BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai negara yang sedang berkembang, Indonesia pada saat ini sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan yang meliputi segala bidang dan segala aspek kehidupan manusia, baik pembangunan aspek materiil maupun spiritual. Pada hakikatnya pembangunan kita adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya.

Sedangkan tujuan dari pada pembangunan ini adalah untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, baik materiil maupun spiritual berdasarkan pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Salah satu sektor pembangunan yang penting dan sangat berkaitan dengan permasalahan yang menguasai hajat hidup bangsa Indonesia adalah masalah ketenaga kerjaan.

Tenaga kerja merupakan salah satu modal dan mempunyai arti penting dalam peningkatan produksi dan produktifitas, maka hak dan kewajibannya perlu diatur dan dijamin, serta dikembangkan potensinya. Dengan dikeluarkannya berbagai macam peraturan perundangan ketenaga kerjaan merupakan upaya pemerintah untuk melindungi dan memperbaiki kehidupan sosial ekonomi masyarakat pada umumnya dan tenaga kerja pada khususnya.

Pada pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi

kemanusiaan”. Hal ini mempunyai arti, bahwa negara wajib mengusahakan agar setiap warga negara dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga setiap warga negara dapat memperoleh penghasilan yang cukup bagi kehidupan yang layak, baik bagi tenaga kerja itu sendiri maupun bagi keluargannya. Karena pada dasarnya tujuan terpenting dari pembangunan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Untuk memperbaiki kesejahteraan tenaga kerja, maka kebijaksanaan pemerintah dibidang tenaga kerja, khususnya ketenagakerjaan diarahkan pada pembentukan tenaga kerja profesional yang mandiri dan beretos kerja tinggi, juga diarahkan pada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan tenaga kerja yang lebih baik dengan jalan pembinaan dan pelatihan ketrampilan sehingga kualitas tenaga kerja semakin dapat ditingkatkan. Dalam hal ini tentu akan mempengaruhi tingkat kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri.

Selanjutnya mengenai kebijaksanaan dibidang perlindungan tenaga kerja terus ditingkatkan melalui perbaikan syarat kerja, termasuk keselamatan dan kesehatan kerja, upah, kondisi kerja, jaminan sosial, dan hubungan kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh. Oleh karena itu pemerintah sangat memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja.

Dalam setiap proses produksi yang menyebabkan hubungan kerja antara buruh atau tenaga kerja dengan pengusaha, harus diusahakan agar dalam hubungan itu tercipta suatu hubungan yang serasi dan selaras yang dijiwai pancasila untuk meningkatkan produksi sebagai sarana perbaikan

ekonomi. Oleh sebab itu hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha harus dilaksanakan dalam rangka dasar strategi dan tujuan ada rasa saling menghormati saling mengerti tentang kedudukan dan peranan, hak dan kewajibannya serta tanggung jawabnya dalam seluruh proses produksi.

Dalam melaksanakan proses produksi, pihak pengusaha bertindak sebagai pemberi pekerjaan dengan imbalan tertentu pula, yaitu upah. Namun seringkali dalam praktek dilapangan terdapat ketidak seimbangan antara kedua pihak diatas. Tenaga kerja dalam hal ini mempunyai kedudukan yang lemah, hal ini terlihat pada status ekonomi tenaga kerja dengan pengusaha. Kedudukan tenaga kerja hanya sebagai penerima saja atau pelaksana pekerjaan, sehingga tenaga kerja merasa tergantung terhadap pengusaha. Hal ini berlangsung terus menerus antara pengusaha dengan tenaga kerja, sehingga menimbulkan ketidak seimbangan hubungan antara keduanya.

Yang dimaksud dengan tenaga kerja menurut pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok tenaga kerja adalah bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengertian ini berdimensi sangat luas, karena dapat meliputi semua orang, seperti Presiden, anggota MPR/DPR, Menteri, Pegawai Negeri (sipil dan militer), pengusaha dan buruh.[1]

[1] Darwan Prins. 1994. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. hal 22

Di dalam hukum ketenagakerjaan pengusaha dan buruh memiliki peraturan tersendiri bagi keduanya. Yang dimaksud dengan pengusaha menurut pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 adalah:

a. Orang, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
b. Orang, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
c. Orang, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia, mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Antara kedua pelaku produksi diatas harus terdapat hubungan yang serasi dan seimbang, karena keduanya mempunyai kepentingan atas jalannya perusahaan. Demikian juga halnya dengan pemerintah, yang juga mempunyai kepentingan tersebut diatas. Pengusaha mempunyai kepentingan atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan, karena tanggung jawab morilnya sebagai pimpinan, sebagai sumber penghidupan dan untuk mendapat keuntungan yang sesuai dengan modal yang ditanamnya. Sedangkan tenaga kerja mempunyai kepentingan yang sama, yaitu sebagai sumber penghasilan dan penghidupannya.

Bagi pemerintah perusahaan mempunyai arti penting karena merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dengan demikian sudah sewajarnya apabila pemerintah mempunyai peranan yang besar dalam upaya menciptakan

hubungan industrial yang selaras, serasi dan seimbang sesuai dengan pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Hubungan yang demikian ini dikenal dengan sebutan hubungan industrial Pancasila.

Kemudian, dalam melaksanakan proses produksi tenaga kerja perlu mendapat perlindungan dan bagi pengusaha harus dijamin ketenagan usahanya. Dalam hubungan kerja berdasarkan pancasila, asas kekeluargaan dan tanggung jawab bersama dalam proses produksi inilah yang harus selalu diwujudkan.

Tenaga kerja dalam melakukan suatu proses produksi atau melaksanakan suatu pekerjaan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada disekelilingnya, seperti usia, kondisi kerja, jam kerja, upah kerja, tempat kerja, peralatan kerja, berat ringan pekerjaan yang dilakukan. Semua itu dapat mengakibatkan adanya resiko kerja yang dapat menimbulkan akibat langsung pada tenaga kerja. Diantara resiko kerja tersebut dapat mengakibatkan tenaga kerja sakit, mencapai hari tua, cacat atau bahkan kematian, yang kesemuanya memerlukan biaya perawatan. Sehingga dalam hal tenaga kerja mengalami kerugian, karena tidak dapat melaksanakan pekerjaan dan penghasilan yang didapat menjadi berkurang karena dipakai untuk biaya pengobatan atau perawatan selama sakit. Bahkan apabila terjadi kematian tenaga kerja akan sangat mempengaruhi kehidupan keluarga yang ditinggalkannya, karena otomatis penghasilan keluarga tersebut akan berhenti.

Resiko kerja yang terjadi misalnya sakit atau cacat atau bahkan kematian dapat disebabkan karena kesalahan tenaga kerja itu sendiri dan atau

karena alasan yang secara tidak langsung berasal dari pengusaha. Namun dari sekian banyaknya resiko kerja yang terjadi, sebagian besar karena kesalahan atau kecerobohan tenaga kerja itu sendiri. Walaupun demikian bukan berarti kesalahan tersebut harus dibenarkan pada tenaga kerja sendiri, karena pada dasarnya resiko kerja itu merupakan tanggung jawab dari pengusaha. Karena pada dasarnya, untuk kepentingan pihak pengusaha tenaga kerja tersebut melakukan pekerjaan. Sehingga sudah sepatutnya apabila pengusaha diwajibkan memberikan tunjangan sehubungan dengan terjadinya resiko kerja tersebut.

Untuk melindungi tenaga kerja dari suatu peristiwa yang terjadi didalam maupun diluar hubungan kerja yang menyebabkan hilang atau berkurangnya penghasilan akibat adanya resiko kerja tersebut, maka pemerintah kemudian mengeluarkan peraturan perundangan yang mengatur tentang hal tersebut diatas, yaitu Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja.

Adapun yang dimaksud dengan jaminan sosial tenaga kerja menurut pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 ini adalah: suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Dari pengertian jaminan sosial tersebut diatas maka pemberian jaminan sosial dimaksudkan untuk menjamin kepastian pendapatan, dimana

hal ini diberikan kepada tenaga kerja yang kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendak atau kesalahannya. Sehingga dengan adanya jaminan sosial ini akan tercipta ketenangan dalam bekerja serta usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktifitas tenaga kerja.

Mengingat resiko kerja dapat terjadi sewaktu-waktu sedangkan kemampuan perusahaan tidak selalu stabil, dan tenaga kerja membutuhkan adanya jaminan yang pasti untuk mendapatkan pembayaran dan tunjangan akibat resiko kerja itu, maka tiap-tiap pengusaha menurut pasal 2 ayat (3) peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja pengusaha, yang memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang/lebih, atau membayar upah paling sedikit sejumlah Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap bulan, wajib mengikutkan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Agar tidak memberatkan pengusaha dalam pemberian jaminan sosial ini, maka pengelolaannya dapat dilakukan dengan mekanisme asuransi. Adapun yang menjadi ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja ini meliputi:

1. Jaminan kecelakaan kerja.
2. Jaminan kematian.
3. Jaminan hari tua.
4. Jaminan pemeliharaan kesehatan.

Dalam usaha memperbaiki dan meningkatkan jaminan sosial tersebut, adalah bagian terpenting dari usaha pemerintah dan masyarakat disamping upah yang cukup dan syarat kerja yang manusiawi, karena usaha-usaha untuk memperoleh jaminan sosial sering tidak dapat dilepaskan dari usaha perbaikan upah. Upah menyangkut pendapatan tenaga kerja yang dibawa pulang kerumah yang merupakan balas jasa langsung atas pemakaian tenaga kerja dan pemikiran dalam suatu proses produksi, dan jaminan sosial adalah merupakan bagian dari kesejahteraan sosial karyawan atau tenaga kerja yang diterimanya sebagai tambahan upah.[2]

Setiap tenaga kerja berhak untuk ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja, sesuai dengan pasal 3 Undang-Undang jaminan sosial tenaga kerja tersebut diatas. Artinya setiap orang yang bekerja pada setiap bentuk perusahaan atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga harian lepas, borongan, dan kontrak adalah tenaga kerja.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengungkapkan permasalahan yang berhubungan dengan program jaminan sosial tenaga kerja yangberlangsung/berlaku pada perusahaan PT. Sari Warna Asli II Teras, Boyolali dengan Judul: ”TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DI PT. SARIWARNA ASLI II TERAS – BOYOLALI”.

---

[2] Sendjun H. Manulang. 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal 131

B. Perumusan Masalah

Untuk lebih memfokuskan penelitian ini maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan di PT. Sariwarna Asli II Teras, Boyolali?
2. Masalah apa yang timbul sehubungan dengan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja, dan bagaimana cara penyelesainnya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan dari jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan pada PT. Sariwarna Asli II Teras – Boyolali?
2. Untuk mengetahui permasalahan apa yang timbul sehubungan dengan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja ini, dan cara penyelesaian masalah tersebut.

D. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini bermanfaat bagi penulis dalam rangka menambah pengetahuan dan pengalaman terutama dalam bidang hukum ketenagakerjaan.
2. Memberikan sumbangan pemikiran khususnya perlindungan tenaga kerja kepada pihak terkait serta bagi perkembangan ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan.
3. Memberikan bantuan dalam hal pemecahan masalah yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja dalam hal pemberian jaminan sosial tenaga kerja.

E. Metode Penelitian

Suatu penelitian pada dasarnya adalah bagaimana mencari, mendapatkan, serta mengolah data untuk kemudian dilakukan penyusunan dalam bentuk laporan hasil penelitian. Supaya proses penelitian berjalan lancar serta hasilnya dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

Metode dalam hal ini diartikan sebagai suatu cara yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dengan menggunakan alat-alat tertentu. Sedangkan penelitian adalah suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji suatu pengetahuan, suatu usaha dimana dilakukan dengan menggunakan metode tertentu.[3]

---

[3] Sutrisno Hadi. 1997. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: UGM Press. Hal 3

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan data seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gajala lainnya, maksudnya yaitu mempertegas hipotesa-hipotesa agar dapat membantu dalam memperkuat teori-teori lama dalam menyusun teori baru.[4]

Alasan menggunakan penelitian deskriptif adalah untuk memberikan gambaran, lukisan, serta menguraikan semua data diperoleh dari lapangan yang berkaitan dengan tema dan judul skripsi secara jelas dan terperinci yang kemudian dianalisa guna memecahkan masalah-masalah yang membutuhkan suatu penyelesaian, menguraikan dan mendeskripsikan mengenai bagaimana proses pelaksanaan pemberian jaminan sosial bagi tenaga yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan pada PT. Sariwarna Asli II Teras – Boyolali serta permasalahan yang timbul sehubungan dengan hal itu.

2. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian di PT. Sariwarna Asli II Teras – Boyolali. Sesuai dengan judul penelitian yang

[4] Soerjono Soekamto. 1993. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press. Hal 10

penulis buat, maka segala informasi tentang jaminan sosial tenaga kerja dan permasalahannya dapat diperoleh pada perusahaan tersebut, karena sebagai sebuah perusahaan, PT. Sariwarna Asli II Teras – Boyolali merupakan perusahaan yang maju dan berkembang serta mempunyai banyak tenaga kerja. Sehingga segala kelengkapan data akan cepat diperoleh dan lebih mudah didapat.

3. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan 2 sumber data yang meliputi:

a. Data Primer

Yaitu data yang berasal dari sumber data utama yang berupa tindakan-tindakan sosial dan kata-kata dari pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti[5], sehingga penulis dapat memperoleh hasil yang sebenarnya dari obyek yang diteliti melalui informan dari pihak-pihak terkait.

b. Data Sekunder

Yaitu data-data yang berasal dari bahan kepustakaan yang berupa peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen yang ada hubungannya dengan obyek penelitian.

4. Metode Pengumpulan Data

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini akan dikumpulkan melalui 2 metode yaitu studi lapangan dan studi pustaka.

---

[5] Lexy. J. Moeloeng. 1994. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset

a. Studi Lapangan

Metode ini digunakan untuk memperoleh data primer yang dilakukan dengan cara peneliti terjun langsung ke lapangan guna memperoleh data yang diperlukan. Adapun cara pengumpulan datanya adalah melalui 2 tahap.

1) Wawancara

Berupa tanya jawab antara penulis dengan sumber informasi yang berhubungan secara lisan. Wawancara ini dilakukan dengan cara terarah, guna mencapai data yang jelas sehingga penulis lebih mudah untuk menganalisis dan mengembangkan data yang dihasilkan dari wawancara tersebut.

2) Observasi (pengamatan)

Merupakan pengamatan yang dilakukan secara langsung bagaimana keadaan yang sebenarnya dari obyek yang diteliti, serta guna memperoleh gambaran yang lengkap dan kongkrit terhadap obyek yang diteliti, yang akan penulis gunakan sebagai pembahasan lebih lanjut.

b. Studi Pustaka

Yaitu pengumpulan bahan-bahan kepustakaan yang digunakan untuk memperoleh data sekunder yang dilakukan dengan cara mempelajari peraturan perundang-undangan buku-buku, yang berkaitan dengan obyek penelitian.

5. Metode Analisis Data

Setelah data yang diperlukan terkumpul, maka selanjutnya adalah memberikan analisis. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis diskriptif kualitatif yaitu penelitian untuk memecahkan masalah yang ada dengan mengumpulkan data, menyusun, mengklasifikasi, menganalisa dan menginterpretasikan data. Sehingga dapat diperoleh gambaran yang baik, jelas dan dapat memberikan data seteliti mungkin mengenai obyek penelitian.

F. Sistematika Skripsi

Penulisan skripsi ini dibagi menjadi empat bab dan setiap bab dibagi menjadi sub-sub bab. Sistematika ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara menyeluruh dari rencana penulisan skripsi dengan judul "TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DI PT. SARIWARNA ASLI II TERAS – BOYOLALI".

Adapun sistematika dari skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah
B. Rumusan Masalah
C. Tujuan Penelitian
D. Manfaat Penelitian
E. Metode Penelitian
F. Sistematika Skripsi

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Asuransi

1. Pengertian dan Pengaturan Asuransi
2. Prinsip-Prinsip Asuransi
3. Jenis Asuransi
4. Polis
5. Asuransi Sosial

B. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

1. Pengertian Jamsostek
2. Ruang Lingkup Jamsostek
3. Kepesertaan dan Iuran Program Jaminan Sosial

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan pada PT. Sari Warna Asli II Teras, Boyolali.

B. Penyelesaian masalah yang timbul sehubungan dengan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran

Daftar Pustaka

Lampiran-Lampiran