Dasar-Dasar Tanggung Jawab*, Sinagrafika, Jakarta, 2011.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2017.
- R. Soesilo, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata serta Komentar-Komentar Lengkap Pasal Demi Pasal*, Politeia, Jakarta, 2015.
- Salim H.S, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 2012.
- Satjipto Rahardjo. *Sisi Lain Dari Hukum Di Indonesia*. Kompas. Jakarta. 2013.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2015.
- Tim Pustaka Gama, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Tanpa Tahun.
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014,

## **B. Peraturan Perundang Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

## **C. Jurnal**

Aisha Lien Saraswati. *Tanggung Jawab Perusahaan Atas Kecelakaan Kerja Pekerja Outsourcing Yang Tidak Didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan*. Universitas Airlangga. *Jurist-Diction*, Volume 3, Nomor 4, 2020

Darwis Manurung. *Tanggung Jawab Perusahaan Dalam Pemenuhan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Kota Tarakan*. Fakultas Hukum Universitas Borneo Tarakan, 2016.

Larastyani Hayuningrum. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing dalam Pemenuhan Hak atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Universitas Padjadjaran, Fakultas Hukum, Ilmu Hukum, 2019.

## **D. Website**

<https://www.semuaabis.com/minimarket-sentosa/>

<http://www.kotajambi.com/>

