

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era modernisasi dan globalisasi intensitas kegiatan ekonomi cukup dinamis dan penting dalam menopang pembangunan sebuah negara dalam rangka mewujudkan cita-cita kesejahteraan masyarakat. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual.¹

Hal terpenting yang menopang kegiatan ekonomi dan pembangunan yaitu keberadaan tenaga kerja (manusia), makasetiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak dari suatu perusahaan.

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa: *“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”*. Sedangkan Pasal 1 angka 3 berisikan: *“Pekerja/buruh*

¹ Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, hal. 1.

*adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.*²

Didalam hubungan antara pekerja dengan perusahaan maka perusahaan perlu memberikan perlindungan bagi pekerja, melalui program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan yang dibentuk oleh pemerintah, pekerja memperoleh jaminan kecelakaan kerja dimanadiatur dalam Pasal 99 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: *“Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”*. Pasal 1 angka 2 menjelaskan pengertian jaminan sosial, *“Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak”* dan Pasal 62 ayat 1 Undang-Undang No.24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang menyebutkan pada intinya dan khususnya mengenai jaminan kecelakaan kerja yaitu bahwa badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, dan program jaminan kematian yang selama ini diselenggarakan oleh PT Jamsostek (Persero).

Program jaminan sosial tenaga kerja memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, diantaranya adalah (1) memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga

² Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, hal. 308.

kerja beserta keluarganya, (2) merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan mereka bekerja.³

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat 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.⁴

Urgensi penelitian ini menjadi penting disebabkan oleh banyak pekerjanya yang belum terpenuhinya kesejahteraan baik dalam pemberian fasilitas kesejahteraan maupun jaminan sosial yang diberikan pengusaha terhadap pekerja. Di dalam PT Tyfountex Indonesia mempekerjakan tenaga kerja kontrak atau sering disebut pekerja kontrak. Pekerja kontrak diartikan secara hukum adalah pekerja dengan status bukan pekerja tetap atau pekerja yang bekerja dengan waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Oleh karena itu Penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Jaminan Sosial Yang Diterapkan Terhadap Tenaga Kerja Kontrak (Studi di PT Tyfountex Indonesia)”**

³Abdul Rachmad Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks, hal. 232.

⁴ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, hal. 122.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Jaminan Sosial yang diterapkan terhadap Tenaga Kerja Kontrak diPT Tyfountex Indonesia?
2. Apakah Jaminan Sosial yang diterapkan terhadap Tenaga Kerja Kontrak di PT Tyfountex Indonesiasesuai dengan Perundang-undangan Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penulis setelah melakukan penelitian berdasarkan permasalahan adalah:

1. Untuk mengetahui Jaminan Sosial yang diterapkan terhadap Tenaga Kerja Kontrak diPT Tyfountex Indonesia.
2. Untuk mengetahui Jaminan Sosial yang diterapkan terhadap Tenaga Kerja Kontrak di PT Tyfountex Indonesia apakah sudah sesuai dengan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan ilmu dibidang hukum, terutama yang berkaitan dengan jaminan sosial yang diterapkan terhadap tenaga kerja kontrak.

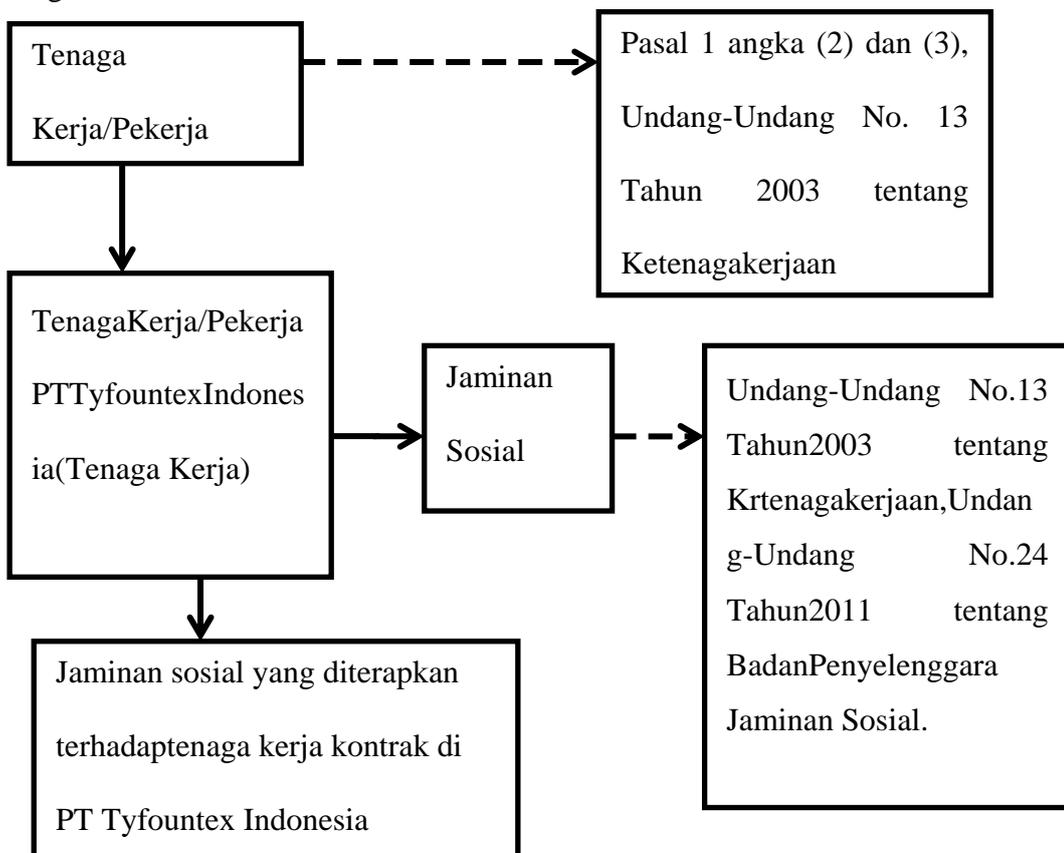
2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan pengalaman penelitian yang berkaitan denganjaminan sosial yang diterapkan terhadap tenaga kerja kontrak.

- b. Bagi Pembaca, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi secara tertulis maupun sebagai referensi mengenai jaminan sosial yang diterapkan terhadap tenaga kerja kontrak.

E. Kerangka Pemikiran

Bagan:



Keterangan:

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa: *“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”*. Sedangkan Pasal 1 angka 3 berisikan: *“Pekerja/buruh*

*adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.*⁵

Tenaga kerja dibedakan menjadi dua, yaitu yaitu Tenaga Kerja Tetap dan Tenaga Kerja Tidak Tetap. Perbedaan itu sesuai dengan kesepakatan dalam sebuah perjanjian kerja yang dibuat. Pekerja untuk waktu tertentu biasa disebut dengan pekerja tidak tetap karena dibatasi masa atau jangka waktunya.

Menurut jenis dan sifatnya tenaga kerja tidak tetap dibagi menjadi 4 (empat). Dalam Pasal 59 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa: (1) *Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;* (2) *Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lam dan paling lama 3 (tiga) tahun;* (3) *Pekerjaan yang bersifat musiman;* atau (4) *Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.*⁶

Adapun pengertian perusahaan dijelaskan dalam Pasal 1 angka 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Perusahaan adalah: (a) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;* (b) *Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus*

⁵ Abdul Khakim, *Op. Cit.*, hal. 308.

⁶ *Ibid*, hal. 328.

*dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.*⁷

Kesejahteraan bagi pekerja merupakan suatu hal yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. Seperti dinyatakan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pemerintah berusaha meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh melalui jaminan sosial tenaga kerja. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 99 ayat (1) : *“Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.*⁸

Jaminan sosial juga diatur dalam Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dalam Pasal 1 angka 2 berisikan: *“Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak”.*⁹

Setiap perusahaan wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek). Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.¹⁰

Program jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) terdiri dari: *pertama* adalah jaminan berupa uang yang meliputi jaminan kecelakaan

⁷*Ibid*, hal. 309.

⁸*Ibid*, hal. 345.

⁹ Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

¹⁰ Hardijan Rusli, *Op. Cit.*, hal. 101-102.

kerja (JKK), jaminan kematian(JK), jaminan hari tua (JHT); *kedua* adalah jaminan berupa pelayanan, yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK).¹¹

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis empiris. Dimana dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif analitis yaitu penelitian yang didasarkan atas satu atau dua variable yang saling berhubungan yang didasarkan pada teori atau konsep yang bersifat umum yang diaplikasikan untuk menjelaskan tentang seperangkat data, atau menunjukkan komparasi ataupun hubungan seperangkat data dengan seperangkat data lainnya.¹² Dan penelitian ini juga menguraikan ataupun mendeskripsikan data yang diperoleh secara normative lalu diuraikan untuk melakukan suatu telaah terhadap data tersebut secara sistematis.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT Tyfountex Indonesia, Jl. Slamet Riyadi No.258, Gumpang, Kartasura, Sukoharjo, Jawa Tengah, Kode Pos 57169.

¹¹*Ibid*, hal.102.

¹²Bambang Sunggono, 2012, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 35.

4. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah keterangan atau data yang diperoleh secara langsung dari narasumber¹³ melalui wawancara dengan HRD dan tenaga kerja kontrak.

b. Data Sekunder

Data sekunder meliputi:

a) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah data yang berupa perjanjian kontrak kerja.

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum yang melengkapi bahan hukum primer berupa Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No.24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, buku-buku literatur, artikel, jurnal, karya ilmiah.

c) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan mendukung bahan hukum primer dan sekunder, misalnya bahan yang didapat dari internet.

5. Metode Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan

¹³ Soerjono Soekanto, 2015, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press, hal.12.

Studi Kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan mengkaji dan mempelajari buku-buku yang berkaitan dengan jaminan sosial yang diterapkan terhadap tenaga kerja.

b. Wawancara

Wawancara (*interview*) yaitu situasi dimana seseorang saling bertemu secara langsung (*face to face*) ketika seorang pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian dengan seorang responden.¹⁴ Responden yaitu pekerja kontrak.

c. Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah menggunakan metode deduktif, yaitu berpangkal dari prinsip-prinsip dasar. Melalui konstruksi penalaran ini penulis menarik kesimpulan dari hal yang bersifat umum terhadap hal yang bersifat khusus. Penggunaan metode deduksi ini berpangkal dari pengajuan premis mayor, kemudian diajukan premis minor. Lalu, dari kedua premis tersebut ditarik suatu kesimpulan atau conclusion.¹⁵ Premis mayor adalah aturan hukum sedangkan premis minor adalah fakta hukum.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan mengenai jaminan

¹⁴ Amirudin dan Zainal Asikin, 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, hal.30.

¹⁵ Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, hal.47.

sosial sebagai premis mayornya sedangkan fakta hukum atau premis minor adalah kebijakan dalam menjalankan perlindungan tenaga kerja dalam jaminan sosial.

G. Sistematika Skripsi

Adapun sistematika dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : Tinjauan Pustaka

- A. Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
 - 1. Pengertian Perjanjian Kerja
 - 2. Subjek dan Objek Hukum Perjanjian Kerja
 - 3. Syarat Sah Perjanjian Kerja
 - 4. Klasifikasi Perjanjian Kerja
- B. Jaminan Sosial.
 - 1. Pengertian Jaminan Sosial
 - 2. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

- (1).Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- (2).Jaminan Kematian (JK)
- (3).Jaminan Hari Tua (JHT)
- (4).Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

BAB III :Hasil Penelitian dan Pembahasan

- A. Jaminan Sosial yang diterapkan terhadap Tenaga Kerja Kontrak di PT Tyfountex Indonesia.
- B. Analisis Jaminan Sosial yang diterapkan terhadap Tenaga Kerja Kontrak di PT Tyfountex Indonesia dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

BAB IV : Penutup

- A. Kesimpulan.
- B. Saran.

