

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Hukum yang bagi kebanyakan orang semula dipandang tidak lebih daripada sekumpulan undang-undang atau hanya merupakan suatu bidang studi yang mempelajari tentang undang-undang atau peraturan-peraturan, kini telah berkembang menjadi suatu (disiplin) ilmu yang memiliki kelengkapan metode penelitian, penelahaan dan pemahaman yang lebih luas dan rumit. Dengan kata lain perkembangan tersebut membuat para ahli hukum dihadapkan pada berbagai permasalahan mengenai hukum dengan tuntutan pemecahan secara metodologi. Namun tidak dapat dihindari bahwa metode yang cocok dipakai untuk suatu analisa permasalahan tidak dapat dipisahkan dari “kaca penglihatan” atau konsep pemaknaan hukum oleh seorang pengkaji mengenai hakikat hukum.¹

Saat sekarang ini dengan semakin meningkatnya peranan tenaga kerja dalam perkembangan pembangunan nasional di seluruh tanah air dan semakin meningkatkan penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan usaha dapat mengakibatkan semakin tinggi risiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja.

1 Bambang Sunggono, 2003, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. sampul.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengertian ini berdimensi sangat luas, karena tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan orang yang belum bekerja / pengangguran.² Pengertian tenaga kerja jauh lebih luas dari pada pekerja / buruh. Pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Setiap orang yang melakukan tindakan kerja atau perburuhan menimbulkan hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan atau antara buruh dan majikan yang bersifat subordinasi. Maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan.

Hubungan timbal balik antara majikan dan buruh terlihat pada hak dan kewajiban baik dari majikan kepada buruh ataupun dari buruh kepada majikan. Hubungan timbal balik antara majikan dan buruh biasa disebut dengan hubungan kerja. Hubungan kerja antara majikan dan buruh dituangkan dalam perjanjian kerja atau dalam perjanjian kerja bersama yang nantinya bisa dibuat *berbarengan* dengan serikat pekerja. Hubungan kerja tersebut sudah menjadi kesepakatan yang mengikat antara majikan dan buruh.

Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat atau peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang. Di samping itu, program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain :

2 Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 1.

- a. memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- b. merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

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.³

Untuk menciptakan landasan yang meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja Undang-Undang Republik Indonesia mengaturnya dalam Undang-Undang tentang jaminan sosial tenaga kerja yaitu Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang melengkapi perundangan *soal* Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lain dari itu, adanya hak atas jaminan sosial dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa Tahun 1948 Pasal 22 dan Pasal 25, dan lainnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia pada Pasal 41 ayat (1) juga memberikan penjelasan tegas kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja. Dan juga dalam UUD Republik Indonesia Tahun 1945.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat atau peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

³ *Ibid.*, hlm. 122.

Berdasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur juga mengenai jaminan sosial tenaga kerja pada BAB X mengenai Perlindungan, Pengupahan, Dan Kesejahteraan di pasal 99 Undang-Undang ini disebutkan bahwa :

1. setiap pekerja / buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
2. jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peraturan perundangan yang dimaksudkan dalam ayat (2) adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 diatur tersendiri dalam Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2010 Tentang Perubahan Ketujuh Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Jaminan Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Berdasarkan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Perserikatam Bangsa-Bangsa Tahun 1948 menyatakan dalam pasal 22 dan pasal 25 bahwa :

“setiap orang, sebagai anggota masyarakat, mempunyai hak atas jaminan setiap orang, sebagai anggota masyarakat, mempunyai hak atas jaminan sosial : dalam hal menganggur, sakit, cacat, tidak mampu bekerja, menjanda hari tua.”

Oleh karena itu, sering kali dikemukakan bahwa jaminan sosial merupakan program yang bersifat universal / umum yang harus diselenggarakan oleh semua negara.

Pengakuan jaminan sosial sebagai salah satu bagian dari Hak Asasi Manusia telah dikejawantahkan oleh negara Republik Indonesia. Hal ini terbukti dengan adanya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia pada Pasal 41 ayat (1), bahwa :

*“setiap warga negara berhak atas jaminan sosial yang dibutuhkan untuk hidup layak serta untuk perkembangan pribadinya secara utuh.”*⁴

Perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja dijelaskan juga dalam UUD Republik Indonesia tahun 1945 dalam BAB X mengenai WARGA NEGARA DAN PENDUDUK pada pasal 27 ayat (2) dijelaskan bahwa :

“tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Penjabaran lain dalam UUD Republik Indonesia Tahun 1945 ialah pada BAB X A mengenai HAK ASASI MANUSIA. Dijelaskan pada pasal 28 D ayat (2) dengan pengesahan amandemen UUD 1945 pada perubahan kedua, bahwa :

“setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Juga pada pasal 28 H ayat (3) memberikan penjelasan tentang jaminan sosial, yaitu :

“setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat.”

Pentingnya jaminan tenaga kerja sosial ini karena merupakan sifat dasar untuk menjaga harkat dan martabat bagi tenaga kerja baik yang memiliki penghasilan yang rendah / minim dan bahkan bagi tenaga kerja yang memiliki penghasilan di bawah upah minimum, maka dengan memanfaatkan sifat dasar itu pembiayaan dapat ditekan semaksimal mungkin sehingga dapat dijangkau oleh setiap perusahaan dan para tenaga kerja.

Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta berdiri pada tanggal 1 September 1937 dengan nama Balai Pengobatan Panti Waloejo, atas prakarsa dari para bidan dan juru rawat (Vroedvrouwen, Verpleegsteres & Verpleegers Kristen, yang disingkat PVK) RS. Zending (Sekarang RSUD. Dr. Moewardi Surakarta) dan atas

⁴ Zaeni Asyhadie, 2007, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

bantuan Mr. Soemardi dan Mr. Moch. Daljono. Pada tanggal 1 Januari 1955 menjadi Perhimpunan Pengobatan Kristen Panti Waluyo, dan menggabungkan diri dengan JRSK Djateng sebagai RB. Panti Waluyo, dengan kapasitas 25 tempat tidur. Sejak tahun 1980, RB. Panti Waluyo telah menjadi rumah sakit unit kerja YAKKUM dalam jajaran YAKKUM Cabang Surakarta dengan kapasitas 100 tempat tidur.

Pada tahun 1998, sesuai dengan peraturan pemerintah RS. Panti Waluyo telah terakreditasi sebagai rumah sakit tipe C dengan kapasitas 112 tempat tidur, hingga sekarang telah mencapai 150 tempat tidur dan mempunyai 16 tenaga dokter umum, 41 tenaga dokter spesialis, 4 tenaga dokter gigi, 157 perawat, 47 tenaga paramedis non perawat dan 119 tenaga non medis.⁵ Dengan diperbaharainya data, Penulis mendapat sumber dari kantor PSDM Rumah Sakit Panti Waluyo yaitu sejumlah tenaga kerja Medis berjumlah 62 karyawan, tenaga kerja Perawatan berjumlah 157 karyawan, jumlah tenaga kerja Penunjang Medis sejumlah 47 karyawan dan terdapat 119 Karyawan Umum Non Medis di Rumah Sakit Panti Waluyo. Rumah Sakit Panti Waluyo terletak di Jalan Ahmad Yani Nomor 1 Surakarta, 57143 telepon 0271 712007 dan fax 0271 729125. Beralamat *e-mail* : rspantiwaluyo@gmail.com.

Berdasarkan hubungan pekerjaan yang terdapat hak dan kewajiban, baik hak dan kewajiban perusahaan maupun hak dan kewajiban tenaga kerjanya hal ini menimbulkan hubungan kerja dan kesejahteraan bagi seluruhnya. Maka berdasarkan pertimbangan tersebut dan kesejahteraan yang wajib didapat oleh karyawan atau di tempat tersebut, maka Penulis mengambil Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta sebagai tempat penelitian dimana objek yang akan diteliti ialah jaminan sosial tenaga kerja yang berlaku di instansi tersebut.

⁵ Dikutip dari <http://www.google.com>, [Sejarah Panti Waluyo htm.](#), *print out* 07 September 2011

B.Rumusan Masalah

Bagaimanakah pelaksanaan *jamsostek* bagi tenaga kerja yang bekerja di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta ?

C.Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pelaksanaan program *jamsostek* yang diberikan kepada tenaga kerja di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta.

D.Manfaat Penelitian

1. secara obyektif

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu hukum, khususnya pada bidang kesejahteraan tenaga kerja yang dilindungi melalui program *jamsostek*, yang akan memberikan ketenangan kerja bagi tenaga kerja juga berdampak positif akan usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktifitas bagi tenaga kerja.

2. secara subyektif

Penulis berharap hasil penelitian ini juga bermanfaat bagi kesejahteraan tenaga kerja di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta, dengan diberlakukannya program *jamsostek* menjadi suatu perlindungan bagi tenaga kerja sebagai akibat atau peristiwa risiko sosial yang dialami oleh tenaga kerja baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

E.Keaslian Penelitian

Penulis menyatakan bahwa Penulisan Hukum / Skripsi ini merupakan hasil karya asli Penulis, bukan merupakan duplikasi ataupun plagiasi dari hasil karya penulis lain. Bahwa permasalahan hukum yang diteliti, sepanjang sepengetahuan Peneliti belum pernah diteliti oleh peneliti lain. Bila ada persamaan topik yang

pernah diteliti oleh peneliti lain diartikan Penulisan Hukum / Skripsi ini melengkapi yang sudah ada.

F. Batasan Konsep

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga Kerja (menurut pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja) adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Selanjutnya diperjelas oleh pengertian Tenaga Kerja (menurut pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

2. Pengertian Pekerja / Buruh

Pekerja / Buruh (menurut pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

3. Pengertian Pekerja Formal dan Pekerja Informal

a. Pekerja Formal

Pekerja Formal adalah status pekerjaan sebagai buruh / karyawan (berusaha dengan buruh tetap) yang memiliki keahlian di bidangnya. Pekerja Formal terdiri dari tenaga profesional, teknisi dan sejenisnya, tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan, tenaga tata usaha dan sejenisnya, tenaga usaha penjualan, tenaga usaha jasa.⁶

⁶ Dikutip dari <http://nofitaistiana.wordpress.com>, Nofita, **Pekerjaan Formal dan Informal**, posted on

b. Pekerja Informal

Pengertian Pekerja Informal tidak mudah untuk mendefinisikannya, tetapi dapat dilihat dari ciri-ciri kegiatan informal adalah mudah masuk, artinya setiap orang dapat kapan saja masuk ke jenis usaha informal, berdasar pada sumber daya lokal, biasanya milik keluarga, operasi skala kecil, padat karya, keterampilan diperoleh dari luar sistem formal sekolah dan tidak diatur dari pasar yang kompetitif. Contoh dari jenis kegiatan informal antara lain pedagang kaki lima (PKL), becak, penata parkir, pengamen dan anak jalanan, pedagang pasar, buruh tani dan lainnya.⁷

4. Pengertian Pekerja Tetap dan Pekerja Tidak Tetap

a. Pengertian Pekerja Tetap

Pekerja Tetap adalah pegawai yang telah melewati tahap-tahap tertentu sehingga telah mendapat ijin dari perusahaan untuk menjadi pegawai tetap di perusahaan tersebut.

b. Pengertian Pekerja Tidak Tetap (Pegawai Kontrak)

Pekerja Tidak Tetap adalah pegawai yang dikontrak untuk jangka waktu tertentu, sebagaimana kerja dari pegawai tersebut telah diatur dari perusahaan terkait berapa lama waktu yang ia habiskan untuk bekerja di kantor.

5. Pengertian Pengusaha

a. Pengertian Pengusaha

Pengusaha (menurut pasal 1 angka 3 huruf a, b, dan c pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja) adalah :

1. Orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

⁷ Nofita, *loc. cit.*

2. Orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. Orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

b. Pengertian Pengusaha

Pengusaha (menurut pasal 1 huruf c pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan) adalah setiap orang perseorangan atau persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu jenis perusahaan.

6. Pengertian Pemberi Kerja

Pemberi Kerja (menurut pasal 1 angka 4 Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

7. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan Kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha / pemberi kerja dengan pekerja / buruh.⁸

8. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja (menurut pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 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.

9. Pengertian Hubungan Kerja Pancasila

⁸ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 36.

Pengertian Hubungan Pekerjaan Pancasila adalah hubungan antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (Buruh, pengusaha dan pemerintah) didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dan keseluruhan nilai / sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.⁹

10. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum adalah jaminan hak dan kewajiban untuk manusia dalam rangka memenuhi kepentingannya sendiri maupun dalam hubungan dengan manusia lain.¹⁰

11. Kesejahteraan pekerja / buruh

Pengertian kesejahteraan pekerja / buruh (menurut pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan / atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

12. Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan Ketenagakerjaan (menurut pasal 1 angka 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundangan-undangan di bidang ketenagakerjaan.

13. Menteri (Pemerintah)

⁹ Gunawi Kartasapoetra, Abas Kustandi, Rience Gunarti, Amir Hamzah, 1983, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Bandung, hlm. 60.

¹⁰ Sudikno Mertokusumo, 1991, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, hlm. 40.

Menteri yang dijelaskan di sini (sesuai pasal 1 angka 33 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang pekerjaan.

14. Pengertian Jaminan Tenaga Kerja Sosial

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (menurut pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja) 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.

15. Pengertian Kecelakaan Kerja

Kecelakaan Kerja (menurut pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja) adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan biasa atau wajar dilalui.

16. Pengertian Cacad

Cacad (menurut pasal 1 angka 7 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja) adalah keadaan hilang atau berkurangnya fungsi anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan hilang atau berkurangnya kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan.

17. Pengertian Sakit

Sakit (menurut pasal 1 angka 8 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja) adalah setiap gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan / atau perawatan.

18. Pengertian Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan Kesehatan (menurut pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja) adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan / atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.

19. Pengertian Upah

Upah (menurut pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja) adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk sesuatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian, atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja, termasuk tunjangan baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.

G. Hipotesis

Jamsostek merupakan iuran yang menjadi tanggung jawab pengusaha / pemberi kerja kepada pekerja / buruh yang ada di instansi tersebut dengan mengikuti aturan perundang-undangan guna kesejahteraan pekerja / buruh. Mereka bertanggung jawab akan resiko kerja yang dihadapi oleh pekerja. Dari hal tersebut pekerja yang berada di dalam aktivitas bekerja rentan mendapat resiko kerja yang harus dihadapi.

Oleh karena itu penerapan program Jamsostek perlu diteliti lebih lanjut seperti pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan pelaksanaannya dengan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2010.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian hukum yang digunakan Penulis ialah penelitian hukum *sosiologis empiris*, hal ini dimanfaatkan untuk menganalisis dan memberikan jawaban untuk mengefektifkan bekerjanya seluruh struktur institusional hukum.¹¹

Dalam penelitian ini menggunakan Studi Kasus, yaitu peneliti memfokuskan penelitiannya pada permasalahan hukum yang terjadi pada satu institusi atau kelembagaan tersebut.

2. Sumber Data

Penelitian hukum sosiologis empiris menjadikan data yang diambil di masyarakat menjadi acuan sebagaimana hukum berkembang. Bahan hukum yang digunakan :

- a. bahan hukum primer meliputi undang-undang dan peraturan pemerintah
- b. bahan hukum sekunder meliputi pendapat nara sumber dan pendapat hukum para sarjana.
- c. bahan hukum tersier meliputi kamus-kamus bahasa asing

3. Metode pengumpulan data

metode sosiologis

Apabila seseorang memahami hukum sebagai alat untuk mengatur masyarakat, maka pilihannya akan jatuh pada penggunaan metode sosiologis. Metode ini mengaitkan hukum kepada usaha untuk mencapai tujuan-tujuan serta memenuhi kebutuhan-kebutuhan kongret dalam masyarakat. Oleh karena itu, metode ini memusatkan perhatiannya pada pengamatan mengenai efektifitas dari hukum.

¹¹ Bambang Sunggono, 2003, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 73.

Dalam kaitan ini, dapatlah dikatakan bahwa kaidah-kaidah peraturan perundang-undangan, keputusan-keputusan peradilan terdahulu, dan asas-asas hukum yang pernah ditarik secara logika berpikir induktif yaitu mengamati perilaku masyarakat menurut hukum yang berkembang di masyarakat.¹²

4. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian akan dilakukan di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta, dengan melakukan wawancara dengan nara sumber selaku Kepala Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta.

5. Populasi dan Metode Penentuan Sampel

Wawancara terhadap nara sumber.

6. Nara sumber

Nara sumber adalah subyek yang memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti yang berupa pendapat hukum berkaitan dengan permasalahan hukum yang diteliti. Nara sumber tersebut adalah Kepala Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta, Ibu Hartiyah, S.H.

7. Metode analisis

Penelitian hukum yang digunakan Penulis ialah penelitian hukum *sosiologis empiris* yang menganalisis dan memberikan jawaban untuk mengefektifkan bekerjanya seluruh struktur institusional hukum.

I. Tinjauan Pustaka

A. Acuan Umum

Perjanjian yang dibuat antara majikan dengan buruh didasarkan atas syarat-syarat sah perjanjian menurut pasal 1320 KUH Perdata. Syarat sahnya suatu perjanjian adalah sebagai berikut :

¹² *Ibid.*, hlm.72.

1. Adanya kesepakatan kedua belah pihak
2. Kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum
3. Adanya objek (sesuatu hal tertentu)
4. Adanya causa yang halal

Selanjutnya perjanjian yang sudah dibuat berlaku juga tentang azas-azas hukum perikatan yang diatur dalam buku III KUH Perdata adalah :

(a.) Azas Kebebasan Berkontrak

Azas ini mengatur setiap orang bebas untuk membuat perjanjian asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undang yang berlaku, tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan. Dalam pasal 1338 KUH Perdata menyebutkan bahwa segala sesuatu perjanjian yang dibuat adalah sah bagi para pihak yang membuatnya dan berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

(b.) Azas Konsensualitas

Azas Konsensualitas menentukan perjanjian itu lahir (dibuat) pada saat tercapainya kata sepakat antara para pihak mengenai hal-hal pokok dan tidak memerlukan suatu formalitas.

Pelaksanaan pengelolaan jaminan sosial bagi pekerja merupakan kerja sama antara satu badan hukum milik negara dengan instansi yang menaruh kepercayaannya kepada badan hukum milik negara tersebut, yaitu PT. JAMSOSTEK.

B. Acuan Khusus

Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.