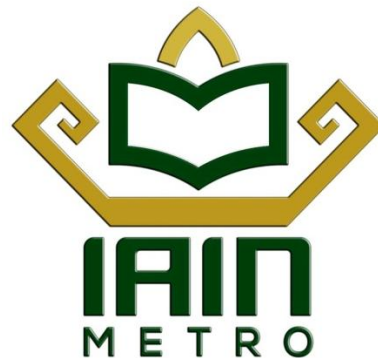


SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM KARYAWAN KONTRAK DI
BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS)
KOTA METRO**

Oleh:

**DIAN PRILIA PRABAWANTI
NPM. 13111889**



**Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah
Fakultas Syariah**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1440 H / 2019 M**

**PERLINDUNGAN HUKUM KARYAWAN KONTRAK DI
BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS)
KOTA METRO**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)

Oleh:

DIAN PRILIA PRABAWANTI
NPM. 13111889

Pembimbing I : H. Husnul Fatarib, Ph.D
Pembimbing II : Nurhidayati, S.Ag.,MH

Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah
Fakultas Syariah

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1440 H / 2019 M

NOTA DINAS

Nomor :
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : **Pengajuan untuk Dimunaqosyahkan
Saudara Dian Prilia Prabawanti**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
Di _
Tempat

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Setelah Kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya maka skripsi saudara:

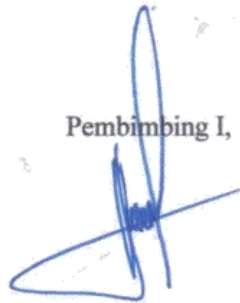
Nama : **DIAN PRILIA PRABAWANTI**
NPM : 13111889
Fakultas : Syariah
Jurusan : HESy
Judul : **PERLINDUNGAN HUKUM KARYAWAN KONTRAK DI
BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS)
KOTA METRO**

Sudah dapat kami setujui dan dapat diajukan ke Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro untuk dimunaqosyahkan.

Demikianlah harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I,



H. Husnul Fatarib, Ph.D
NIP.19740104 199903 1 004

Metro, Januari 2019

Pembimbing II,



Nurhidayati, S.Ag.,MH
NIP. 19761109 200912 2 001

HALAMAN PERSETUJUAN

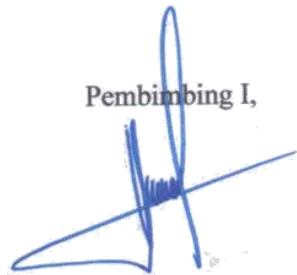
Judul Skripsi : **PERLINDUNGAN HUKUM KARYAWAN KONTRAK DI
BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS)
KOTA METRO**

Nama : **DIAN PRILIA PRABAWANTI**
NPM : 13111889
Fakultas : Syariah
Jurusan : HESy

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dalam sidang munaqosyah Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

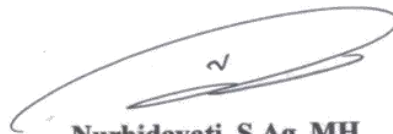
Pembimbing I,



H. Husnul Fatarib, Ph.D
NIP.19740104 199903 1 004

Metro, Januari 2019

Pembimbing II,



Nurhidayati, S.Ag.,MH
NIP. 19761109 200912 2 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor: B-0169/1n.28.2/D/PP.00.9/01/2019

Skripsi dengan Judul: PERLINDUNGAN HUKUM KARYAWAN KONTRAK DI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KOTA METRO, disusun Oleh: DIAN PRILIA PRABAWANTI, NPM: 13111889, Jurusan: Hukum Ekonomi Syaria'ah telah diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas Syariah pada Hari/Tanggal: Rabu/16 Januari 2019.

TIM PENGUJI:

Ketua/Moderator : H. Husnul Fatarib, Ph.D

Penguji I : Nety Hermawati, SH, MA, MH

Penguji II : Nurhidayati, S.Ag.,MH

Sekretaris : Sudirman, M.Sy



Mengetahui,
Dekan Fakultas Syariah



H. Husnul Fatarib, Ph.D
NIP.19740104 199903 1 004

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM KARYAWAN KONTRAK DI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KOTA METRO

Oleh:

DIAN PRILIA PRABAWANTI

NPM. 13111889

Seorang pengusaha harus benar-benar memperhatikan kesejahteraan pekerjanya. Upah, bonus dan tunjangan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan hal ini dikarenakan tidak ada penyimpangan dan saling mendzalimi antara pengusaha dan karyawan. Karyawan melakukan pekerjaan berharap mendapatkan upah sesuai atas pekerjaan yang sudah dilakukan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak di BPJS Kota Metro. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dan sifat penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Sumber data penelitian adalah sumber data primer yaitu Direktur dan Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) di Kota Metro serta Sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data secara induktif, yaitu berpijak pada fakta-fakta yang bersifat khusus, kemudian dianalisis dan akhirnya ditemukan pemecahan persoalan yang bersifat umum.

Berdasarkan hasil analisa data dapat disimpulkan bahwa program jaminan sosial tenaga kerja Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kota Metro mempunyai beberapa aspek, antara lain: 1) memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya yaitu diatas UMR, 2) memberikan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja dalam bentuk dana pensiun, upah, tunjangan, dan bonus.

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DIAN PRILIA PRABAWANTI

NPM : 13111889

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, Januari 2019
Yang Menyatakan,



Dian Prilia Prabawanti
NPM. 13111889

MOTTO

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (Q.S. Al-Ahqaf: 19)¹

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV. Diponegoro, 2005), h. 402

PERSEMBAHAN

Tiada kata yang pantas diucapkan selain rasa Syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan ilmu kepada peneliti, saya persembahkan Skripsi ini sebagai ungkapan rasa hormat dan cinta kasih saya yang tulus kepada:

1. Kedua orang tuaku (Bapak Khadirin dan Ibu Tuti Rahayu) yang senantiasa mengasuh dan mendidik dengan penuh kasih sayang serta selalu berdo'a untuk keberhasilanku.
2. Adikku (Shelly Dwi Septiana) yang memberikan semangat kepada saya dan yang telah mewarnai kehidupan saya dengan penuh keceriaan.
3. Teman-teman S1 Jurusan Syariah angkatan 2013 yang telah membuat hidup saya bermakna dan dinamis.
4. Almamater Kebanggaanku IAIN Metro

Terima kasih saya ucapkan atas keikhlasan dan ketulusannya dalam mencurahkan cinta, kasih sayang dan do'anya untuk saya. Terima kasih untuk perjuangan dan pengorbanan kalian semua. Semoga kita semua termasuk orang-orang yang dapat meraih kesuksesan dan kebahagiaan dunia akhirat.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah IAIN Metro guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H).

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag, selaku Rektor IAIN Metro,
2. Bapak H. Husnul Fatarib, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Syariah sekaligus Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga kepada peneliti.
3. Bapak Sainul, SH, MA, selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah
4. Ibu Nurhidayati, S.Ag.,MH, selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga kepada peneliti.
5. Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan IAIN Metro yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan.

Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan diterima dengan kelapangan dada. Akhirnya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu Hukum Ekonomi Syariah.

Metro, Januari 2019
Peneliti,



Dian Prilia Prabawanti
NPM. 13111889

DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN ABSTRAK	v
HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
HALAMAN KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pertanyaan Penelitian	11
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
D. Penelitian Relevan	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)	14
1. Pengertian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)..	14
2. Tugas dan Wewenang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)	16
3. Hak dan Kewajiban Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)	18
4. Kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial	19
5. Karyawan Tetap	22
6. Karyawan Kontrak	24
B. Upah, Tunjangan dan Bonus	27
1. Upah	27
2. Tunjangan	32
3. Bonus	35

C. Jaminan Sosial Tenaga Kerja	38
1. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan	38
2. Jaminan Hari Tua	40
3. Jaminan Kecelakaan Kerja	40
4. Jaminan Pensiun	42
5. Jaminan Kematian	42
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	44
B. Sumber Data	45
C. Teknik Pengumpulan Data	46
D. Teknik Analisa Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Gambaran Umum Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kota Metro	50
1. Sejarah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).....	50
2. Visi dan Misi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).....	52
3. Struktur Organisasi BPJS Cabang Metro	53
4. Jumlah Pegawai BPJS Cabang Metro	55
B. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kota Metro	56
BAB V PENUTUP.....	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1. Daftar Pegawai BPJS Cabang Kota Metro.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1. Struktur Organisasi BPJS Cabang Metro	54

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Bimbingan
2. Outline
3. Alat Pengumpul Data
4. Surat Research
5. Surat Tugas
6. Surat Balasan Izin Research
7. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi
8. Foto-foto Penelitian
9. Surat Keterangan Bebas Pustaka
10. Riwayat Hidup

BAB I BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan merupakan perbuatan yang sangat mulia dalam ajaran Islam. Allah SWT telah memberikan peluang yang seluas-luasnya kepada manusia untuk melaksanakan tanggung jawab dalam kehidupan untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan rohaninya. Berbagai usaha yang dilakukan manusia, salah satunya yaitu dapat dilakukan dengan cara bermuamalat, sebagai firman-Nya dalam surat Ahqaaf Ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya:” Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka balasan pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”. (Q.S Ahqaaf: 19).¹

Berbagai usaha untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani yang dapat dilakukan manusia, salah satunya yaitu dapat dilakukan dengan bekerja. Apabila seseorang melakukan pekerjaan maka hal yang akan diterima adalah upah atau gaji. Prinsip Islam bahwa apabila seorang pekerja sudah melakukan pekerjaan atas sesuatu hal maka yang memberi pekerja atau majikan harus memenuhi hak pekerja tersebut berupa upah atau gaji yang sesuai dengan pekerjaannya tanpa menunda sesuatu hal.

¹ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Bandung: Diponegoro, 2008), h. 402

Bekerja keras untuk mendapatkan rizki yang kemudian digunakan untuk menghidupi kebutuhan keluarga adalah perbuatan yang terpuji. Karena itu, Rasulullah SAW mensejajarkan orang yang bekerja keras untuk mendapatkan rezeki yang halal dengan mereka yang berjihad di jalan Allah SWT. Banyak cara yang harus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya salah satunya dengan bekerja. Oleh karena itu yang membuat semua orang berlomba-lomba dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Bekerja menimbulkan aktivitas ekonomi dalam pandangan Islam bertujuan untuk:

1. Memenuhi kebutuhan hidup seseorang secara sederhana.
2. Memenuhi kebutuhan keluarga.
3. Memenuhi kebutuhan jangka panjang.
4. Menyediakan kebutuhan keluarga yang ditinggalkan.
5. Memberikan bantuan sosial dan sumbangan menurut jalan Allah.²

Tujuan bekerja adalah mendapatkan imbalan yang dapat digunakan memenuhi segala kebutuhan keluarganya. Selain itu bekerja adalah kewajiban bagi setiap muslim khususnya kepala rumah tangga untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya agar tidak mengalami kekurangan. Kebutuhan keluarga beraneka ragam untuk jangka pendek dan jangka panjang.

Seorang pengusaha harus benar-benar memperhatikan kesejahteraan pekerjanya. Upah, bonus dan tunjangan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan hal ini dikarenakan tidak ada penyimpangan dan saling mendzalimi antara pengusaha dan karyawan. Karyawan melakukan

² Muhammad Nejatullah Ash Siddiqi, *Kegiatan Ekonomi dalam Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h.3

pekerjaan berharap mendapatkan upah sesuai atas pekerjaan yang sudah dilakukan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pasca suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama dua (2) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu maksimal satu tahun.³

Karyawan kontrak adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut.⁴ Kewajiban kerja karyawan kontrak terkadang hampir sama atau bahkan lebih berat dari pada karyawan tetap. Namun dari segi gaji atau fasilitas lainnya tentu saja sangat berbeda, termasuk tidak ada ketentuan pesangon yang jelas apabila perusahaan tidak lagi menggunakan jasa tenaga kerja kontrak.

Salah satu alasan perusahaan melakukan praktek kerja kontrak yaitu untuk efektifitas dan efisiensi biaya perusahaan. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kota Metro merupakan bidang yang menyelenggarakan program jaminan Sosial ketenagakerjaan di Kota Metro yang menerapkan praktek kerja sistem kontrak dengan tujuan untuk efektifitas dan efisiensi biaya kantor BPJS agar lebih fokus memberikan kontribusi pada bagian inti perusahaan.

³ *Ibid.*

⁴ Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta : Niaga Swadaya, 2008), h.1

Karyawan kontrak bekerja untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya yang selanjutnya akan mempengaruhi kesejahteraan para pekerja. Upah sering disebut gaji, Upah merupakan sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup bagi pekerja maupun keluarganya serta cerminan kepuasan kerja.

BPJS Kota Metro menggunakan sistem kontrak yang setiap tahunnya dilakukan evaluasi kinerja dengan adanya evaluasi kinerja perusahaan akan mengetahui kualitas dan keprofesionalan karyawan kontrak. Apabila kinerja karyawan kontrak profesional dan berkualitas maka karyawan kontrak tersebut akan diangkat menjadi karyawan tetap namun sebaliknya apabila karyawan kontrak tidak profesional dan kurang berkualitas dalam kinerjanya maka ada pemutusan kerja yang dilakukan oleh BPJS kepada karyawan kontrak tersebut. Karyawan kontrak mendapatkan insentif satu kali pada setiap tahunnya. Perlindungan Karyawan kontrak pada BPJS menggunakan UUD 24 tahun 2011 namun sistemnya menggunakan UUD No 40 Tahun 2004 penyelenggaraannya dan badan pengelolaannya Tahun 1998. Sistem pengupahan menggunakan sistem perusahaan BPJS yang tidak mengabaikan ketentuan di Daerah (UMR) artinya BPJS memberikan gaji sesuai dengan UMR Kota Metro. Karyawan kontrak mengalami kerugian bekerja yaitu hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT) dan memperoleh tunjangan kesejahteraan dan kesehatan (jaminan sosial) namun berbeda dengan karyawan tetap yaitu tunjangannya hanya sebatas minimal.

karyawan kontrak di BPJS Kota Metro belum adanya kepastian status kerja dan keamanan dalam bekerja.⁵

Perlindungan Karyawan kontrak pada BPJS menggunakan UUD 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 1 Nomor 4 yaitu peserta adalah setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia yang telah membayar iuran. Pasal 1 Nomor 9 adalah pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang memperkerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.⁶

Pasal 1 Nomor 10 yaitu gaji atau upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dan pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁷

Sistem pelaksanaannya menggunakan UUD No 40 Tahun 2004 yaitu sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan pada prinsip:

1. Kegotong-royongan.
2. Nirlaba
3. Keterbukaan
4. Kehati-hatian
5. Akuntabilitas

⁵ Rizka Rani Amanda selaku karyawan BPJS Kota Metro, Pada Tanggal 20 Juli tahun 2018 Pukul 08.32 WIB

⁶ Ikatan Bankir Indonesia, *Wealth Management Tata Kelola*, (Jakarta :Gramedia Pustaka Utama, 2017), h. 132.

⁷ *Ibid.*

6. Portabilitas
7. Kepesertaan bersifat wajib
8. Dana amanat, dan
9. Hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta.⁸

Karyawan kontrak statusnya hampir sama dengan karyawan tetap lainnya yaitu karyawan kontrak mendapatkan gaji, upah atau jaminan sosial lainnya walaupun dengan jumlah nominal dan ketentuan yang berbeda dengan karyawan kontrak. Adanya sistem kontrak membuat karyawan menjadi lemah hal ini disebabkan sistem kerja tidak memberikan kepastian kerja, kepastian upah (jaminan sosial), jaminan kesehatan, pesangon jika di PHK dan tunjangan-tunjangan kesejahteraan lainnya. Oleh karena itu karyawan kontrak harus menerima ketentuan dari perusahaan yang bersangkutan.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2004 tentang ketenagakerjaan, untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.⁹ Perlindungan terhadap tenaga kerja diamanatkan dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, yang tertulis setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹⁰

⁸ Undang-Undang RI Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, (Jakarta : Pustaka Yustisia, 2010), 43.

⁹ Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.

¹⁰ Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003, *Undang-Undang RI No. 13 Tahun. 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2015), h.36

Program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain:

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan.¹¹

Setiap warga negara mempunyai hak dan perlakuan yang adil serta layak dalam suatu hubungan kerja. Pekerja terkadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun memberatkan bagi pekerja tersebut, hal ini dikarenakan pada saat ini banyaknya jumlah tenaga kerja tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia, akibatnya tenaga pekerja diperas oleh pengusaha dengan upah yang relatif kecil. Jaminan sosial tenaga kerja harus dilakukan secara merata dikarenakan serorang pekerja harus mendapatkan keamanan, kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja.

Penerapan kerja dalam sistem kontrak perlu dilakukan peninjauan dalam hukum ekonomi syariah dalam bekerja, agar tujuan penerapan kerja dengan sistem kontrak sesuai dengan tujuan hukum ekonomi syariah. Peran karyawan kontrak sangat berpengaruh terhadap oprasional perusahaan tersebut sehingga upah dan perlindungan jiwa karyawan sangat diperhatikan karena dua faktor tersebut akan mempengaruhi terhadap motivasi karyawan, sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan motivasi kepada

¹¹ Asri Wijaya, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2014), h.119.

karyawan yang bisa dilakukan dengan memberikan upah yang sesuai dan memperhatikan keselamatan kerja karyawan tersebut ketika sedang bekerja.

Peneliti melakukan survey di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) di Kota Metro tentang perlindungan hukum terhadap karawan kontrak, yaitu apabila perusahaan memperkerjakan karyawan kontrak selama tiga bulan berturut-turut atau lebih diharuskan untuk mengikutsertakan karyawannya kedalam program jaminan kerja seperti jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Namun apabila bagi perusahaan yang memperkerjakan karyawan kontrak kurang dari tiga bulan maka harus diikutsertakan kedalam program jaminan kerja, yaitu jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.¹²

Selain itu peneliti melakukan wawancara kepada karyawan kontrak bahwasannya karyawan kontrak di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) di Kota Metro yang bekerja selama tiga bulan berturut-turut atau lebih mendapatkan perlindungan hukum seperti jaminan kematian, jaminan hari tua dengan nominal yang sangat kecil dan jaminan pemeliharaan kesehatan namun jaminan tersebut disesuaikan dengan masa kerja.¹

Karyawan kontrak di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) di Kota Metro belum sepenuhnya mendapatkan jaminan sosial hal ini dikarenakan karyawan kontrak mempunyai perjanjian kerja yang minimal 3 bulan bekerja sehingga mendapatkan jaminan sosial berupa jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan yang sudah

¹²Hasil Survey BPJS Kota Metro, Pada Tanggal 22 Juli Tahun 2018 Pukul 14.00 WIB

ditentukan oleh perusahaan itu sendiri dan yang pastinya berbeda dengan karyawan tetap.¹

Jaminan sosial karyawan kontrak tentunya berbeda dengan karyawan tetap. Karyawan kontrak mendapatkan jaminan sosial yang sudah ditetapkan pemerintah namun pelaksanaannya sesuai peraturan BPJS Kota Metro itu sendiri.¹ Dalam hal karyawan yang belum terdaftar pada BPJS kesehatan, perusahaan wajib bertanggung jawab pada saat karyawan membutuhkan pelayanan kesehatan sesuai dengan manfaat yang diberikan oleh BPJS kesehatan, antara lain: pemeriksaan ibu hamil dan rawat inap tingkat pertama sesuai dengan indikasi medis mencakup pertolongan persalinan pervaginam bukan resiko tinggi serta pertolongan persalinan dengan komplikasi dan/atau penyulis pervaginam bagi puskesmas PONED (*Pelayanan Obstetri Neonatus Esensial Dasar*).¹

Berdasarkan hasil survey dan wawancara dapat dipahami bahwa karyawan kontrak mendapatkan jaminan sosial dari pemerintah namun dalam pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan dan peraturan BPJS Kota Metro, sehingga karyawan kontrak belum sepenuhnya merasakan atas jaminan sosial ketenagakerjaan selain itu upah yang didapat karyawan kontrak masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Backline Relation Officer (BRO) adalah posisi jabatan yang fungsinya sebagai pelaksanaan kegiatan operasional pada fungsi kepesertaan, melayani peserta dengan baik dan memberikan informasi apa saja terkait produk yang

ada. Tugas dan tanggung jawab Backline Relation Officer (BRO) sebagai berikut:

1. Membina hubungan baik dengan nasabah atau peserta.
2. Memberikan pelayanan yang terbaik
3. Melakukan segala kegiatan operasional yang berhubungan dengan peserta atau nasabah.
4. Menjaga nama baik perusahaan.¹

Relationship Officer adalah sebuah jabatan dalam perusahaan perbankan, keuangan dan bisnis lainnya yang masuk dalam kategori marketing, Relationship Officer biasa juga disebut marketing officer, salesman, sales officer dan sebagainya tergantung dari divisi bisnis perusahaan, aktifitas utamanya adalah penjualan produk perusahaan Relationship Officer bertanggung jawab langsung kepada pimpinan (unit manager). Tugas Relationship Officer sebagai berikut:

1. Melakukan kegiatan berupa analisis potensi pasar.
2. Menjalankan tugas sebagai sales dan marketing.
3. membina hubungan baik dengan perusahaan dan konsumen.
4. Memberikan informasi terkait pelayanan produk.
5. Memenuhi target yang harus dicapai pada periode tertentu.
6. Mengelola aspek bisnis dan resiko.¹

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti perlindungan hukum dalam upah dan jaminan sosial terhadap karyawan kontrak di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kota Metro.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka pertanyaan penelitian dalam Skripsi ini adalah: “Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kota Metro”?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kota Metro.
2. Manfaat Penelitian
 - a. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada masyarakat luas perlindungan hukum.
 - b. Secara teoritis bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu tentang perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak.

D. Penelitian Relevan

Penelitian relevan yaitu mengkaji terhadap penelitian orang lain yang digunakan untuk membandingkan kesimpulan berfikir dari hasil karya ilmiah. Penelitian relevan bertujuan untuk membedakan atau memperkuat hasil penelitian tersebut dengan penelitian yang telah ada.

Penulisan Skripsi ini peneliti menemukan beberapa Skripsi yang dapat dijadikan kajian terdahulu bagi penulis, sebagai berikut:

1. Titis Putriana yang berjudul “*Sistem pembayaran Upah dalam Pespektif Ekonomi Islam Study Kasus Pengusaha Kasur di Desa Bumi Harjo Kecamatan Batanghari Lampung Timur*” terdapat persamaan yaitu membahas tentang sistem pemberian upah yang diberikan kepada majikan atau pemberi kerja kepada pekerja dengan sistem harian sedangkan perbedaan dalam penelitian ini adalah penjelasan dalam pemberian upah yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakuakn dan sesuai dengan jabatan pekerja tersebut.¹³
2. Siti Husnul Khotimah judul skripsi “*Penetapan Upah Minimum DIY Tahun 2009 Dalam perspektif Hukum ketenaga Kerjaan dan Dalam Hukum Islam*”, terdapat persamaan yaitu membahas tentang upah dan ketentuan dalam memberikan upah menurut waktu, jenis pekerjaan dan prestasi yang dicapai (bonus), namun penelitian ini terdapat perbedaan yaitu penelitian ini membahas penetapan upah minimum pekerja sesuai dengan UMR yang ditetapkan DIY Tahun 2009 dan disesuaikan dengan hukum ketenagakerjaan menurut hukum Islam.¹⁴
3. Agus Susilo judul skripsi “*Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Karyawan CV. Candra Logam Desa Bendiljati Kulon Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung*”, terdapat persamaannya dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, penelitian ini membahas sistem

¹³ Titis Putriana yang berjudul “*Sistem pembayaran Upah dalam Pespektif Ekonomi Islam Study Kasus Pengusaha Kasur di Desa Bumi Harjo Kecamatan Batanghari Lampung Timur*”, Skripsi STAIN Jurai Siwo Metro, Metro, 2010

¹⁴ Siti Husnul Khotimah “*Penetapan Upah Minimum DIY Tahun 2009 Dalam perspektif Hukum ketenaga Kerjaan dan Dalam Hukum Islam*”, Skripsi UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2012.

pemberian upah berdasarkan prestasi yang dicapai pekerja (karyawan) dan menggunakan sistem pemberian upah berdasarkan waktu yaitu bulanan. Namun penelitian ini terdapat perbedaan adalah sistem pemberian upah yang diberikan dan pemberian prestasi atau bonus kepada pekerja dengan tujuan untuk memberikan imbalan kepada pekerja untuk meningkatkan prestasinya disetiap bulannya.¹⁵

Berdasarkan penelusuran pustaka yang peneliti lakukan dapat dipahami bahwa belum ada penelitian yang membahas tentang perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kota Metro.

¹⁵ Agus Susilo “*Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Karyawan CV. Candra Logam Desa Bendiljati Kulon Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung*”, Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang, 2011.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

1. Pengertian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Penyelenggara Program Jaminan Sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi pada masyarakat, sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara Indonesia. Mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.¹ Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.² Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah badan hukum publik yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.³

Penjelasan di atas dapat dipahami bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sosial masyarakat yang layak

¹ Rasidin Calundu, *Manajemen Kesehatan*, (Makasar : Sah Media, 2008), h. 109.

² Tim Visi Yustisia, *Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Sosial dari BPJS Ketenagakerjaan*, h. 216.

³ Kementerian Kesehatan RI, *Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Sosial dari BPJS Ketenagakerjaan*, (Jakarta : 2013), h. 2.

dan diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan lembaga yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial di Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial nasional, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan badan hukum nirlaba. Selama ini pelayanan kesehatan yang menggunakan kartu penerima bantuan dari pemerintah hanya dilayani oleh Rumah Sakit milik pemerintah. Kementerian Kesehatan mencatat saat ini jumlah rumah sakit swasta diseluruh Indonesia sekitar dua ribu rumah sakit.⁴

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan badan hukum yang dibentuk dengan Undang-Undang untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.

Pada Undang-Undang No. 40 tahun 2004 pasal 5 (1) dinyatakan bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) harus dibentuk dengan Undang-Undang. Yang termasuk BPJS adalah :

- a. Perusahaan Perseroan (Persero) Jaminan Sosial Tenaga kerja (JAMSOSTEK).
- b. Perusahaan Perseroan (Persero) Dana Tabungan dan Asuransi pegawai Negeri (TASPEN).
- c. Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Sosial ABRI (ASABRI).
- d. Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Kesehatan Indonesia.⁵

Undang-Undang mengenai BPJS adalah UU No.24 tahun 2011 tentang BPJS. Berdasarkan Pasal 5 (2) yang dimaksud dengan BPJS adalah:

⁴ Trisna Widada, Agus Pramusinto dan Lutfan Lazuardi, "Peran Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Kesehatan dan Implikasinya Terhadap Ketahanan Masyarakat (Studi di RSUD Hasanudin Damrah Manna, Kabupaten Bengkulu Selatan Provinsi Bengkulu), Volume 23 No 2 Agustus 2017, 2.

⁵ Ikatan Bankir Indonesia, *Wealth Management Tata Kelola*, (Jakarta :Gramedia Pustaka Utama, 2017), h. 162.

- a. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- b. BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program, antara lain:
 - 1) Jaminan hari tua
 - 2) Jaminan Kecelakaan kerja
 - 3) Jaminan Pensiun
 - 4) Jaminan kematian.⁶

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dibagi menjadi dua yaitu BPJS Kesehatan meliputi jaminan kesehatan, artinya badan hukum publik yang bertanggung jawab untuk menyelenggarakan jaminan kesehatan nasional bagi seluruh rakyat Indonesia. BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program, terdiri dari Jaminan hari tua, Jaminan Kecelakaan kerja, Jaminan Pensiun dan Jaminan kematian, yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS), penerima pensiunan PNS, TNI/POLRI, Veteran, perintis kemerdekaan beserta keluarganya dan badan usaha lainnya ataupun rakyat biasa.

2. Tugas dan Wewenang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah salah satu lembaga sosial yang dibentuk berdasarkan program-program seperti jaminan sosial untuk masyarakat Indonesia. BPJS mempunyai dasar hukum yang kuat sebagai salah satu lembaga sosial yang diatur dalam Undang-Undang. BPJS mempunyai peranan penting untuk menjamin setiap keselamatan hidup masyarakat Indonesia dengan beberapa prosedur dan syarat yang sudah ditetapkan oleh BPJS itu sendiri.

⁶ *Ibid.*

Tugas Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) antara lain sebagai berikut:

- a. Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta.
- b. Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja.
- c. Menerima bantuan iuran dari pemerintah.
- d. Mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta.
- e. Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial.
- f. Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial.
- g. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.⁷

Dalam melaksanakan tugasnya, maka BPJS berwenang antara lain sebagai berikut:

- a. Menagih pembayaran iuran.
- b. Menempatkan dana jaminan sosial untuk investasi jangka pendek dan panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana dan hasil yang memadai.
- c. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional.
- d. Membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh pemerintah:
- e. membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan.
- f. Mengenaikan sanksi administratif kepada peserta atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya.
- g. Melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- h. Melakukan kerjasama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program jaminan sosial.⁸

⁷ Ikatan Bankir Indonesia, *Wealth Management*, h. 171.

⁸ *Ibid.*

Tugas BPJS yaitu meliputi pendaftaran kepesertaan BPJS, pengelolaan data peserta BPJS, pemungutan, pengumpulan iuran termasuk menerima bantuan iuran dari pemerintah, pengelolaan dana jaminan sosial, pembayaran manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan, menyampaikan informasi dalam rangka sosialisasi program jaminan sosial serta keterbukaan informasi mengenai BPJS.

Selain itu BPJS juga mempunyai kewenangan untuk menagih pembayaran iuran, dalam arti meminta pembayaran dalam hal terjadi penunggakan, kemacetan atau kekurangan pembayaran. Kewenangan melakukan pengawasan dan kewenangan mengenakan sanksi administratif yang diberikan kepada BPJS memperkuat kedudukan BPJS sebagai hukum publik.

3. Hak dan Kewajiban Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

UU BPJS menentukan bahwa dalam melaksanakan kewenangannya, BPJS berhak memperoleh dana operasional untuk penyelenggaraan program yang bersumber dari dana jaminan sosial dan/atau sumber lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan memperoleh hasil monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program jaminan sosial dari DKS⁹.

UU BPJS menentukan bahwa untuk melaksanakan tugasnya, BPJS berkewajiban untuk:

⁹ Abdur Rahman Irsyadi, "Perluasan Kepesertaan BPU BPJS Ketenagakerjaan Melalui Strategi Marketing Mix dan regulasi (*Empansion Of BPJS ketenagakerjaan BPU membership Through Marketing Mix Strategy and regulation*)" Jurnal Institut BPJS ketenagakerjaan, (Jakarta Selatan : Learning Office), Volume. 2 No 1, h. 12.

- a. Memberikan nomor identitas tunggal kepada peserta.
- b. Mengembangkan aset dana jaminan sosial dan aset BPJS untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta.
- c. Memberikan informasi melalui media massa cetak dan elektronik mengenai kinerja, kondisi keuangan serta kekayaan dan hasil pengembangannya.
- d. Memberikan manfaat kepada seluruh peserta sesuai dengan UU SJSN.
- e. Memberikan informasi kepada peserta mengenai hak dan kewajiban untuk mengikuti ketentuan yang berlaku.
- f. Memberikan informasi kepada peserta mengenai prosedur untuk mendapatkan hak dan memenuhi kewajiban.
- g. Memberikan informasi kepada peserta mengenai saldo jaminan hari tua (JHT) dan pengembangannya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- h. Memberikan informasi kepada peserta mengenai besar hak pensiun 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- i. Membentuk cadangan teknis sesuai dengan standar praktik aktuarial yang lazim dan berlaku umum.
- j. Melakukan pembukuan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku dalam penyelenggaraan jaminan sosial.
- k. Melaporkan pelaksanaan setiap program, termasuk kondisi keuangan secara berkala 6 (enam) bulan sekali kepada presiden dengan tembusan DJSN.
- l. Kewajiban-kewajiban BPJS tersebut berkaiatan dengan tata kelola BPJS sebagai badan hukum publik.¹⁰

4. Kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia yang telah membayar iuran. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lain. pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang memperkerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.

¹⁰ Rekson Silaban, "Menakar Keberhasilan Penyelenggaraan Jaminan Sosial", (Jakarta Selatan : Learning Office), Volume 2 No.1, 3,

Peserta tersebut meliputi: Penerima Bantuan Iuran (PBI) dan bukan

PBI dengan rincian sebagai berikut:

- a. Peserta PBI jaminan kesehatan meliputi orang yang tergolong fakir miskin dan orang tidak mampu.
- b. Peserta bukan PBI adalah peserta yang tidak tergolong fakir miskin dan orang tidak mampu yang terdiri atas :
 - 1) Pekerja penerima upah dan anggota keluarganya, yaitu:
 - a) Pegawai Negeri Sipil (PNS)
 - b) Anggota TNI
 - c) Anggota Polri
 - d) Pejabat Negara
 - e) Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri.
 - f) Pegawai Swasta, dan
 - g) Pekerja yang tidak termasuk huruf a sampai huruf f yang menerima upah.
 - 2) Pekerja bukan penerima upah dan anggota keluarganya, yaitu
 - a) Pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri
 - b) Pekerja yang tidak termasuk huruf a yang bukan penerima upah.
 - c) Pekerja sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, termasuk warga negara asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.
 - 3) Bukan pekerja dan anggota keluarganya terdiri atas:
 - a) Investor
 - b) Pemberi kerja
 - c) Penerima pensiunan
 - d) Veteran
 - e) Perintis kemerdekaan
 - f) Bukan pekerja yang tidak termasuk huruf a sampai dengan huruf e yang mampu membayar iuran
 - 4) Penerima pensiunan terdiri atas:
 - a) Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berhenti dengan hak pensiun.
 - b) Anggota TNI dan anggota polri yang berhenti dengan hak pensiun.
 - c) Pejabat negara yang berhenti dengan hak pensiun.
 - d) Penerima pensiun selain huruf a, huruf b dan huruf c, dan
 - e) Janda, duda atau anak yatim piatu dari penerima pensiun sebagaimana dimaksud pada huruf a sampai dengan huruf d yang mendapat hak pensiun.
 - f) Anggota keluarga bagi pekerja penerima upah meliputi:
 - (1) Isteri atau suami yang sah dari peserta
 - (2) Anak kandung, anak tiri dan/atau anak angkat yang sah dari peserta.

(3) Sedangkan peserta bukan PBI dapat juga negikutsertakan anggota keluarga lainnya.¹¹

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dibagi menjadi dua yaitu BPJS Kesehatan meliputi jaminan kesehatan saja yang dapat dilakukan oleh kalangan masyarakat yang mendaftarkan diri dan keluarganya untuk menjadi peserta atau dikatakan Non PBI (non penerima bantuan iuran) adalah para pekerja yang menerima upah, contohnya Pegawai negeri Sipil (PNS), para anggota TNI, Polri, pegawai Swasta dan juga para pejabat Negara dan bagi karyawan swasta cara mendaftar jaminan sosial melalui perusahaan akan mendaftar ke kantor cabang dan peserta yang terdaftar menjadi peserta BPJS atau dikatakan penerima bantuan iuran (PBI) yang diberikan kepada masyarakat yang tidak mampu contohnya fakir miskin yang preminya akan dibayarkan oleh pemerintah.

Jenis kepesertaan BPJS dapat dibagi menjadi beberapa kategori kepesertaannya yaitu peserta BPJS Penerima bantuan Iuran (PBI) dan non Penerima bantuan Iuran (PBI). Peserta Penerima bantuan Iuran (PBI) disebut sebagai peserta penerima bantuan iuran dari pemerintah yang iuran bulanannya dibayarkan oleh pemerintah, sedangkan non Penerima bantuan Iuran (PBI) adalah peserta BPJS yang membayar iuran bulanannya secara individu atau sendiri.

¹¹ Abdur Rahman Irsyadi, "Perluasan Kepesertaan BPU BPJS Ketenagakerjaan Melalui Strategi Marketing Mix dan regulasi (*Empansion Of BPJS ketenagakerjaan BPU membership Through Marketing Mix Strategy and regulation*)" Jurnal Institut BPJS ketenagakerjaan, Volume. 2 No 1, h. 13.

5. Karyawan Tetap

Pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Termasuk kedalam pegawai tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiun. Imbalan pegawai tetap bisa berupa gaji, beragam tunjangan, penghasilan seperti bonus, honorium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya.¹²

Karyawan tetap adalah karyawan yang telah resmi menjadi karyawan perusahaan dan jika dapat menunjukkan prestasi kerjanya dengan baik maka kenaikan pangkat dan memperoleh kenaikan jenjang karier yang lebih tinggi dari sebelumnya adalah jaminan dari rantai sistem jabatan yang berlaku untuk karyawan tetap. Karyawan tetap dapat dikatakan karyawan resmi yang bekerja disuatu badan (perusahaan) secara total, tidak terikat oleh kontrak dan jangka waktu bekerja (masa kerja). Segala hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, karyawan dengan status tetap berhak mendapatkan berbagai fasilitas pendukung (kantor, ruang khusus, mobil dinas), gaji yang dibayar penuh beserta tunjangan (tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan) hingga tunjangan pensiun.¹³

Karyawan yang berstatus karyawan tetap komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap maupun tunjangan tidak tetap mengikuti

¹² Suhartini, *Kinerja Pegawai*, (Makasar : Alaudin Pers, 2012), h.119.

¹³ Wibisono Darmawan, *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*, (Jakarta : Erlangga, 2011), h.23.

ketentuan perundangan yang berlaku.¹⁴ Hak yang didapat oleh karyawan yang bekerja untuk waktu yang tidak tentu adalah:

- a. Imbalan kerja sebagaimana telah dijanjikan bila dia telah melaksanakan kewajibannya.
- b. fasilitas dan berbagai tunjangan bantuan yang menuntut perjanjian akan diberikan oleh pihak atasan kepadanya.
- c. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
- d. Diperlakukan adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawan dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
- e. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak atasan.
- f. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingan selama hubungan kerja berlangsung.
- g. penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada atasan.¹⁵

Ketentuan yang berlaku untuk karyawan tetap antara lain sebagai berikut:

- a. Tidak ada batasan jangka waktu lamanya kerja.
- b. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- c. Perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 (tiga) bulan.
- d. Masa kerja dihitung sejak masa percobaan.
- e. Jika terjadi pemutusan kerja bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi karyawan yang bekerja minimal 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai UU yang berlaku.¹⁶

6. Karyawan Kontrak

Dalam ketentuan Undang-Undang bahwa status karyawan terdiri pekerja kontrak yaitu pekerja yang sesuai dengan perjanjian kerja waktu

¹⁴ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak atas gaji, Iuran Pensiun dan Iuran Jamsostek/dana Sehat*, (Jakarta : Niaga Swadaya, 2008), h. 78.

¹⁵ Wibisono Darmawan, *Manajemen Kinerja*, h.26.

¹⁶ Ahmad Irham, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2012), h.13.

tertentu (PKWT) dan pekerja tetap yaitu pekerja yang sesuai dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.¹⁷ Karyawan kontrak adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut.¹⁸

Pekerja kontrak dapat diartikan secara hukum adalah pekerja dengan status bukan pekerja tetap atau dengan kalimat lain pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja.¹⁹ Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pasca suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama dua (2) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu maksimal satu tahun.²⁰

Karyawan kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. dalam kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya. Semakin bagus prestasi kerjanya maka karyawan kontrak akan dipertahankan oleh perusahaan namun prestasi kerjanya tidak ada peningkatan maka perusahaan akan menghentikan

¹⁷ Editus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, (Jakarta : Niaga Swadaya, 2008), h.78

¹⁸ Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta : Niaga Swadaya, 2008), h.1

¹⁹ *Ibid*

²⁰ *Ibid.*

karyawan tersebut.²¹ Kewajiban kerja karyawan kontrak terkadang hampir sama atau bahkan lebih berat dari pada karyawan tetap. Namun dari segi gaji atau fasilitas lainnya tentu saja sangat berbeda, termasuk tidak ada ketentuan pesangon yang jelas apabila perusahaan tidak lagi menggunakan jasa si tenaga kerja kontrak.²²

Pasal 61 ayat 1 pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.²³ Pada pasal 61 menyatakan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, adanya putusan pengadilan dan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap dan adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja.²⁴

Hak pekerja kontrak berkaitan dengan jaminan sosial yang diatur dalam Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang jamsostek. PP No. 1 tahun 1993 tentang penyelenggaraan Jamsostek yang dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial-ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa

²¹ Arik Prasetya dan Yuniadi Mayoan, "Pengaruh Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-Hak Karyawan dan Kepuasan Kerja (Studi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area pelayanan dan Jaringan Malang), Jurnal Administrasi Bisnis, (Malang : Universitas Brawijaya, 2015), h 3.

²² *Ibid.*

²³ Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003, *Undang-Undang RI No. 13 Tahun. 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2015), h.36

²⁴ *Ibid*

kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia. Dengan demikian diharapkan ketenangan kerja bagi pekerja akan terwujud sehingga produktivitas akan semakin meningkat.²⁵

Program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain:

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan.²⁶

Karyawan yang berstatus karyawan kontrak komponen upahnya minimal harus sesuai dengan ketentuan upah minimum. Upah atau gajinya lebih kecil dibandingkan dengan karyawan tetap. Selama ini yang sering terjadi adalah upah/gaji karyawan kontrak dibawah ketentuan upah minimum, sebagai kompensasinya karyawan kontrak diberikan insentif/bonus/komisi lebih tinggi jika mencapai target tertentu yang ditetapkan perusahaan.²⁷ Perlindungan hukum terhadap karyawan yang berstatus kontrak tidak sama dengan karyawan yang berstatus tetap. Pada karyawan yang berstatus kontrak jika masa kontrak berakhir hubungan kerja juga berakhir dan tidak ada kewajiban dari perusahaan untuk membayar sejumlah kompensasi kecuali kontrak tersebut diputus sebelum jangka waktunya

²⁵ Asri Wijaya, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2014), h.119.

²⁶ *Ibid.*

²⁷ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak atas gaji, Iuran Pensiun dan Iuran Jamsostek/dana Sehat*, (Jakarta : Niaga Swadaya, 2008), h. 78.

berakhir. Pihak yang mengakhiri kontrak wajib untuk membayar kompensasi yang dihitung dari sisa jangka waktu kontrak.²⁸

7. Hak dan Kewajiban Karyawan Kontrak

a. Hak karyawan kontrak:

- 1) menerima gaji sebagaimana di maksud pasal 5 ayat (1) perjanjian ini
- 2) mendapatkan tunjangan kesejahteraan, seperti : jaminan kesehatan, jaminan sosial ketenagakerjaan, dan tunjangan pajak penghasilan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di pihak pertmdapatkan tunjangan kesejahteraan, seperti : jaminan kesehatan, jaminan sosial ketenagakerjaan, dan tunjangan pajak penghasilan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di pihak pertama.
- 3) mendapatkan cuti tahunan setelah pihak kedua mempunyai masa kerja tanpa terputus 12 bulan berturut-turut sejak berlakunya kontrak. Lamanya cuti tahunan adalah 12 hari kerja dan dapat di laksanakan secara bertahap paling sedikit 3 hari kerja. Dalam hal terjadi cuti bersama sesuai dengan keputusan menteri terkait, maka cuti bersama tersebut akan mengurangi hak cuti taahunan pihak kedua.
- 4) mendapatkan cuti hamil dan melahirkan setelah pihak kedua mempunyai masa kerja tanpa terputus selama 12 bulan berturut-turut sejak berlakunya kontrak. Lamanya cuti hamil dan bersalin setelah 1,

²⁸ Jimmy Joses Sembiring, *hak dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Baru*, (Jakarta :Visimedia Pustaka, 2016), h. 30.

5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Apabila masa kerja pihak kedua kurang dari 1 tahun, maka pihak kedua dapat diberikan cuti hamil dan bersalin diluar tanggungan pihak pertama maksimal 3 bulan.

- 5) mendapatkan hak kerja lembur dari dan dengan jumlah yang ditetapkan oleh pihak pertama.

b. Kewajiban Karyawan Kontrak

- 1) Bertanggung jawab atas terlaksananya atau terselesaikannya tugas-tugas yang diberikan pihak pertama sehubungan dengan jenis pekerjaan yang ditugaskan kepada pihak kedua sebagaimana dimaksud pada pasal 3 perjanjian ini.
- 2) mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di pihak pertama.
- 3) membayar iuran jaminan kesehatan sebesar 1% dari gaji.
- 4) membayar iuran jaminan sosial ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) sesuai dengan ketentuan yang berlaku dari gaji.
- 5) wajib merahasiakan segala sesuatu yang di ketahuinya atau sepatutnya diketahui dalam rangka pelaksanaan pekerjaannya pada BPJS Kesehatan, baik pada waktu masih bekerja maupun setelah berhenti bekerja pada BPJS Kesehatan.²⁹

²⁹ Arsip BPJS, tahun 2018

B. Upah, Tunjangan dan Bonus

1. Upah

a. Pengertian Upah

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Upah merupakan segala macam bentuk penghasilan (*earning*), yang diterima buruh atau pegawai (*tenaga kerja*) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.³⁰

Pengertian upah dalam Islam yaitu Ijarah, merupakan transaksi terhadap suatu manfaat dengan suatu imbalan dan sifatnya tertentu. Konsep upah muncul dalam kontrak Ijarah, yaitu pemilikan jasa dari seseorang yang dikontrak tenaganya (*Ajir*) oleh orang yang mengontrak tenaga (*Musta'jir*). Ijarah merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensasi. Kompensasi atas imbalan tersebut berupa upah (*Al-ujrah*).³¹ Atau pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat suatu pekerjaan.

Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³²

³⁰ Zainal Asikin. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2002), h. 68

³¹ Ghufroon A Mas'adi, *Fiqh Muamalat Kontekstual*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), h. 182

³² Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Jakarta : Sinar Grafika, 2015), h. 23

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat dipahami bahwa upah diberikan sebagai balas jasa atau penggantian kerugian yang diterima oleh pihak buruh karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang berstatus sebagai majikan. Aktivitas perburuhan dengan menggunakan tenaga manusia dapat dibenarkan dengan penerapan upah kerja yang merupakan salah satu bentuk ijarah dalam hukum Islam. Besaran upah harus ditetapkan melalui kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang didasarkan pada prinsip keadilan. Upah ditentukan kesepakatan antara pekerja dan majikan berdasarkan prinsip persamaan dan keadilan yang bertujuan untuk menjamin upah yang layak.

b. Sistem Pengupahan

Sistem adalah suatu kumpulan (unit) berbagai unsur yang terkoordinasi untuk mencapai sasaran (tujuan) tertentu.³³ Suatu sistem adalah serangkaian atau aktivitas didalam sebuah organisasi yang bekerja sama untuk tujuan organisasi tersebut. Bagian-bagian dari sistem harus bekerja untuk saling mendukung. Sebuah tugas manajemen mengharuskan setiap orang memusatkan perhatian pada tujuan sistem.³⁴

Beberapa sistem pengupahan/penggajian yang bisa ditetapkan dalam perusahaan sebagai berikut:

- 1) Sistem upah menurut waktu, merupakan sistem pemberian upah yang didasarkan atas waktu seseorang melakukan pekerjaan. Dasar waktu dan jumlah upah ditetapkan

³³ Radiks Purba, *Akutansi Untuk Manajer*, (Jakarta:Rineka Cipta, 1995), h.9

³⁴ Stoner James, Freeman Edwar, dan Daniel Gilbert, *Manajemen*, (Jakarta: Prenhalindo , 1996) , h.221

- sebelumnya, misalnya upah harian, upah per jam, dan lain-lain. Seseorang dibayar berdasarkan berapa lama ia bekerja.
- 2) Sistem upah borongan, merupakan sistem upah yang didasarkan atas satu pekerjaan sampai selesai sesuai dengan kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja.
 - 3) Sistem upah partisipasi/sistem upah bonus, merupakan sistem upah yang secara khusus diberikan saat-saat tertentu, misalnya akhir tahun.
 - 4) Sistem upah premi, merupakan sistem pemberian upah yang mengkombinasikan sistem upah prestasi dan ditambahkan dengan premi tertentu.
 - 5) Sistem upah mitra usaha (*Co-Partnership*) hampir serupa dengan sistem upah bonus tetapi ada sedikit perbedaan jika sistem upah bonus yang diberikan uang tunai pada sistem upah mitra usaha yang diberikan berbentuk saham atau obligasi.
 - 6) Sistem upah skala berubah (*sliding scale*) merupakan sistem upah yang jumlahnya berubah-ubah, bergantung pada skala hasil penjualan yang selalu berubah-ubah, bergantung pada skala hasil penjualan yang selalu berubah.
 - 7) Sistem upah produksi (*Production Sharing*) merupakan sistem pemberian upah yang didasarkan pada jumlah produksi secara keseluruhan.
 - 8) Sistem upah indeks biaya hidup, merupakan sistem upah yang didasarkan pada besarnya biaya hidup karyawan dari daerah tersebut.
 - 9) Sistem upah bagi hasil, merupakan sistem upah yang dasarnya dilakukan dengan memberikan sebagian keuntungan tertentu kepada karyawan, sistem ini sering digunakan dalam bidang pertanian.³⁵

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa perusahaan harus memperhatikan tentang pemberian upah berdasarkan sistemnya yaitu sistem upah menurut waktu, seperti upah yang diberikan secara upah harian, upah per jam, dan lain-lain. Sistem upah borongan, merupakan sistem upah yang diberikan pada saat pekerja menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Sistem upah partisipasi/sistem upah bonus, yang diberikan pada saat-saat tertentu, misalnya akhir tahun.

³⁵ Sanja Nilasari, *Panduan Praktis Menyusun Sistem, Penggajian dan Benefit*, (Jakarta : Raih Asa Sukses, 2016), h. 41

Sistem upah premi adalah sistem pemberian upah yang digabungkan sistem upah prestasi dan ditambahkan dengan premi tertentu. Sistem upah mitra usaha (*Co-Partnership*) adalah sistem upah mitra usaha yang diberikan berbentuk saham atau obligasi. Sistem upah skala berubah (*sliding scale*) adalah sistem pemberian upah berdasarkan skala hasil penjualan. Sistem upah produksi (*Production Sharing*) merupakan sistem pemberian upah yang didasarkan pada jumlah produksi yang diselesaikan dan dipasarkan dan sistem upah menurut indeks biaya hidup, artinya jumlah nominal upah yang diberikan berdasarkan biaya hidup karyawan sesuai daerah tersebut, misalnya upah pekerja sesuai dengan upah minimum regional (UMR) atau upah minimal provinsi (UMP). serta sistem upah bagi hasil, yaitu upah yang diberikan pekerja sesuai dengan hasil pertanian yang ia kerjakan.

Undang-Undang ketenagakerjaan pasal 88 tentang pengupahan yaitu untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagai dimaksudkan dalam ayat (1), yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagai yang dimaksudkan dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan pekerja/buruh.³⁶ (3) yaitu kebijakan pengupahan

³⁶ Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003, -*Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), h. 36

yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat dua

(2) meliputi:

- 1) Upah Minimum.
- 2) Upah kerja lembur.
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan.
- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
- 6) Bentuk dan cara pembayaran upah.
- 7) Denda dan potongan upah.
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- 9) Struktur dan skala pengupahan yang proposional.
- 10) Upah untuk pembayaran pesangon.
- 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.³⁷

Ayat (4), yaitu pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.³⁸ Undang-Undang ketenagakerjaan pasal 89 tentang pengupahan yaitu ayat (1) adalah upah minimum sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:

- 1) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- 2) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.³⁹

Ayat (2) upah minimum sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup yang layak, ayat (3) upah minimum sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan

³⁷ *Ibid*

³⁸ *Ibid*

³⁹ *Ibid*

Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Dan ayat (4) Komponen serta melaksanakan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.⁴⁰

2. Tunjangan

a. Pengertian Tunjangan

Tunjangan adalah suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja.⁴¹ Tunjangan merupakan setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan dan skema pembelian saham.⁴²

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dijelaskan bahwa tunjangan merupakan pemberian sejumlah nominal, jasa atau berupa barang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan selain gaji/upah. Di Indonesia, tunjangan tidak tetap tidak diatur dalam undang-undang, kebijakan mengenai tunjangan tidak tetap tersebut bergantung pada perusahaan masing-masing, namun pemerintah mengatur tentang jaminan sosial tenaga kerja pada UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, terdapat pasal 99 yang berbunyi :

- 1) (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

⁴⁰ *Ibid*

⁴¹ Edytus Adisu, *Hak Karyawan*, h. 31.

⁴² *Ibid*.

- 2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴³

Tunjangan adalah suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja. Berdasarkan sifatnya tunjangan ada dua macam yaitu tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.

- 1) Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok tanpa dikaitkan dengan kehadiran atau prestasi/produktivitas tertentu. Contoh jenis tunjangan tetap, yaitu:
 - a) Tunjangan keluarga
 - b) Tunjangan jabatan
 - c) Tunjangan lain yang dinyatakan tetap.⁴⁴
- 2) Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang tidak diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap dan dikaitkan dengan kehadiran dan prestasi tertentu. Contoh tunjangan tidak tetap, yaitu:
 - a) Tunjangan transport
 - b) Tunjangan hadir
 - c) Tunjangan premi
 - d) Tunjangan shift
 - e) Tunjangan perumahan
 - f) Tunjangan kesehatan.⁴⁵

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami bahwa tunjangan dapat dibagi menjadi dua yaitu tunjangan tetap artinya tunjangan yang sudah diatur oleh perusahaan dan berkaitan dengan pekerjaannya, untuk pekerja dan keluarga berdasarkan jabatan yang diduduki dan disesuaikan dengan jumlah anggota keluarga dan tunjangan tidak tetap artinya tunjangan

⁴³ Sanja Nilasari, *Panduan Praktis*, h. 116

⁴⁴ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji* h. 30.

⁴⁵ *Ibid*

yang diberikan kepada karyawan untuk kebutuhan namun tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya.

b. Sistem Pemberian Tunjangan

Untuk menghindari terjadinya perselisihan dikemudian hari maka pengelompokan tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap harus diatur secara jelas karena upah pokok ditambah tunjangan tetap nantinya dipakai sebagai dasar perhitungan untuk:

- 1) Upah lembur
- 2) Perhitungan pesangon
- 3) Perhitungan pensiun
- 4) Perhitungan iuran Jamsostek
- 5) THR.⁴⁶

Bagi karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap maupun tunjangan tidak tetap mengikuti perundangan yang berlaku. Pemberian insentif, bonus dan komisi maupun pencapaian target berbeda dengan karyawan yang berstatus karyawan kontrak komponen upahnya minimal harus sesuai dengan ketentuan upah minimum. Begitu pula dengan pembayaran insentif, bonus dan komisi harus lebih tinggi dari karyawan yang berstatus karyawan tetap karena umumnya upah/gaji karyawan kontrak dibawah ketentuan upah minimum. Sebagai kompensasinya mereka diberikan insentif/bonus dan komisi lebih tinggi mencapai target tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan.⁴⁷

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ *Ibid.*

Penjelasan di atas dapat dijelaskan bahwa sistem pemberian yang diberikan perusahaan sesuai dengan perundang-undangan. Pemberian bonus kepada karyawan kontrak dan karyawan tetap tentunya berbeda, hal ini disebabkan karena peraturan untuk karyawan tetap sudah ada pada peraturan pada perusahaan, namun karyawan tetap pemberiannya tidak diatur dalam perusahaan.

3. Bonus

a. Pengertian Bonus

Bonus adalah imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja pada perusahaan. Bonus bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja. Perusahaan dalam memberikan bonus kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan perhitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil, sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada, misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain perilaku, pengetahuan atas pekerjaan dan lain sebagainya.

Bonus adalah:

- 1) Uang dibayar sebagai balas atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.
- 2) Diberikan secara sekali terima tanpa sesuatu ikatan di masa yang akan datang.

- 3) Beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.⁴⁸

Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan dan Penentuan bersarna. pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan. Pemberian bonus kepada karyawan. Perusahaan memberikan bonus setiap tahun dengan waktu yang tidak ditentukan, bisa diawal tahun, pertengahan atau akhir tahun. Besarnya bonus yang ditetapkan adalah 1 sampai 2 kali gaji pokok karyawan.⁴⁹ Karyawan akan menghitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan bonus yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan bonus yang didapat, maka pekerja dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberikan bonus lebih baik.

Bonus akan memberikan efek positif pada perusahaan sebagai berikut:

- 1) Mendapatkan karyawan berkualitas baik.
- 2) Memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang.
- 3) Memikat pelamar kerja berkualitas dari lowongan kerja yang ada
- 4) Mudah dalam pelaksanaan dalam administrasi maupun aspek hukumnya.
- 5) Memiliki keunggulan lebih dari pesaing.⁵⁰

Bonus memberikan manfaat atau keuntungan bagi karyawan atas pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas apabila bonus yang diberikan

⁴⁸ Sri Sulistyanto, *Manajemen Laba : Teori dan Metode Empiris*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2008), h.36.

⁴⁹ *Ibid*

⁵⁰ *Ibid*

perusahaan cukup besar dan mampu membantu kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya selain itu kinerja dan keprofesionalan seorang karyawan akan meningkat, memotivasi pekerja untuk semangat dalam bekerja sehingga mencapai prestasi, bonus merupakan salah satu cara untuk memikat calon pekerja yang berkualitas dari lowongan kerja yang ditawarkan oleh perusahaan.

b. Sistem Pemberian Bonus

Sistem pemberian insentif, bonus atau komisi bagi karyawan tetap yaitu atas pencapaian target juga berbeda antara karyawan kontrak. Apabila karyawan kontrak pemberian insentif, bonus dan komisi lebih besar jika ia berhasil meraih target dalam penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan.⁵¹ Sistem pemberian bonus sesuai dengan jumlah produk yang pekerja selesaikan. Namun sistem bonus atas dasar jumlah produksi ini tidak cocok diterapkan untuk memotivasi yang harus diterapkan untuk karyawan yang menempati level manager.⁵²

Penjelasan di atas dapat dipahami bahwa perusahaan harus memperhatikan dalam menetapkan pemberian bonus untuk karyawan, karena pemberian bonus merupakan indikator upaya untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dalam bekerja. Pemberian bonus harus diperhitungkan dengan tepat pemberiannya agar jumlahnya sesuai apa yang karyawan kerjakan.

⁵¹ Yusup Somadinata, *Ilmu Naik Gaji 3 Kali Setahun*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010), h.88.

⁵² Istijanto Oei, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010), h.7.

C. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

1. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

UU No 40 Tahun 2004 pasal 19, menyebutkan bahwa Jaminan kesehatan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial. Jaminan Kesehatan diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan. Pasal 20 disebutkan bahwa peserta jaminan kesehatan adalah:

- a. Setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.
- b. Anggota keluarga peserta berhak menerima manfaat jaminan kesehatan
- c. Setiap peserta dapat mengikutsertakan anggota keluarga yang lain menjadi tanggungannya dengan penambahan iuran.⁵³

Kemudian dalam pasal 21 tentang jaminan kesehatan disebutkan bahwa:

- a. Kepesertaan jaminan kesehatan tetap berlaku paling lama enam (6) bulan sejak seorang peserta mengalami pemutusan hubungan kerja.
- b. Sebagaimana dimaksud pada ayat 1 setelah 6 bulan belum memperoleh pekerjaan dan tidak mampu, iurannya dibayar pemerintah.
- c. Peserta yang mengalami cacat total dan tidak mampu, iurannya dibayar oleh pemerintah. kemudian dalam pasal 22 disebutkan bahwa manfaat jaminan kesehatan sebagai berikut:
 - 1) Jaminan kesehatan bersifat pelayanan perseorangan berupa pelayanan kesehatan yang mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif, termasuk obat dan bahan medis pakai yang diperlukan.
 - 2) Untuk jenis pelayanan yang dapat menimbulkan penyalahgunaan pelayanan peserta dikenakan iuran biaya.⁵⁴

⁵³ Yella Andriani, "Perlindungan Hukum terhadap Jaminan Kesehatan Tenaga kerja Pada PT Sinar Reksa Kencana di kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu", (Jakarta : JOM Fakultas Hukum, 2015), Volume 2 No 2, h. 4.

Manfaat jaminan kesehatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 22 diberikan pada fasilitas kesehatan milik pemerintah atau swasta yang menjalin kerjasama dengan Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial (BPJS). Dalam keadaan darurat, pelayanan dapat diberikan pada fasilitas kesehatan yang tidak terjalin kerjasama dengan Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial (BPJS) dalam hal ini disuatu daerah belum tersedia fesilitas kesehatan yang memenuhi syarat guna memenuhi kebutuhan medik sejumlah peserta. Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial (BPJS) wajib memberikan kompensasi. Dalam hal peserta membutuhkan rawat inap di rumah sakit maka kelas pelayanannya diberikan kelas yang standar.

2. Jaminan Hari Tua (JHT).

Kepesertaan bersifat wajib sesuai penahapan kepesertaan, antara lain sebagai berikut:

- a. Penerima upah selain penyelenggara negara:
 - 1) Semua pekerja baik yang bekerja pada perusahaan dan perseorangan.
 - 2) orang asing yang bekerja di Indonesia lebih dari 6 bulan.
- b. Bukan penerima upah
 - 1) pemberi kerja
 - 2) Pekerja diluar hubungan kerja/mandiri.
 - 3) Pekerja bukan penerima upah selain poin 2.

Manfaat jamina hari tua adalah berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya yang dibayarkan secara sekaligus apabila:

⁵⁴Vladimir Rys, *Merumuskan Ulang Jaminan Sosial Kembali ke PrinsipPrinsip Dasar*, (Jakarta Timur: Pustaka Alvabet, 2010), h 32.

- a. Peserta mencapai usia 56 tahun
- b. Meninggal dunia
- c. Cacat total tetap

3. Jaminan Kecelakaan Kerja

Undang-undang No. 40 Tahun 2004 pasal 29 menyebutkan tentang Jaminan Kecelakaan Kerja adalah

- a. Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial.
- b. Jaminan kecelakaan kerja adalah seseorang yang telah membayar iuran.

Kemudian dijelaskan lebih rinci pada pasal 31 tentang kepesertaan Jaminan Kecelakaan Kerja sebagai berikut:

- a. Peserta yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan manfaat berupa pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medis dan mendapatkan manfaat berupa uang tunai apabila terjadi cacat total tetap atau meninggal dunia.
- b. Manfaat jaminan kecelakaan kerja yang berupa uang tunai diberikan sekaligus kepada ahli waris pekerja yang telah meninggal dunia atau pekerja yang cacat sesuai dengan tingkat kecacatannya.
- c. Untuk jenis-jenis pelayanan tertentu atau kecelakaan tertentu, pemberi kerja dikenakan urun biaya.⁵⁵

Pasal 32 disebutkan manfaat jaminan kecelakaan kerja sebagaimana yang dimaksudkan pada pasal 31 ayat 1 diberikan fasilitas kesehatan milik pemerintah atau swasta yang memenuhi syarat dan menjalin kerjasama dengan badan penyelenggara jaminan sosial. Dalam keadaan darurat pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dapat diberikan fasilitas

⁵⁵ *Ibid.*

kesehatan yang tidak menjalin kerjasama dengan badan penyelenggara jaminan sosial. dalam kecelakaan kerja terjadi disuatu daerah yang belum tersedia fasilitas kesehatan yang memenuhi syarat, maka guna memenuhi kebutuhan medis bagi peserta, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) wajib memberikan kompensasi. Dalam hal peserta membutuhkan rawat inap di Rumah Sakit maka kelas perawatan di Rumah Sakit diberikan kelas yang standar. Terakhir pasal 34 menyebutkan bahwa :

- a. Besarnya iuran jaminan kecelakaan kerja adalah sebesar persentase tertentu dari upah atau penghasilan yang ditanggung seluruhnya oleh pemberi kerja.
- b. Besarnya iuran jaminan kecelakaan kerja untuk peserta yang tidak menerima upah adalah jumlah nominal yang ditetapkan secara berkala oleh pemerintah.
- c. Besarnya iuran sebagaimana dimaksud pada ayat 1 bervariasi untuk setiap kelompok pekerja sesuai dengan resiko lingkungan kerja.⁵⁶

4. Jaminan Pensiun

Program jaminan pensiun BPJS ketenagakerjaan diatur melalui peraturan pemerintah No.45 tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan pensiun. jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia.

Undang-Undang No. 40/2004 antara lain:

- a. Jaminan pensiun diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan.

⁵⁶ Sulastomo, *Sistem Jaminan Sosial Nasional Mewujudkan Amanat Konstitusi*, (Jakarta : Kompas Media Nusantara, 2011), h.67

- b. Jaminan pensiun diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap.
- c. Jaminan pensiun diselenggarakan berdasar manfaat pasti.⁵⁷

Program jaminan pensiun, ketika memasuki masa pensiun nanti, pekerja akan menerima pengganti penghasilan setiap bulannya dari BPJS ketenagakerjaan layaknya saat yang bersangkutan bekerja dengan besaran hingga mencapai 40% dari upah rata-rata.

5. Jaminan Kematian

Program yang memberikan manfaat berupa uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia saat kepesertaan aktif bukan akibat kecelakaan kerja.⁵⁸

Undang-Undang Pasal 3 tentang Jaminan kematian adalah

- a. Jaminan kematian diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial.
- b. Jaminan kematian diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia.⁵⁹

Manfaat jaminan kematian adalah:

- a. Manfaat jaminan kematian berupa uang tunai dibayarkan paling lambat 3 (tiga) hari kerja setelah klaim diterima dan disetujui badan penyelenggara jaminan Sosial.
- b. besarnya manfaat jaminan kematian ditetapkan berdasarkan suatu jumlah nominal tertentu.
- c. Ketentuan mengenai manfaat sebagaimana dimaksud pada ayat 2 (dua) diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah.⁶⁰

⁵⁷ Undang-Undang RI Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, (Jakarta : Pustaka Yustisia, 2010), 43.

⁵⁸ Tim Visi Yustisia, *Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, (Jakarta Selatan: Transmedia Pustaka, 2016), h. 98.

⁵⁹ Dinna Wisnu, *Politik Sistem Jaminan Sosial*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2012) h. 203.

Berdasarkan Jaminan Kematian (JKM) adalah perlindungan atas resiko kematian bukan akibat kecelakaan kerja berupa santuan kematian yang diberikan kepada peserta BPJS ketenagakerjaan. JKM yang diperuntukan bagi ahli waris dari peserta BPJS yang merupakan upaya agar meringankan beban biaya pemakaman maupun penyerahan santunan berupa uang tunai.

⁶⁰ *Ibid*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang mempelajari secara mendalam tentang penelitian kualitatif. Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang berusaha untuk mengembangkan konsep, pemahaman, teori tentang kondisi lapangan dan berbentuk deskripsi. Penelitian kualitatif ini suatu penelitian yang mendiskripsikannya melalui bahasa non numerik dalam konteks dan paradikme alamiah.

Penelitian ini akan mengungkap fenomena atau kejadian dengan cara menjelaskan, memaparkan/atau menggambarkan dengan kata-kata secara jelas dan terperinci melalui bahasa yang tidak berwujud nomer/angka. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang pemecahan masalahnya dengan menggunakan data empiris.¹

Penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dari lokasi atau lapangan yang berkaitan dengan penelitian ini, langkah yang dilakukan adalah mengumpulkan data-data

¹ Masyhuri dan Zainuddin, *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*, (Bandung: Refika Aditama, 2011), h. 20

yang dibutuhkan tentang perlindungan hukum karyawan kontrak di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kota Metro.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yaitu hanya semata-mata melukiskan keadaan atau peristiwa tanpa maksud untuk mengambil suatu kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.² Penelitian deskriptif kualitatif ini berupa keterangan-keterangan bukan berupa angka-angka hitungan.

Penelitian yang peneliti lakukan merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang mengungkapkan gejala-gejala yang nampak dari mencari fakta-fakta khususnya mengenai perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kota Metro.

B. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek data yang diperoleh dari sebuah penelitian.³ Sumber datanya dapat diperoleh berdasarkan dari dua sumber yaitu:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.⁴

² Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2008), h. 35.

³ Sumadi Suryabarata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), h.

Sumber data primer yang dimaksud adalah sumber data yang diperoleh langsung dari lapangan, yaitu dari staf dan Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) di Kota Metro.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder, yaitu sumber data yang diperoleh melalui buku-buku pustaka yang ditulis orang lain, dokumen-dokumen yang merupakan hasil penelitian dan hasil laporan.⁵

Berdasarkan pengertian di atas dapat dipahami bahwa sumber data sekunder adalah sumber data kedua yaitu sumber data yang diperoleh dari sumber lain yang tidak berkaitan secara langsung, seperti data yang diperoleh dari perpustakaan antara lain buku-buku perlindungan hukum dan sumber-sumber lain.

C. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti untuk memperoleh data yang objektif dan valid, berkaitan dengan perlindungan hukum karyawan kontrak di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kota Metro. Maka digunakan beberapa metode ilmiah sebagai landasan untuk mencari pemecahan terhadap permasalahan tersebut.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara

Wawancara atau interview adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka

⁴ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), h. 91

⁵ Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian*, h. 93

antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau respon dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).⁶

Jenis wawancara dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

- a. Wawancara terstruktur yaitu wawancara yang dilakukan oleh pewawancara dengan membawa sederetan pertanyaan lengkap dan terperinci.
- b. Wawancara tidak terstruktur yaitu dalam wawancara serupa ini tidak dipersiapkan daftar pertanyaan sebelumnya dan boleh menanyakan apa saja yang dianggapnya perlu dalam situasi wawancara itu, Pertanyaan tidak diajukan dalam urutan yang sama, bahkan pertanyaannya pun tak selalu sama. Namun ada baiknya bila pewawancara sebagai pegangan mencatat pokok-pokok penting yang akan dibicarakan sesuai dengan tujuan wawancara.⁷

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menggunakan wawancara terstruktur yaitu wawancara yang dilakukan oleh pewawancara dengan membawa sederetan pertanyaan lengkap dan terperinci. Teknik *interview* atau wawancara disini peneliti gunakan untuk mencari keterangan dan data tentang perlindungan hukum karyawan kontrak di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kota Metro.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah berupa barang-barang tertulis, seperti buku harian, majalah, dokumen, notulen rapat dan lain-lain.⁸ Dokumentasi adalah pengumpulan data yang diperoleh melalui berbagai catatan. Metode dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data-data tentang sejarah

⁶ Moh Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h. 19.

⁷ Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 119

⁸ Moh Nazir, *Metode Penelitian*, h. 149

berdirinya, visi, misi dan lainnya yang berkaitan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) di Kota Metro.

D. Teknis Analisis Data

Data mentah yang dikumpulkan oleh peneliti akan ada gunanya setelah dilakukan analisis. Analisis dalam penelitian merupakan bagian dalam proses penelitian yang sangat penting, karena dengan analisis data yang ada akan nampak manfaatnya terutama dalam memecahkan masalah penelitian dan mencapai tujuan akhirnya penelitian.

Teknik analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasi data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesis, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceriterakan kepada orang lain.¹³

Setelah peneliti memperoleh data yang diperlukan, maka data tersebut diolah dan dianalisa dengan menggunakan analisis kualitatif yaitu proses mencari dan menyusun secara berurutan berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami menjadi sebuah penjelasan mengenai tentang perlindungan hukum karyawan kontrak mengenai upah dan jaminan sosial di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kota Metro.

Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif, yaitu berupa keterangan-keterangan dalam bentuk uraian-uraian sehingga untuk menganalisanya dipergunakan cara berpikir induktif. Teknik analisa data

¹³ Lexy. J. Meleong, *Metode Penelitian.*, h. 248.

dilakukan melalui beberapa tahapan yang telah ditentukan yakni identifikasi, klasifikasi dan selanjutnya diinterpretasikan dengan cara menjelaskan secara deskriptif. Pola pikir induktif adalah suatu cara berfikir, dengan cara berangkat dari pengetahuan yang sifatnya bertitik tolak dari khusus, kemudian diambil kesimpulan secara umum.⁹

Cara berfikir induktif, peneliti dapat melihat perlindungan hukum karyawan kontrak di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kota Metro.

⁹ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, 2002), h. 42

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kota Metro

1. Sejarah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Jaminan pemeliharaan kesehatan di Indonesia sebenarnya sudah ada sejak zaman kolonial Belanda. Dan setelah kemerdekaan, pada tahun 1949, setelah pengakuan kedaulatan oleh Pemerintah Belanda, upaya untuk menjamin kebutuhan pelayanan kesehatan bagi masyarakat, khususnya pegawai negeri sipil beserta keluarga, tetap dilanjutkan. Prof. G.A. Siwabessy, selaku Menteri Kesehatan yang menjabat pada saat itu, mengajukan sebuah gagasan untuk perlu segera menyelenggarakan program asuransi kesehatan semesta (universal health insurance) yang saat itu mulai diterapkan di banyak negara maju dan tengah berkembang pesat.

Pada saat itu kepesertaannya baru mencakup pegawai negeri sipil beserta anggota keluarganya saja. Namun Siwabessy yakin suatu hari nanti, klimaks dari pembangunan derajat kesehatan masyarakat Indonesia akan tercapai melalui suatu sistem yang dapat menjamin kesehatan seluruh warga bangsa ini.¹

Pada 1968, pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1 Tahun 1968 dengan membentuk Badan Penyelenggara Dana

¹ <https://bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/index.php/pages/detail/2013/4>, diakses pada tanggal 04 Desember 2018

Pemeliharaan Kesehatan (BPDPK) yang mengatur pemeliharaan kesehatan bagi pegawai negara dan penerima pensiun beserta keluarganya.

Selang beberapa waktu kemudian, Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 22 dan 23 Tahun 1984. BPDPK pun berubah status dari sebuah badan di lingkungan Departemen Kesehatan menjadi BUMN, yaitu PERUM HUSADA BHAKTI (PHB), yang melayani jaminan kesehatan bagi PNS, pensiunan PNS, veteran, perintis kemerdekaan, dan anggota keluarganya.

Pada tahun 1992, PHB berubah status menjadi PT Askes (Persero) melalui Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1992. PT Askes (Persero) mulai menjangkau karyawan BUMN melalui program Askes Komersial. Pada Januari 2005, PT Askes (Persero) dipercaya pemerintah untuk melaksanakan program jaminan kesehatan bagi masyarakat miskin (PJKMM) yang selanjutnya dikenal menjadi program Askeskin dengan sasaran peserta masyarakat miskin dan tidak mampu sebanyak 60 juta jiwa yang iurannya dibayarkan oleh Pemerintah Pusat.²

PT Askes (Persero) juga menciptakan Program Jaminan Kesehatan Masyarakat Umum (PJKMU), yang ditujukan bagi masyarakat yang belum tercover oleh Jamkesmas, Askes Sosial, maupun asuransi swasta. Hingga saat itu, ada lebih dari 200 kabupaten/kota atau 6,4 juta jiwa yang telah menjadi peserta PJKMU. PJKMU adalah Jaminan Kesehatan Daerah (Jamkesda) yang pengelolaannya diserahkan kepada PT Askes (Persero).

² <https://bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/index.php/pages/detail/2013/4>, diakses pada tanggal 02 Desember 2018

Langkah menuju cakupan kesehatan semesta pun semakin nyata dengan resmi beroperasinya BPJS Kesehatan pada 1 Januari 2014, sebagai transformasi dari PT Askes (Persero). Hal ini berawal pada tahun 2004 saat pemerintah mengeluarkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan kemudian pada tahun 2011 pemerintah menetapkan UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) serta menunjuk PT Askes (Persero) sebagai penyelenggara program jaminan sosial di bidang kesehatan, sehingga PT Askes (Persero) pun berubah menjadi BPJS Kesehatan.

Melalui Program Jaminan Kesehatan Nasional-Kartu Indonesia Sehat (JKN-KIS) yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan, negara hadir di tengah kita untuk memastikan seluruh penduduk Indonesia terlindungi oleh jaminan kesehatan yang komprehensif, adil, dan merata.³

2. Visi dan Misi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

a. Visi

Terwujudnya Jaminan Kesehatan (JKN-KIS) yang berkualitas dan berkesinambungan bagi seluruh Penduduk Indonesia pada tahun 2019 berlandaskan gotong royong yang berkeadilan melalui BPJS Kesehatan yang handal, unggul dan terpercaya.⁴

³ <https://bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/index.php/pages/detail/2013/4>, diakses pada tanggal 02 Desember 2018

⁴ Dokumentasi di BPJS Kesehatan Cabang Metro, pada tanggal 02 Desember 2018

b. Misi

- a. Meningkatkan kualitas layanan yang berkeadilan kepada peserta, pemberi pelayanan kesehatan dan pemangku kepentingan lainnya melalui sistem kerja yang efektif dan efisien.
- b. Memperluas kepesertaan JKN-KIS mencakup seluruh Indonesia paling lambat 1 Januari 2019 melalui peningkatan kemitraan dengan seluruh pemangku kepentingan dan mendorong partisipasi masyarakat serta meningkatkan kepatuhan kepesertaan.
- c. Menjaga kesinambungan program JKN-KIS dengan mengoptimalkan kolektibilitas iuran, system pembayaran fasilitas kesehatan dan pengelolaan keuangan secara transparan dan akuntabel.
- d. Memperkuat kebijakan dan implementasi program JKN-KIS melalui peningkatan kerja sama antar lembaga, kemitraan, koordinasi dan komunikasi dengan seluruh pemangku kepentingan.
- e. Memperkuat kapasitas dan tata kelola organisasi dengan didukung dengan SDM yang profesional, penelitian, perencanaan dan evaluasi, pengelolaan proses bisnis dan manajemen resiko yang efektif dan efisien serta infrastruktur dan teknologi informasi yang handal.⁵

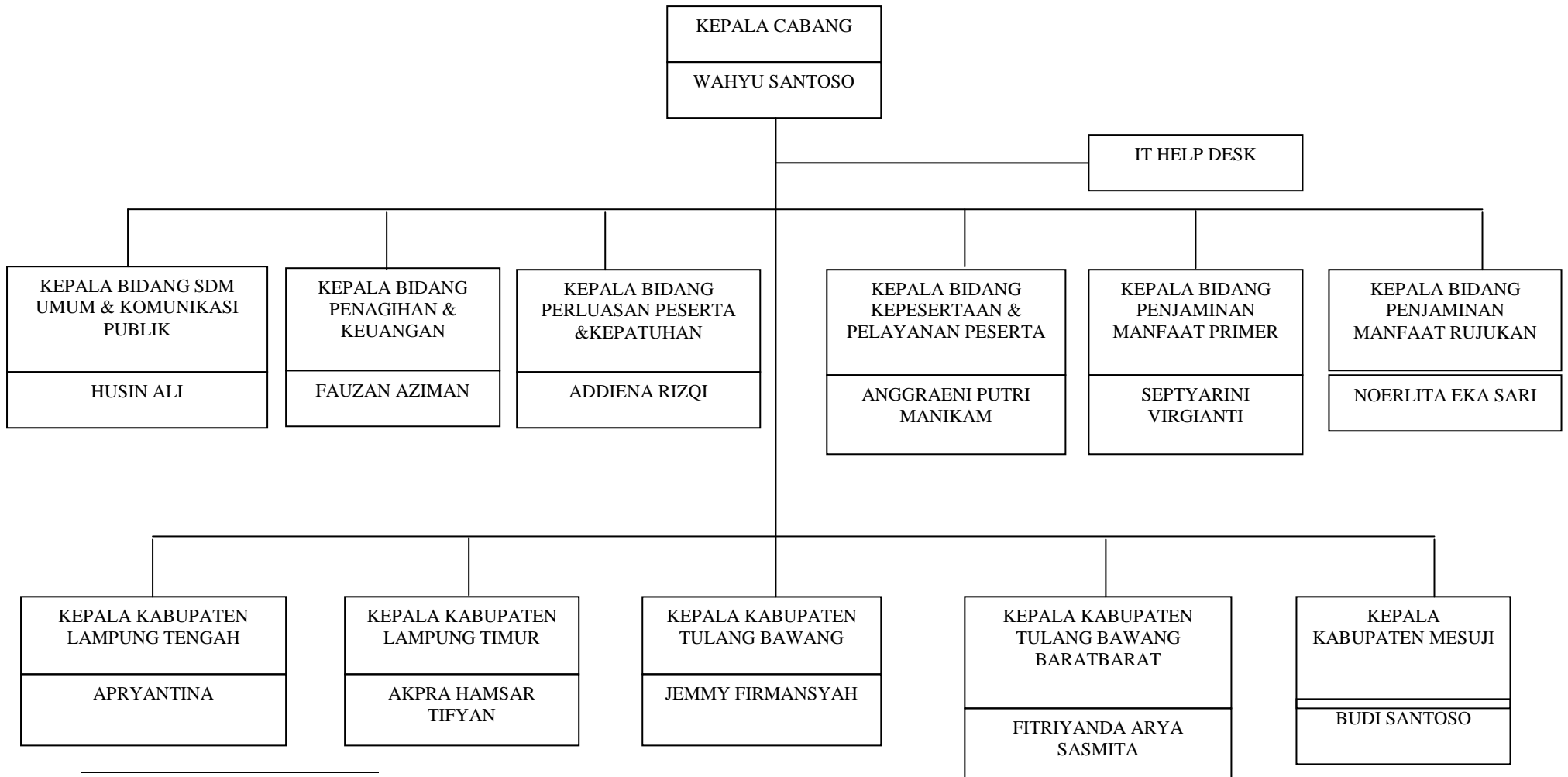
3. Struktur Organisasi BPJS Cabang Metro

Struktur organisasi BPJS Cabang Metro dapat dilihat pada Gambar

4.1. sebagai berikut:

⁵ Dokumentasi di BPJS Kesehatan Cabang Metro, pada tanggal 02 Desember 2018

Gambar 4.1.
Struktur Organisasi BPJS Cabang Metro⁹¹



⁹¹ Dokumentasi di BPJS Kesehatan Cabang Metro, pada tanggal 02 Desember 2018

4. Jumlah Pegawai BPJS Cabang Metro

Tabel 4.1
Daftar Pegawai BPJS Cabang Kota Metro

No	Nama	Jabatan Struktural
1	Wahyu Santoso, AAAK	Kepala Cabang
2	Fauzan Aziman, SE. MM	Ka Bidang Penagihan
3	Yunus Simamora	Kasir
4	Riski Ariyeni, SE	Staf Penagihan
5	Putri Cahyaningrum P.S. SE	Staf Penagihan
6	Siska Anggani, SE	Staf Perencanaan dan Pembukuan
7	Bery Purnama Putra, SE	Staf Perencanaan dan Pembukuan
8	H. Husin Ali, SE,MM	Kepala Bidang SDM,Umum & Komlik
9	Mutiara Maharani, Amd	IT Help Desk
10	Rindha Niradita, S.E	Staf SDM & Komunikasi Internal
11	Eva Meida Varyantina, SH.MM	Staf Umum & Kesekretariatan
12	Beni Prawira Candra Jaya, SH	Staf Komunikasi Publik
13	dr. Bellza Rizki Ananta, M.Kes, AAAK	Ka. Bidang Penjaminan Manfaat Rujukan
14	Rosma Yunda, Amd. Kep	Verifikator RS. Muhammadiyah Metro
15	Ners Priliana Gamayanti, S. Kep	Verifikator RSUD A.Yani Metro
16	dr. Sarry Nurdi	Verifikator RSUD A.Yani Metro
17	Noverita Gusmeta, Amd. Kep	Vedika
18	Heni Yuliana Sari, SKM	Staf Pengelolaan Faskes Rujukan
19	Catur Yuli Atmojo, Amd. Kep	Staf Pengelolaan Faskes Rujukan
20	Reza Falendra, SKM	Verifikator RS Islam dan AMC
21	Firmansyah, Amd. Kep	Staf Utilisasi Pelkes Rujukan & Anti Fraud
22	Septyarini Virgianti, SKM	Ka. Bidang Penjaminan Manfaat Primer
23	Eva Maria Agustina, Amd. KL	Staf Utilisasi Pelkes primer & Anti Fraud
24	Ghufron Arifin, SKM., MM	Verifikator PMP
25	Bobi Ertanto, S.Kep	Staf Manajemen Manfaat Pelayanan Kesehatan Primer
26	Arif Rahman Hakim, Amd. Kep	Staf Pengelolaan Faskes Primer
27	Anggraeni Putri Manikam, SE	Kepala Bidang Kepesertaan & Pelayanan Peserta
28	Djarot Trisulo, S.H	Supervisor Front Liner
29	I Gede Gethas Saputra,SE	Staf Penanganan Pengaduan Peserta
30	Sintya Pramita, AMF	Staf Penanganan Pengaduan Peserta di RS
31	Suteri Yanti, AM.Kep	Staf Penanganan Pengaduan Peserta di RS
32	Reza Prejanata, SE	Staf Administrasi Kepesertaan
33	Brian Rinaldi, Amd. Kep	Staf Penanganan Pengaduan Peserta di RS
34	Addiena Rizqi, SE	Kabid. Perluasan Peserta & Kepatuhan
35	Kharisma Wulan Suci, Amd	Staf Administrasi Perluasan Kepesertaan
36	Khairani Syafitri, SE	Relationship Officer
37	Ni Nyoman Suadi, S.Farm	Petugas Pemeriksa

No	Nama	Jabatan Struktural
38	Apriyantina, S.Si, Apt	Ka. Kab. Lampung Tengah
39	Ega Oktawari, SKM	Verifikator Penjaminan Manfaat Kab. Lamteng
40	Lisa Lismaya, SKM	Verifikator Penjaminan Manfaat Kab. Lamteng
41	Neni Astuti, SKM	Verifikator Penjaminan Manfaat Kab. Lamteng
42	Evan Sunarya, SKM	Verifikator Penjaminan Manfaat Kab. Lamteng
43	Riski Ardhya Garini , SKM, AAAK	Verifikator Penjaminan Manfaat Kab. Lamteng
44	Wawan Ari Kuncoro,Amd Kep	Verifikator Penjaminan Manfaat Kab. Lamteng
45	Akpra Hamsar Tifyan, M.Kes	Ka. Kab Lampung Timur
46	Rifandi Raflis, SKM	Staf Kepesertaan & Pelayanan Peserta
47	Henny Puspa, Amd. Kep	Verifikator Penjaminan Manfaat Kab. Lamtim
48	Jemmy Firmansyah, Amd. F	Ka. Kab. Tulang Bawang
49	Rohma Nur Irmala, Amd. Kep	Staf Kepesertaan & Pelayanan Peserta
50	Candra Setiawan, SKM	Staf Perluasan Peserta dan Kepatuhan
51	Ritno Setya Ningrum, Amd. Kep	Verifikator Penjaminan Manfaat Kab. Tuba
52	Zul Sofyan Efendi, SKM	Verifikator Penjaminan Manfaat Kab. Tuba
53	Fitrianda Aria Sasmita, S.Kep	Ka. Kab.Tulang Bawang Barat
54	Wandi Amin Jauhari, SKM	Verifikator Penjaminan Manfaat Kab. Tubabar
55	Novita Suhesti Wijyaningjati, SE	Staf Kepesertaan & Pelayanan Peserta
56	Budi Santoso, Amd. Kep	Kepala Kab. Mesuji
57	R.M Rendy Hidayatullah, S.Farm	Staf Kepesertaan & Pelayanan Peserta
58	Habib Nasution	Verivikasi Penjaminan Manfaat Kab. Mesuji
59	Untsa Radhyta Imania, SKM	Staf Front Liner

Sumber Data : Dokumentasi BPJS Kesehatan Kota Metro Tahun 2018

B. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak di Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Kota Metro

Dalam perundang-undangan (UU No. 13 Tahun 2003) dijelaskan bahwa sistem kontrak hanya boleh dilakukan untuk pekerjaan yang sifatnya sementara dan tidak boleh dilaksanakan untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus. itu terus menerus ada. Namun, untuk pekerjaan tukang pasang keramik di suatu proyek pembangunan gedung, boleh memakai sistem kontrak.

Tiga hal yang membuat perusahaan memberlakukan kontrak karyawan, yakni:

1. Motivasi kerja tinggi (orang Indonesia kalau posisinya terancam akan semangat) sehingga menimbulkan semangat kerja untuk mencapai tujuan tertentu khususnya pemenuhan perekonomian dalam keluarga dan diri sendiri.
2. Perusahaan tidak perlu memikirkan pesangon yaitu BPJS mempunyai prosedur dan ketentuan untuk karyawan kontrak.
3. Mengurusnya lebih praktis dan biaya tenaga kerja jauh lebih efisien, dengan adanya ketentuan maka perusahaan memberikan kesempatan karyawan kontrak untuk bekerja maksimal tiga (3) periode atau tahun yang setiap tahunnya diperpanjang.

Merebaknya sistem kerja kontrak ini telah mengundang banyak protes dari berbagai pihak terutama dari elemen-elemen pekerja. Aksi dan penolakan ini wajar karena dalam kenyataannya penggunaan pekerja kontrak ini banyak yang menyimpang dari peraturan ketenagakerjaan. Sekedar contoh, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah membatasi jenis pekerjaan yang dapat menggunakan karyawan kontrak yaitu pekerjaan yang *predictable* penyelesaiannya, pekerjaan musiman dan pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaan utama perusahaan tersebut. Namun, dalam praktiknya pekerjaan yang bersifat terus-menerus pun menggunakan tenaga kontrak. Penyimpangan lain, perjanjian kerja yang semestinya berlaku paling lama dua tahun, dan hanya dapat diperpanjang untuk satu kali selama satu tahun, dalam

kenyataannya ada kontrak yang dibuat lebih dari tiga tahun. Bahkan ada perusahaan yang membuat kontrak kerja setiap tiga bulan sekali dan dilakukan berkali-kali. Belum lagi tindakan perusahaan penyedia tenaga kerja atau oknum-oknum perusahaan tersebut yang memungut atau memotong upah karyawan. Sedangkan, dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 28D ayat 1 dan 2 dijelaskan bahwa Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Peneliti mengadakan wawancara kepada Direktur di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) di Kota Metro pada tanggal 01 Desember 2019 sebagai berikut:

Sistem perjanjian kerja karyawan kontrak adalah dalam berbagai hukum perjanjian, apabila suatu perjanjian telah memenuhi semua syarat-syaratnya dan menurut hukum perjanjian Islam apabila telah memenuhi rukun dan syarat-syaratnya perjanjian tersebut mengikat dan wajib dipenuhi serta berlaku sebagai hukum. Dengan kata lain, perjanjian itu menimbulkan akibat hukum yang wajib dipenuhi oleh pihak-pihak terkait. Dalam pasal 1338 (1) KUH Perdata ditegaskan, “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Lahirnya hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja didasari oleh suatu perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hal yang paling mendasar yang harus dipahami sebelum melakukan PKWT adalah memahami tentang

jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu, seperti pekerjaan yang sekali selesai atau temporal, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama (paling lama tiga tahun)

Jangka waktu karyawan kontrak setiap tahunnya diperpanjang namun atas dapat persetujuan karyawan kontrak tersebut, karyawan kontrak setiap tahunnya memperpanjang kontrak selama 3 tahun. Pada hakikatnya karyawan kontrak mempunyai keinginan yang lebih dan pasti menjamin kehidupan diri sendiri dan keluarganya. Sebenarnya pada hati kecil tidak semua karyawan menerima dengan ketentuan karyawan kontrak karena status pekerjaan hanya sementara namun keinginan karyawan dalam pekerjaan yang telah dikerjakan selama berbagai kurun waktu akan mendapatkan kepastian di BPJS Kota Metro sebagai karyawan kontrak namun pada kenyataannya karyawan kontrak BPJS hanya bisa bekerja dalam kurun waktu tiga (3) tahun.

Sumber dana yang digunakan untuk menggaji karyawan berdasarkan pada BPJS Pusat yang dikelola untuk operasional BPJS itu sendiri. Sistem penggajiannya karyawan kontrak di seluruh Indonesia sama dan melebihi UMK Penggajiannya di awal bulan, penggajiannya menggunakan sistem parel, yaitu sistem penggajian yang dilakukan secara rutin setiap waktu tertentu. Dalam BPJS penggajiannya setiap tanggal 01. Apabila pada saat penggajian tanggal merah atau libur maka gaji atau upah tetap dilakukan secara otomatis masuk ke rekening pada karyawan kontrak.

Hak dan kewajiban karyawan kontrak, adalah hak nya adalah mendapatkan gaji, dapat mendapatkan pengajuan cuti apabila sudah bekerja

dalam 1 periode atau 1 tahun. Apabila hak dan kewajiban tidak terpenuhi maka karyawan boleh melakukan permintaan atas hak yang belum terpenuhi sesuai dengan UU No 13 tentang UU Ketenagakerjaan tahun 2003.

Hak dan kewajiban antara para pihak yang satu dengan yang lainnya merupakan suatu kebalikan, jika disatu pihak merupakan suatu hak maka dipihak lainnya adalah merupakankewajiban. Kewajiban dari penerima kerja, yaitu si pekerja pada umumnya tersimpul dalam hak pada BPJS Kota Metro. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Kewajiban utama dari pekerja/buruh adalah melakukan pekerjaan. Kewajiban untuk melakukan pekerjaan karena adanya perjanjian kerja. Perlu diketahui bahwa perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh adalah pekerjaan yang dijanjikan dalam perjanjian kerja. Mengenai ruang lingkup pekerjaan dapat diketahui dalam perjanjian kerja atau menurut kebiasaan. Pekerjaan harus dikerjakan sendiri karena melakukan pekerjaan itu bersifat kepribadian artinya kerja itu melekat pada diri pribadi, sehingga apabila pekerja/buruh meninggal dunia, hubungan kerja berakhir demi hukum. Oleh karena itu, pekerjaan itu tidak boleh diwakilkan atau diwariskan.

Pada saat karyawan kontrak melakukan isi perjanjian dan sudah bekerja di badan penyelenggara jaminan kesehatan (BPJS) Kota Metro maka secara langsung karyawan tersebut sudah mendapatkan perlindungan hukum. Perlindungan hukum pidana, kecelakaan kerja sudah tercover dalam BPJS tersebut. UU No 40 dan 24 tahun 2011 tentang tenagakerjaan. Jaminan kesehatan.

Jaminan sosial berupa: jaminan pensiun, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua yang diterima oleh karyawan kontrak selama karyawan kontrak bekerja di BPJS yaitu dengan cara memotong gaji untuk saldo BPJS ketenagakerjaan. Iuran karyawan tetap dan kontrak sama namun yang membedakan adalah jangka waktunya, karyawan kontrak melakukan iuran sesuai jangka waktu kerja yang diterapkan dalam perjanjian kerja 1 tahun, dua tahun atau maksimal 3 tahun, apabila masa kerja karyawan kontrak sudah berakhir maka secara otomatis iuran berhenti dan bisa diklaim oleh karyawan tersebut. Namun berbeda dengan karyawan tetap tidak ada jangka waktu yang telah ditetapkan untuk melakukan iuran dalam BPJS sehingga jumlah jaminan sosial lebih besar dibandingkan dengan karyawan kontrak. Program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain:

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) di Kota Metro. Jumlah karyawan kontrak di BPJS sebagai berikut:

1. Anisa Sintia sebagai *frontliner* bekerja selama 2 tahun pendidikan terakhir S1 Ekonomi.
2. Wana Meilina sebagai *Relationship Officer* (RO) bekerja selama 3 tahun S1 Ilmu Pemerintahan.
3. Rizka Rani Amanda sebagai *Relationship Officer* (RO) bekerja selama 3 tahun pendidikan D3 Keperawatan.
4. Candika Armansyarh sebagai *Relationship Officer* (RO) bekerja selama 3 tahun pendidikan terakhir pendidikan D3 Keperawatan
5. Tedi Pratama Rizka sebagai *Relationship Officer* (RO) bekerja selama 3 tahun pendidikan terakhir pendidikan D3 Keperawatan.
6. Rivaldo sebagai *Relationship Officer* (RO) Kabupaten Lampung Tengah bekerja selama 1 tahun pendidikan terakhir pendidikan S1 Ekonomi.
7. Anisa Puspitasari sebagai *frontliner* bekerja selama 3 tahun pendidikan terakhir pendidikan D3 Keperawatan.
8. Niken Pratiwi sebagai *Relationship Officer* (RO) bekerja selama 2 tahun pendidikan terakhir pendidikan S1 Hukum.
9. Bayu Bagus Pratama sebagai *frontliner* bekerja selama 2 tahun pendidikan terakhir pendidikan D3 Keperawatan.

Setiap karyawan kontrak harus melakukan perjanjian kerja di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) di Kota Metro. Secara tidak langsung

karyawan kontrak menyetujui isi perjanjian kerja tersebut. perbedaan antara karyawan kontrak dan tetap adalah dilihat dari perjanjian kerjanya. Perjanjian kerja diperuntukan kepada karyawan kontrak agar dalam menkalankan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang BPJS Kota Metro terapkan. BPJS Kota Metro mempunyai sistem perjanjian kerja yang dilakukan karyawan kontrak kepada perusahaan BPJS Kota Metro sebagai berikut:

1. Pihak pertama adalah BPJS Kota Metro, bahwa pihak pertama telah melakukan seleksi terhadap pihak kedua dan berdasarkan hasil seleksi tersebut serta setelah memeriksa dokumen-dokumen yang berkaitan.
2. Pihak kedua dinyatakan dapat diterima oleh pihak pertama sebagai pekerja dengan status pegawai tidak tetap pada pihak pertama. Berdasarkan pertimbangan di atas, para pihak dengan ini setuju dan sepakat untuk saling terikat dalam perjanjian kerja pegawai tidak tetap (perjanjian) dengan ketentuan sebagai berikut:

Pasal 1 tentang definisi dan interpretasi:

1. BPJS Kota Metro disebut pihak pertama.
2. Pegawai tidak tetap disebut pihak kedua adalah pegawai yang telah memenuhi persyaratan dan dipekerjakan oleh BPJS Kesehatan untuk waktu yang terbatas berdasarkan perjanjian ini.
3. Gaji pihak kedua adalah hak pihak kedua yang diberikan secara bulanan berupa sejumlah uang sebagai imbalan dari BPJS Kesehatan kepada Pihak Kedua atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan yang diterapkan dan dibayarkan menurut ketentuan BPJS Kesehatan yang disebut gaji.

4. Jaminan pemeliharaan kesehatan adalah salah satu unsur kesejahteraan pegawai yang akan memberikan manfaat positif bagi para pihak.

Pasal 2 tentang hubungan kerja:

Pihak Pertama dengan ini menyatakan menerima Pihak Kedua dan Pihak Kedua dengan ini menyatakan bersedia bekerja di BPJS Kesehatan pada Pelayanan Peserta dengan status Pegawai Tidak Tetap berdasarkan syarat dan ketentuan dalam Perjanjian ini serta Peraturan Kepegawaian yang ditetapkan oleh Pihak Pertama.

Pasal 3 tentang penempatan dan jenis pekerjaan, sebagai berikut:

1. pihak kedua melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pihak pertama.
2. Pihak Kedua sepakat serta bersedia dan sanggup untuk bekerja melaksanakan semua tugas dan/atau kewajiban yang dibebankan oleh Pihak Pertama dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab.
3. Waktu kerja Pihak Kedua adalah 8 (delapan) jam sehari selama 5 (lima) hari kerja dalam seminggu atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu, yang diatur dalam Peraturan Direksi.
4. Pihak Kedua bersedia untuk ditempatkan dimana saja diseluruh wilayah unit kerja Pihak Pertama baik penempatan tersebut bersifat permanen maupun sementara dan akan mematuhi serta akan melaksanakan semua kewajiban dan tugas-tugas yang dibebankan dan ditetapkan oleh Pihak Pertama.

Pasal 4 tentang Jangka waktu dan perpanjangan kontrak kerja ,

1. para pihak sepakat bahwa jangka waktu hubungan kerja berdasarkan perjanjian ini adalah 24 (dua puluh empat) bulan terhitung sejak tanggal 03 januari 2017 sampai dengan 31 desember 2018.
2. jangka waktu sebagaimana tersebut diatas hanya dapat diperpanjang untuk 1 (satu) kali perpanjangan dengan jangka waktu paling lama 12 (dua belas) bulan.
3. dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya jangka waktu perjanjian, maka pihak kedua tidak berhak menuntut untuk diperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu atau diangkat menjadi calon pegawai / pegawai tetap BPJS kesehatan kecuali melalui prosedur pengangkatan pegawai berdasarkan ketentuan yang berlaku di BPJS kesehatan

Pasal 5 tentang Gaji, sebagai berikut:

1. Pihak Pertama Setiap Akhir Bulannya Akan Memberikan Gaji Kepada Pihak Kedua.
2. Prosentase Indeks Konjungtur berdasarkan wilayah pada indeks konjungtur Pegawai BPJS Kesehatan.
3. Pajak Penghasilan atas Gaji yang diterima oleh Pihak Kedua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) tersebut diatas, ditanggung oleh pihak pertama.
4. Gaji yang diberikan oleh pihak pertama kepada pihak kedua dibebankan pada anggaran BPJS Kesehatan

Pasal 6 tentang hak dan kewajiban pihak pertama selain hak dan kewajiban pihak pertama yang tersebar dalam ketentuan-ketentuan perjanjian ini, pihak pertama selama berlakunya Perjanjian ini memiliki hak dan kewajiban pokok sebagai berikut :

1. Pihak pertama berhak untuk :
 - a. Mengawasi dan menilai hasil kerja pihak kedua
 - b. Memperoleh hasil kerja dan kinerja yang optimal dari pihak kedua
 - c. Memungut iuran jaminan kesehatan sebesar 1% (satu persen) dari gaji pihak kedua.
 - d. Memungut iuran jaminan sosial ketenagakerjaan (BPJS ketenagakerjaan) sesuai dengan ketentuan yang berlaku dari gaji pihak kedua.

Pihak Pertama berkewajiban untuk :

- a. Membayar Gaji sebagaimana dimaksud Pasal 5 ayat (1) Perjanjian ini.
- b. Memberikan Jaminan Kesehatan, Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Tunjangan Pajak Penghasilan selama masa berlaku Perjanjian ini sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- c. Memberikan Cuti Tahunan setelah pihak kedua mempunyai masa kerja tanpa terputus selama 12 (dua belas) bulan berturut-turut sejak berlakunya Perjanjian ini. Lamanya cuti tahunan adalah 12 (dua belas) hari kerja dan dapat dilaksanakan secara bertahap paling sedikit 3 (tiga) hari kerja. Dalam hal terjadi cuti bersama sesuai

dengan Keputusan Menteri terkait, maka cuti bersama tersebut akan mengurangi hak cuti tahunan pihak kedua.

- d. Memberikan Cuti Hamil dan Bersalin setelah pihak kedua mempunyai masa kerja tanpa terputus selama 12 (dua belas) bulan berturut-turut sejak berlakunya kontrak. Lamanya Cuti Hamil dan Bersalin adalah 1,5 (satu koma lima) bulan sebelum dan 1,5 (satu koma lima) bulan setelah melahirkan. Apabila masa kerja pihak kedua kurang dari 1 (satu) tahun, maka pihak kedua dapat diberikan cuti hamil dan bersalin diluar tanggungan pihak pertama maksimal 3 (tiga) bulan.
 - e. Memberikan hak kerja lembur kepada pihak kedua sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada pihak pertama.
2. Pihak kedua berkewajiban untuk :
- a. Bertanggung jawab atas terlaksananya atau terselesaikannya tugas-tugas yang diberikan oleh pihak pertama sehubungan dengan jenis pekerjaan yang ditugaskan kepada pihak kedua sebagaimana dimaksud pada pasal 3 perjanjian ini.
 - b. Mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di pihak pertama.
 - c. Membayar Iuran jaminan Kesehatan sebesar 1% (satu persen) dari gaji.
 - d. Membayar Iuran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) sesuai dengan ketentuan yang berlaku dari gaji.

- e. Wajib merahasiakan segala sesuatu yang diketahuinya atau sepatutnya diketahui dalam rangka pelaksanaan pekerjaannya pada BPJS Kesehatan, baik pada waktu masih bekerja maupun setelah berhenti bekerja pada BPJS Kesehatan.¹

Dalam perjanjian kerja sudah jelas tentang hak dan kewajiban karyawan kontrak kepada BPJS. Dalam prakteknya pihak BPJS kepada pihak karyawan sudah terpenuhi yaitu menggunakan sistem kerja karyawan kontrak antara PTP dengan karyawan tetap sama menurut tugas dan bidangnya masing-masing. Tugas dan tanggung jawab sudah tertera dalam perjanjian kerja sehingga karyawan kontrak bekerja mengacu pada perjanjian kerja tersebut dan pihak satu yaitu BPJS Kota Metro memberikan pekerjaan yang sudah ditetapkan dan dibutuhkan dan dalam penerapannya sesuai dengan perjanjian. Sistem pembayaran secara periodik yaitu setiap tanggal 01, pemberian gaji ini sangat rutin tanpa menunda proses pemberian gaji. Gaji karyawan kontrak cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Gaji karyawan sudah sesuai UMR Kota Metro. Dalam surat perjanjian Karyawan kontrak mendapatkan perlindungan hukum yaitu Jaminan Kesehatan, Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Tunjangan Pajak Penghasilan selama masa berlaku Perjanjian ini sesuai dengan ketentuan yang berlaku sesuai prakteknya BPJS Kota Metro memberikan jaminan kesehatan, jaminan sosial ketenagakerjaan dan tunjangan pajak penghasilan selama masa berlaku perjanjian ini sesuai dengan ketentuan yang berlaku karena selain itu karyawan kontrak mendapatkan perlindungan hukum khusus

¹ Wawancara kepada Manda selaku Pengurusan Badan Usaha pada tanggal 02 Desember 2018, pukul 08.52 WIB.

dibawah pengawasan presiden yang dilakukan beberapa pihak yang khusus mengawasi karyawan kontrak apabila karyawan kontrak melakukan kesalahan maka karyawan kontrak akan mendapat sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku namun sebaliknya apabila karyawan kontrak diperlakukan tidak sebagai mestinya maka pihak yang khusus yang akan menangani dan membela karyawan kontrak tersebut. Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek. PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap risiko sosial ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia. Dengan demikian diharapkan ketenangan kerja bagi pekerja akan terwujud, sehingga produktivitas akan semakin meningkat. Disamping itu, program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain:

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Jaminan sosial sangat bermanfaat bagi keluarga.²

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, setiap pekerja berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Pelaksanaannya diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan

² Wawancara kepada Manda selaku Pengurusan Badan Usaha pada tanggal 02 Desember 2018, pukul 09.00 WIB.

yang dimaksud adalah Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan.³

Ciri-ciri pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan kontrak antara lain: bersifat sekali selesai atau sementara, pekerjaan yang penyelesaiannya tidak terlalu lama maksimal 3 tahun.

Setiap karyawan kontrak apabila diterima atau lulus dalam seleksi penerimaan karyawan kontrak khususnya maka karyawan kontrak dan BPJS Kota Metro melakukan perjanjian kerja dan kontrak kerja sesuai dengan ketentuan terhadap kerja karyawan kontrak di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) di Kota Metro. BPJS menggunakan karyawan kontrak sebanyak 5 karyawan yang terdiri dari bidang *Account Officer* (AO) sebanyak 3 orang dan 2 karyawan bekerja dibidang pengadministrasian. BPJS Apabila karyawan kontrak menyetujui isi perjanjian kerja tersebut maka karyawan kontrak harus memenuhi segala resiko, ketentuan dan prosedur yang ditetapkan pihak BPJS terhadap karyawan kontrak namun apabila beberapa hal dapat merugikan karyawan kontrak maka karyawan boleh mengajukan permohonan kepada pihak BPJS untuk melaksanakan atau bantuan terhadap karyawan kontrak tersebut. Di BPJS Kota Metro sistem kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap sama menurut tugas dan bidangnya masing-masing sehingga tidak ada pemberatan dalam salah satu. Sistem pembayaran upah yang dilakukan BPJS

³ Wawancara kepada Manda selaku Pengurusan Badan Usaha pada tanggal 02 Desember 2018, pukul 09.00 WIB.

Kota Metro kepada karyawan menggunakan sistem parel yaitu setiap tanggal 01, pemberian gaji ini sangat rutin tanpa menunda proses pemberian gaji walaupun penggajian dilaksanakan pada tanggal merah atau hari libur besar lainnya, sistem parel ini sudah bekerjasama dengan bank maka gaji karyawan secara otomatis masuk dalam rekening karyawan kontrak tersebut. Gaji karyawan kontrak cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Gaji karyawan sudah sesuai UMR Kota Metro. Karyawan kontrak mendapatkan perlindungan hukum khusus dibawah pengawasan presiden yang dilakukan beberapa pihak yang khusus mengawasi karyawan kontrak apabila karyawan kontrak melakukan kesalahan maka karyawan kontrak akan mendapat sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku namun sebaliknya apabila karyawan kontrak diperlakukan tidak sebagai mestinya maka pihak yang khusus yang akan menangani dan membela karyawan kontrak tersebut. Apakah karyawan kontrak mendapatkan jaminan sosial dari pemerintah, yaitu jaminan kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan. Jaminan sosial sangat bermanfaat bagi keluarga.⁴

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat peneliti pahami terdapat peraturan ketenagakerjaan melarang pengusaha melakukan diskriminasi pemberian upah terhadap para pekerja karena jenis kelamin, suku, ras, agama dan juga status pekerja, misalnya sebagai pekerja kontrak. Hal-hal mengenai upah atau gaji, yaitu adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja,

⁴ Wawancara kepada Manda selaku Pengurusan Badan Usaha pada tanggal 02 Desember 2018, pukul 09.00 WIB.

kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Karyawan kontrak mendapatkan program jaminan sosial tenaga kerja antara lain sebagai memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya dan menjadikan penghargaan atau balas jasa kepada karyawan kontrak yang telah mengabdikan dalam kurun waktu 3 tahun kepada BPJS Kota Metro termasuk dua kali perpanjangan.

Pada BPJS Kota Metro sudah melaksanakan perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak sesuai dengan UUD ketenagakerjaan sebagai berikut

1. Perihal Penghasilan Karyawan

Pasal 88 (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :

- a. Upah minimum.
- b. Upah kerja lembur.
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.

- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
- f. bentuk dan cara pembayaran upah.
- g. denda dan potongan upah.
- h. hal -hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
- j. upah untuk pembayaran pesangon.
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pasal 89 (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa karyawan kontrak mendapatkan perlindungan hukum dalam hal mendapatkan Jaminan Kesehatan yaitu BPJS Kesehatan, Jaminan Sosial yaitu mendapatkan jaminan kecelakaan kerja serta Tunjangan Pajak Penghasilan yaitu biaya transport dan insentif bagi karyawan kontrak yang porsinya sama dengan karyawan kontrak serta Upah atau gaji yang didapat sudah sesuai dengan UMR Kota Metro dan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dapat diuraikan secara rinci dan berkesinambungan namun bagi peneliti mengalami keterbatasan dan kendala sehingga tidak dapat mengungkap sistem

penggajian karyawan kontrak dan jaminan sosial yang lain agar dapat diketahui dan dianalisis secara keseluruhan tidak menutup kemungkinan peneliti dapat menyajikan secara nyata.

2. Keterbatasan Penelitian

Peneliti tidak bisa melakukan wawancara terhadap direktur BPJS Kota Metro, peneliti melakukan wawancara kepada staf komunikasi publik di BPJS Kota Metro karena di BPJS ada staf komunikasi publik yang menjalankan fungsi kehumasan termasuk informasi-informasi yang terkait dengan BPJS Kota Metro dan harus melalui staf komunikasi publik. Seperti penyelesaian skripsi dan data-data informasi yang diperlukan untuk penelitian direktur BPJS sudah menyerahkannya kepada staf komunikasi publik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data kepustakaan dan hasil penelitian di lapangan yang dilakukan, menurut peneliti perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak di badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) Kota Metro yaitu :

1. Perihal Perjanjian Kerja Atau Kontrak Kerja sebagaimana yang tetuang dalam *Pasal 59 (1)* Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya yaitu *relationship officer (RO)* dan *frontliner* yang tugasnya menjaga relasi atau hubungan dari intern perusahaan maupun ekstern perusahaan dan dibagian administrasi bertugas menyeleksi berkas dan kelengkapan berkas. Bagian administrasi ini diperlukan ketika BPJS membutuhkan pada bidang itu.
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun seperti *relationship officer (RO)* dan *frontliner*, hal ini dikarena pihak BPJS sedang melakukan proses seleksi karyawan baru untuk ditempatkan diberbagai posisi penugasan pada unit kerja diseluruh wilayah Indonesia yang sedang membutuhkan khususnya di Metro

2. Perihal Penghasilan Karyawan

Program jaminan sosial tenaga kerja Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kota Metro mempunyai beberapa aspek, antara lain:

- a. Upah atau gaji yang didapat sudah sesuai dengan UMR bahkan bisa lebih hal ini dikarenakan sistem penggajian dilaksanakan di BPJS Pusat sehingga sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya.
- b. Memberikan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja dalam bentuk dana pensiun, upah, tunjangan, dan bonus
- c. Karyawan kontrak mendapatkan jaminan sosial yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan dan jaminan pensiun walaupun diklaim sesuai masa kerja yaitu maksimal 3 tahun.

B. Saran

1. Tingkatkan selalu kesejahteraan karyawan kontrak Badan Penyelenggara Jaminan kesehatan (BPJS) Kota Metro

DAFTAR PUSTAKA

- Abdur Rahman Irsyadi, “Perluasan Kepesertaan BPU BPJS Ketenagakerjaan Melalui Strategi Marketing Mix dan regulasi (*Empansion Of BPJS ketenagakerjaan BPU membership Through Marketing Mix Strategy and regulation*)” Jurnal Institut BPJS ketenagakerjaan, Jakarta Selatan : Learning Office, Volume. 2 No 1.
- Abdur Rahman Irsyadi, “Perluasan Kepesertaan BPU BPJS Ketenagakerjaan Melalui Strategi Marketing Mix dan regulasi (*Empansion Of BPJS ketenagakerjaan BPU membership Through Marketing Mix Strategy and regulation*)” Jurnal Institut BPJS ketenagakerjaan, Volume. 2 No 1
- Achmad S. Rucky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- Arik Prasetya dan Yuniadi Mayoan, “Pengaruh Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-Hak Karyawan dan Kepuasan Kerja (Studi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area pelayanan dan Jaringan Malang), Jurnal Administrasi Bisnis, Malang : Universitas Brawijaya, 2015.
- Asri Wijaya, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2014), h.119.
- Daryanto, *Analisa Upah dan Bahan (Analisa Bow)*, Jakarta : Bumi Aksara, 2011.
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Bandung: Diponegoro, 2008.
- Dinna Wisnu, *Politik Sistem Jaminan Sosial*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2012.
- Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak atas gaji, Iuran Pensiun dan Iuran Jamsostek/dana Sehat*, Jakarta : Niaga Swadaya, 2008.
- Gasper Liaw, *Administrasi Pembangunan Studi Kajian PKL*, Bandung : Aditama, 2015.
- Ikatan Bankir Indonesia, *Wealth Management Tata Kelola*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2017.
- Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta, 2015.

- Jimmy Joses Sembiring, *Hak dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Baru*, Jakarta : Visimedia Pustaka, 2016.
- Kementerian Kesehatan RI, *Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Sosial dari BPJS Ketenagakerjaan*, Jakarta : 2013.
- Laksmi, Fuad Gani dan Budiantoro, *Manajemen Perkantoran Modern*, Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2015.
- Lexy. J. Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: RemajaRosdakarya, 2001.
- Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Jakarta : Niaga Swadaya, 2008.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta : Bumi Aksara, 2011.
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2016.
- Masyhuri dan Zainuddin, *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*, Bandung: Refika Aditama, 2011.
- Moh Nazir, *Metode Penelitian*, Bogor :Ghalia Indonesia, 2011.
- Muhammad Syafii Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*, Jakarta : Gema Insani, 2001.
- Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Jakarta : Bumi Aksara, 2016.
- Nur Chamid, *Jejak Langkah Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Rasidin Calundu, *Manajemen Kesehatan*, Makasar : Sah Media, 2008.
- Sadono Sukirno, *Mikroekonomi Teori Pengantar Edisi Ketiga*, (Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2015.
- Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R &D)*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Sulastomo, *Sistem Jaminan Sosial Nasional Mewujudkan Amanat Konstitusi*, Jakarta : Kompas Media Nusantara, 2011.

- Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2011.
- Sunyoto Usman, *pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Yogyakarta :Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, 2002.
- Tim Visi Yustisia, *Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, Jakarta Selatan: Transmedia Pustaka, 2016.
- Trisna Widada, Agus Pramusinto dan Lutfan Lazuardi, “Peran Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Kesehatan dan Implikasinya Terhadap Ketahanan Masyarakat (Studi di RSUD Hasanudin Damrah Manna, Kabupaten Bengkulu Selatan Provinsi Bengkulu), Volume 23 No 2 Agustus 2017.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003, *Undang-Undang RI No. 13 Tahun. 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta : Sinar Grafika, 2015.
- Undang-Undang RI Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Jakarta : Pustaka Yustisia, 2010.
- Vladimir Rys, *Merumuskan Ulang Jaminan Sosial Kembali ke PrinsipPrinsip Dasar*, Jakarta Timur: Pustaka Alvabet, 2010.
- Wibisono Darmawan, *Manaejmen Kinerja Korporasi dan Organisasi*, Jakarta : Erlangga, 2011.
- Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*, Yogyakarta: Pustaka Baru, 2014.
- Yella Andriani, “Perlindungan Hukum terhadap Jaminan Kesehatan Tenaga kerja Pada PT Sinar Reksa Kencana di kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu”, (Jakarta : JOM Fakultas Hukum, 2015), Volume 2 No 2.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website www.metrouniv.ac.id; email: iaimetro@metrouniv.ac.id

Nomor : B-0742/In.28.2/D/PP.00.9/2017
Lampiran : -
Perihal : **Pembimbing Skripsi**

4 Desember 2017

Kepada Yth:
1. Husnul Fatarib, Ph.D.
2. Nurhidayati, MH.
di - Metro

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka membantu mahasiswa dalam penyusunan Proposal dan Skripsi, maka Bapak/Ibu tersebut diatas, ditunjuk masing-masing sebagai Pembimbing I dan II Skripsi mahasiswa :

Nama : DIAN PRILIA PRABAWANTI
NPM : 13111889
Fakultas : SYARIAH
Jurusan : HUKUM EKONOMI SYARIAH (HESy)
Judul : TINJAUAN PELAKSANAAN PASAL 88 DAN 89 UNDANG-UNDANG NO. 13
TAHUN 2003 TENTANG UPAH DAN JAMINAN SOSIAL SEBAGAI BENTUK
PERLINDUNGAN TERHADAP UPAH TENAGA KERJA

Dengan ketentuan :

1. Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan Proposal sampai selesai Skripsi:
 - a. Pembimbing I, mengoreksi out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi setelah pembimbing II mengoreksi.
 - b. Pembimbing II, mengoreksi proposal, out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi, sebelum ke Pembimbing I.
2. Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.
3. Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah yang dikeluarkan oleh LP2M Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
4. Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :
 - a. Pendahuluan ± 2/6 bagian.
 - b. Isi ± 3/6 bagian.
 - c. Penutup ± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



OUTLINE

PERLINDUNGAN HUKUM KARYAWAN KONTRAK DI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KOTA METRO

HALAMAN SAMPUL
HALAMAN JUDUL
HALAMAN PERSETUJUAN
HALAMAN PENGESAHAN
HALAMAN ABSTRAK
HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN
HALAMAN MOTTO
HALAMAN PERSEMBAHAN
HALAMAN KATA PENGANTAR
DAFTAR ISI
DAFTAR TABEL
DAFTAR GAMBAR
DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Pertanyaan Penelitian
- C. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- D. Penelitian Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)
 - 1. Pengertian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)
 - 2. Tugas dan Wewenang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)
 - 3. Hak dan Kewajiban Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)
 - 4. Kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
 - 5. Karyawan Tetap
 - 6. Karyawan Kontrak

B. Upah, Tunjangan dan Bonus

1. Upah
2. Tunjangan
3. Bonus

C. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

1. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan
2. Jaminan Hari Tua
3. Jaminan Kecelakaan Kerja
4. Jaminan Pensiun
5. Jaminan Kematian

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Jenis dan Sifat Penelitian
- B. Sumber Data
- C. Teknik Pengumpulan Data
- D. Teknik Analisa Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Gambaran Umum Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kota Metro
 1. Sejarah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)
 2. Visi dan Misi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)
 3. Struktur Organisasi BPJS Cabang Metro
 4. Jumlah Pegawai BPJS Cabang Metro
- B. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kota Metro

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN**

Metro, 02 Oktober 2018
Peneliti



Dian Prillia Prabawanti
NPM. 13111889

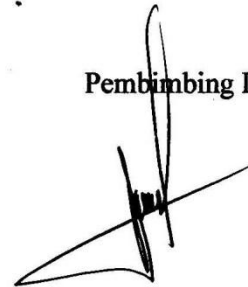
Mengetahui

Pembimbing



Nurhidayati, S.Ag. MH
NIP. 19761109 200912 2 001

Pembimbing II



H. Husnul Fatarib, Ph. D
NIP. 19740104 199903 1 004

ALAT PENGUMPUL DATA (APD)

PERLINDUNGAN HUKUM KARYAWAN KONTRAK DI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KOTA METRO

A. Wawancara kepada Direktur di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) di Kota Metro

1. Bagaimana sistem perekrutan karyawan kontrak?
2. Apa saja kelebihan dan kekurangan karyawan kontrak?
3. Bagaimana sistem pembayaran gaji karyawan kontrak?
4. Apakah gaji karyawan kontrak sesuai UMR Kota Metro?
5. Apa saja hak dan kewajiban karyawan kontrak?
6. Perlindungan hukum yang seperti apa yang telah didapat oleh karyawan kontrak?
7. Jaminan sosial apa yang didapat oleh karyawan kontrak?
8. Apakah karyawan kontrak mendapatkan BPJS Kesehatan yang menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPPJS Ketenagakerjaan?

B. Karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) di Kota Metro

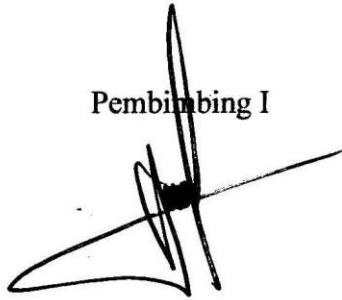
1. Berapa lama anda menjadi karyawan kontrak?
2. Bagaimana sistem kerja karyawan kontrak?
3. Bagaimana sistem pembayaran gaji karyawan kontrak?
4. Apakah gaji karyawan kontrak cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga?
5. Apakah gaji karyawan sudah sesuai UMR Kota Metro?
6. Apakah karyawan kontrak mendapatkan perlindungan hukum?
7. Jaminan sosial apa yang didapat oleh karyawan kontrak?
8. Apakah jaminan sosial yang anda terima bermanfaat oleh anda dan keluarga?
9. Perlindungan hukum seperti apa yang sudah dirasakan oleh karyawan?

Metro, 11 Januari 2018
Peneliti



Dian Prilia Prabawanti
NPM. 13111889

Pembimbing I



H. Husnul Fatarib, Ph.D
NIP.19740104 199903 1 004

Pembimbing II



Nurhidayati, MH
NIP. 19761109 200912 2 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : 0892/In.28/D.1/TL.00/10/2018
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
DIREKTUR BPJS KOTA METRO
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.


Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: 0893/In.28/D.1/TL.01/10/2018, tanggal 08 Oktober 2018 atas nama saudara:

Nama : **DIAN PRILIA PRABAWANTI**
NPM : 13111889
Semester : 11 (Sebelas)
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di BPJS KOTA METRO, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PERLINDUNGAN HUKUM KARYAWAN KONTRAK DI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KOTA METRO".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 08 Oktober 2018
Wakil Dekan I,

Siti Zulaikha S. Ag, MHY
NIP. 19720611 199803 2 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: 0893/In.28/D.1/TL.01/10/2018

Wakil Dekan I Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Metro, menugaskan kepada saudara:

Nama : DIAN PRILIA PRABAWANTI
NPM : 13111889
Semester : 11 (Sebelas)
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di BPJS KOTA METRO, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PERLINDUNGAN HUKUM KARYAWAN KONTRAK DI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KOTA METRO".
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 08 Oktober 2018

Mengetahui,
Pejabat Setempat

Bem Pravia E.J.

Wakil Dekan I,

Siti Zulaikha
Siti Zulaikha S.Ag, MHC
NIP 19720611 199803 2001



BPJS Kesehatan
Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

KETERANGAN MELAKSANAKAN PENELITIAN/RESEARCH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Beni Prawira, C.J.
Jabatan : Staf Komunikasi Publik
Unit Kerja : BPJS Kesehatan Cabang Metro

Menerangkan:

Nama : Dian Prilia Prabawanti
NPM : 13111889
Jurusan : Syariah
Fakultas : Hukum Ekonomi Syariah

Bahwa nama yang tersebut di atas melaksanakan penelitian/research di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Metro pada tanggal 9 – 14 Oktober 2018.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 15 Oktober 2018

Beni Prawira, C.J.

Kantor Cabang Metro
Jl. A.H. Nasution No. 123 D,
Kota Metro 34112 Lampung
Telp . : 0725 45276
Fax . : 0725 7851906
www.bpjs-kesehatan.go.id





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : **Dian Prilia Prabawanti**
NPM : 13111889

Fakultas / Jurusan : Syariah / HESy
Semester / TA : IX / 2017-2018

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	5 / 11'2018		Pertahani Gahar A. Jansosteh B. Upah	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs.



Nurhidayati, MH
NIP. 19761109 200912 2 001



Dian Prilia Prabawanti
NPM. 13111889




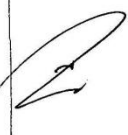
**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

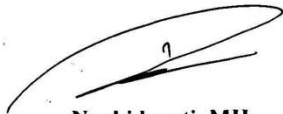
Nama : **Dian Prilia Prabawanti**
NPM : 13111889

Fakultas / Jurusan : Syariah / HESy
Semester / TA : IX / 2017-2018

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	1 / 2' 2018		Perkaitan Semi Catatan 1. UU / Islam Tg no di teliti 2. Bahas fahy Isi pasal 80 & 89 uu no 13 ta 2013. 1 Agm Perundang ? Kgr upah -	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs,



Nurhidayati, MH
NIP. 19761109 200912 2 001



Dian Prilia Prabawanti
NPM. 13111889



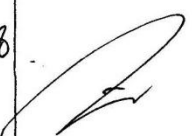

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Inringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; E-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

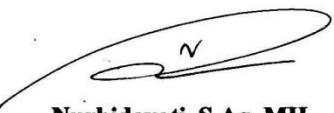
Nama : **Dian Prilia Prabawanti**
NPM : 13111778


Fakultas / Jurusan : Syariah / HESy
Semester / TA : X / 2017-2018

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	3/9 '2018		<p>BPJS terdapat di</p> <p>Karyawan :</p> <p>A Kary tetap ...</p> <p>... 1. pegawai</p> <p>B. k - kontra 2. sist gaji</p> <p>1. Peng... 2. Peng... 2. Hal yang kait a. Peng... / honor / Bonus a1. pegawai a2. Suber a3. Sist</p> <p>di Bab II - Teori</p> <p>3. Kewaji - Kan kait</p>	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs.


Nurhidayati, S.Ag., MH
NIP. 19761109 200912 2 001


Dian Prilia Prabawanti
NPM. 13111778



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : **Dian Prilia Prabawanti**
NPM : 13111889

Fakultas / Jurusan : Syariah / HESy
Semester / TA : X/ 2017-2018

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	19/9/2018		Tidak sesuai Observasi + pada latar belakang ttg apasaja yg di dalam BPJS mengenai perlindungan hak-hak karyawan kontrak yg ada di sana? Gerapa ongk karyawan? di tugaskan di GOR apasaja?	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs,

Nurhidayati, MH
NIP. 19761109 200912 2 001

Dian Prilia Prabawanti
NPM. 13111889



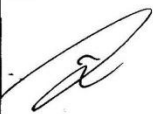

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; E-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Dian Prilia Prabawanti**
NPM : 13111889

Fakultas / Jurusan : Syariah / HESy
Semester / TA : XI / 2018-2019

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	29/9/2018		ACC BAB I, II, III lanjut ke 96-I	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs.



Nurhidayati, S.Ag., MH
NIP. 19761109 200912 2 001



Dian Prilia Prabawanti
NPM. 13111889



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iningmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; E-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Dian Prilia Prabawanti**
NPM : 13111889

Fakultas / Jurusan : Syariah / HESy
Semester / TA : XI / 2018-2019

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	25/9/2018	✓	Kon BAB I - III Mupak ke APD/ Insanud.	

Dosen Pembimbing I

H. Husnul Fatarib, Ph.D
NIP.19740104 199903 1 004

Mahasiswa Ybs.

Dian Prilia Prabawanti
NPM. 13111889



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Inringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp.(0725) 41507; faksimili (0725)47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; E-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Dian Prilia Prabawanti**
NPM : 13111889

Fakultas / Jurusan : Syariah / HESy
Semester / TA : XI / 2018-2019

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	8 / 1' 2018		Supunar di pers-bal dan Kumpulan, Abstrak Acc BAB IV, V dan Abstrak lanjut ke Pg. I	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs.

Nurhidayati, S.Ag., MH
NIP. 19761109 200912 2 001

Dian Prilia Prabawanti
NPM. 13111889





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; E-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Dian Prilia Prabawanti**
NPM : 13111889

Fakultas / Jurusan : **Syariah / HESy**
Semester / TA : **XI / 2018-2019**

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	2/10'2018		Acc APD - Lanjut ke Pb I	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs.



Nurhidayati, S.Ag., MH
NIP. 19761109 200912 2 001



Dian Prilia Prabawanti
NPM. 13111889

FOTO DOKUMENTASI

Foto. 1 Wawancara dengan Ibu Wana, selaku Karyawan Kontrak BPJS Kota Metro



Foto. 2 Wawancara dengan Ibu Riska Amanda, selaku Karyawan Kontrak BPJS Kota Metro



**Foto. 3 Wawancara dengan Karyawan Kontrak
BPJS Kota Metro**



Foto. 1 Pemberian Surat Izin Research di BPJS Kota Metro



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
M E T R O Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-146/In.28/S/OT.01/01/2019**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : DIAN PRILIA PRABAWANTI
NPM : 13111889
Fakultás / Jurusan : Syari'ah / Hukum Ekonomi Syari'ah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2018 / 2019 dengan nomor anggota 13111889.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas dari pinjaman buku Perpustakaan dan telah memberi sumbangan kepada Perpustakaan dalam rangka penambahan koleksi buku-buku Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar pdapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 21 Januari 2019
Kepala Perpustakaan



Drs. Mokhtardi Sudin, M.Pd.
NIP. 195808311981031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Dian Prilia Prabawanti, lahir pada tanggal 15 April 1995 di Kotagajah Kecamatan Kotagajah Kabupaten Lampung Tengah, dari pasangan Bapak Khadiri dan Ibu Tuti Rahayu. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara.

Penulis menyelesaikan pendidikan formalnya di SD Negeri 3 Kotagajah, lulus pada tahun 2007, kemudian melanjutkan pada MTs Ma'arif 02 Kotagajah, lulus pada tahun 2010, kemudian melanjutkan pada SMA Negeri Ma'arif 09 Kotagajah, lulus pada tahun 2013. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siwo Metro dimulai pada Semester I Tahun Ajaran 2013/2014, yang kemudian pada Tahun 2017, STAIN Jurai Siwo Metro beralih status menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung, sehingga Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam berubah menjadi Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.