

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumberdaya manusia merupakan salah satu bagian yang tak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila, dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945, diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, dan makmur baik materal maupun spiritual.

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraanya, sehingga pada giliranya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional. Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan, dan gotong-royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relative mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu pengusaha memikul tanggung jawab utama, dan secara moral

pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Disamping itu, sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik. Dalam rangka menciptakan landasan untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 mengatur penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja sebagai perwujudan pertanggungans sosial sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja. Penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan dalam Undang-Undang ini sebagai pelaksanaan Pasal 10 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan Pokok mengenai tenaga kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.¹

Mengenai Tenaga Kerja menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan barang dan 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),

¹ Penjelasan umum atas *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*.

Pengusaha dan Buruh.² Jadi disini harus ada pekerja dan ada majikan baik perorangan ataupun Badan Usaha ,dan adanya upah sebagai imbalan yang dilakukan. Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibatnya kedudukan atau status dari seseorang. Demikian juga pekerja/Buruh mempunyai hak-hak karena statusnya itu.

Sedangkan yang dimaksud tenaga kerja dalam *Undang-Undang No.3/1992 tentang jamsostek* ,adalah *setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (pasal 1 ayat 2)*, sedangkan perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari untung atau tidak, baik milik swasta maupun milik Negara.³

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlansungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilam yang kemungkinan bisa hilang. Oleh karena itu, jaminan sosial tenaga kerja ini dikatakan mempunyai beberpa aspek, antara lain:

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.

²PRof.iman soepomo, S.H,Pasal 1 Undang-Undang No.14/1969 tentang ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja,

³ Darwan Prinst,S.H.1994,*Hukum ketenagakerjaan Indonesia*,PT.Citra aditya bakti bandung.

b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja yang dimaksudkan dalam UU No.3 Tahun 1992 ini pada mulanya sebagai pelaksanaan Pasal 15 UU No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Namun karena Undang-Undang yang tersebut terakhir sudah dicabut, maka yang menjadi dasar hukum utama dari jaminan sosial tenaga kerja adalah Pasal 99 UU No.13 tahun 2003, yang menentukan:

- (1) setiap pekerja/keluarga berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;
- (2) jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Peraturan perundangan yang dimaksudkan dalam ayat (2) adalah UU No.3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja tersebut meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Akan tetapi, mengingat objek yang mendapat jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam undang-undang ini diprioritaskan bagi tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah (pekerja/biruh), maka kepada tenaga kerja di luar hubungan kerja atau dengan kata lain tidak bekerja pada perusahaan, pengaturan tentang jaminan sosial tenaganya akan diatur tersendiri dengan peraturan pemerintah. Peraturan pemerintah yang dimaksudkan sampai saat pengeditan terakhir dari buku ini masih dalam proses. Oleh karena itu pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja yang tidak dalam hubungan kerja untuk sementara diatur dalam

peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER-24/MEN/VI/2006 tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Melakukan Pekerjaan Di Luar Hubungan Kerja.⁴

Salah satu hak yang melekat pada hakekat dan keberadaan manusia adalah hak atas jaminan sosial. Oleh karena itu, sering kali dikemukakan bahwa jaminan sosial merupakan program yang bersifat universal/umum yang harus diselenggarakan oleh semua Negara. Dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa Tahun 1948 Pasal 22 dan Pasal 25 dinyatakan 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.”

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

*”setiap warga Negara berhak atas jaminan sosial yang dibutuhkan untuk hidup layak serta untuk perkembangan pribadinya secara utuh.”*⁵

Program jamsostek mempunyai manfaat yang dirasa sangat penting, terutama bagi para tenaga kerja yang mempuntai penghasilan yang rendah/minim dan bahkan yang penghasilnya masih berada di bawah ketentuan upah minimum. Pada hakikatnya, sifat dasar dari program jamsostek adalah untuk menjaga harkat dan martabat tenaga kerja, maka dengan memanfaatkan sifat dasar tersebut, semua

⁴ Zaeni Asyhadie.S.H.M.Hum.,2007,aspek-aspek hukum jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia,PT.Rajagrafindo persada,Jakarta.

⁵ Ibid.

pembiayaan dapat ditekan semaksimal mungkin, sehingga dapat dijangkau oleh setiap perusahaan dan para tenaga kerja.

PT.Arjuna Utama Sawit adalah suatu perseroan terbatas yang dimana didirikan pada tahun 2005 yang luas lahan perkebunan 11.250 Ha. Dan berdasarkan luasan asal : 1.360.000.,berdasarkan hukum Republik Indonesia Yang beralamat Di Desa Asam Kumbang kecamatan kamipang I, Kabupaten Katigan kalimantan tengah.perusahaan ini merupakan suatu perusahaan di bidang perkebunan yang letaknya pun jauh dari kota palangkaraya. PT. Arjuna Utama Sawit mempunyai tenaga kerja sebanyak 111 orang yang berbeda-beda profesinya dan telah ditentukan bidang-bidang pekerjaan oleh perusahaan ini.dimana dalam pekerjaan ini pasti ada hak dan kewajibannya pula, baik hak dan kewajiban perusahaan maupun hak dan kewajiban tenaga kerjanya dari 111 tenaga kerja yang menjadi tenaga kerja tetap sebanyak 21 tenaga kerja sedangkan yang tenaga kerja tidak tetap 90 tenaga kerja.

Maka berdasarkan pertimbangan-pertimbangan terhadap para tenaga kerja itu, penulis mengambil PT. Arjuna Utama Sawit Kalimantan Tengah kabupaten Palangkaraya.

B. Rumusan Masalah

1. Mengapa PT Arjuna Utama Sawit tidak mengikutsertakan semua tenaga kerjanya pada program JAMSOSTEK ?
2. Bagaimanakah bentuk pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang bekerja di PT Arjuna Utama Sawit?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui alasan PT Arjuna Utama Sawit yang tidak semua tenaga kerjanya diikutsertakan dalam JAMSOSTEK.
2. Untuk mengetahui bentuk pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang bekerja di PT Arjuna Utama Sawit.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Obyektif

Penelitian penulis ini dapat berguna bagi ilmu pengetahuan yakni sebagai sarana untuk pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan pada khususnya terutama di bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang selayaknya dan sepantasnya bagi pekerja/buruh dan menambah pengetahuan yang belum diperoleh selama kuliah.

2. Secara Subyektif

Dapat berguna bagi para pekerja dalam memperoleh haknya yakni mendapatkan suatu jaminan yang seharusnya di berikan oleh pengusaha sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan yang sepantasnya serta merupakan kesempatan bagi penulis dapat menerapkan disiplin ilmu selama mengikuti perkuliahan serta untuk memperoleh persyaratan formal dalam memperoleh gelar kesarjanaan di bidang ilmu hukum pada fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

E. Keaslian Penelitian

Judul penelitian yang akan dipakai adalah” Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Melalui JAMSOSTEK Pada PT.Arjuna Utama Sawit” penelitian ini merupakan karya asli dan mempunyai kekhususan,yaitu untuk mengetahui seberapa besar pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan yang sebagaimana mestinya yang diberikan oleh perusahaan tersebut,sehingga pekerja dapat melakukan segala hak-haknya serta memperoleh haknya mendapatkan jaminan sosial.Jika dikemudian hari ditemukan karya yang sejenis maka karya ini merupakan pelengkap.

F. Batasan Konsep

Penulis akan menguraikan “ PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA MELALAI JAMSOSTEK (Studi kasus: PT. Arjuna Utama Sawit Kalimantan)”

a. Pengertian Perlindungan hukum

Perlindungan hukum adalah jaminan hak dan kewajiban untuk manusia dalam rangka memenuhi kepentingan sendiri maupun di dalam hubungan dengan manusia lain.⁶

b. Pengertian tenaga kerja

⁶ Mertokusumo, Sudikno, 1991, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, hlm 40.

Menurut pasal 1 undang-undang Republik Indonesia No.13 tahun 2003 Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat

c. Pengertian Perjanjian kerja

Pasal 1 huruf 14 UU No.13 tahun 2003,menentukan “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja,hak dan kewajiban para pihak.”Sementara itu hubungan kerja adalah”hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarakan perjanjian kerja yang mempunyai unsure pekerja,upah,dan perintah”.⁷

d. Pengertian jaminan sosial tenaga kerja

Jaminan sosial tenaga kerja(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.(pasal 1 ayat 1 UU No.3/1992)

e. Salah satu Ruang lingkup jamsostek yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

⁷ Zaini asyhadie,S.H..M.Hum,2008,*aspek-aspek hukum jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia*,rajagrafindo,Jakarta.

Jaminan kecelakaan kerja, iuran jaminan kecelakaan kerja sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha dan besarnya iuran sangat tergantung dari resiko kecelakaan yang terjadi dari suatu jenis usaha tertentu yang semakin besar tingkat resiko tersebut, semakin besar iuran kecelakaan kerja yang harus dibayar dan sebaliknya, semakin kecil tingkat resiko semakin kecil pula iuran yang harus dibayar.

f. Pengertian Perseroan Terbatas

Pengertian Perseroan Terbatas yang selanjutnya disebut menurut Undang-Undang No.1 Tahun 1995 Pasal 1 butir 1 adalah badan hukum yang didirikan berdasar perjanjian, melaksanakan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi atas saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

g. Pengertian Perusahaan

Perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari untung atau tidak, baik milik swasta maupun milik Negara.⁸

G. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah penelitian hukum empiris adalah penelitian yang titik fokusnya pada perilaku

⁸ Darwan Prinst, S.H., 1994, *hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Citra aditya bakti, Bandung.

masyarakat hukum (law in actioan).Penelitian hukum empiris ini memerlukan data primer sebagai data utama di samping data sekunder(bahan hukum).⁹

2. Sumber data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden dan nara sumber tentang obyek yang diteliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh bahan pustaka yang mencakup literatur-literatur, peraturan perundang-undangan yang berlaku, putusan hakim serta pendapat para sarjana yang ada kaitanya dengan obyek yang diteliti.

Data yang diperoleh dari :

- 1) bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Bahan hukum primer yang digunakan berupa peraturan perundang-undangan yang terdiri dari:
 - a) Undang-Undang Dasar 1945
 - b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
 - c) Undang-Undang No.3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
 - d) Undang-Undang No13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁹ Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2006, *Pedoman Penulisan Hukum/Skripsi*, Yogyakarta, hlm 2.

e) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang sistem Jaminan Sosial Nasional

- 2) Bahan Hukum sekunder yaitu bahan-bahan hukum dan pendapat hukum, makalah, internet (website) yang dapat menjadi pendukung dan memberikan penjelasan buku-buku dan/ atau literatur-literatur yang berkaitan dengan ketenagakerjaan atau mengenai jaminan sosial tenaga kerja dalam hal ini dapat tentang perburuhan
- 3) Bahan hukum tersier yang dalam penulisan ini adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Dalam penelitian ini, dalam mengumpulkan data menggunakan metode wawancara yang dilakukan secara bebas terpimpin, yaitu wawancara responden dengan daftar pertanyaan sebagai pedoman yang diajukan dengan Tanya jawab secara bebas terhadap responden yaitu Perusahaan atau pemimpin perusahaan dan tenaga kerja di PT. Arjuna Utama Sawit Kalimantan serta terhadap narasumber yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Palangkaraya Kalimantan, dan diadakan pencatatan dari hasil Tanya jawab terhadap masalah yang diteliti.

b. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data semacam ini diperoleh dari buku-buku baik perturan perundang-undangan maupun teori-teori mengenai masalah yang diteliti.

4. lokasi Penelitian

Dalam rangka memperoleh hasil penelitian/data yang diperlukan dan sesuai dengan judul, maka penelitian dilakukan di PT Arjuna Utama Sawit Kalimantan Tengah Kabupaten Katigan. dengan pertimbangan bahwa perusahaan ini terdapat tenaga kerja yang tidak diikutsertakan dalam program jamsostek.

5. Populasi dan Metode Pengumpulan Sampel

- a) Populasi yaitu sejumlah manusia/unit yang mempunyai ciri-ciri karakteristik yang sama dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah sebagian tenaga kerja yang tidak diikutsertakan dalam jamsostek.
- b) Sampel adalah bagian dari populasi yang diteliti, teknik pengambilan sampel yaitu tidak semua individu dalam populasi mempunyai kesempatan untuk dipilih sebagai sample. Mengingat waktu dan tenaga, Maka Penelitian tidak dilakukan secara keseluruhan melainkan dengan sampling beberapa pekerja saja. Jenis sample yang dipergunakan adalah purposive sampling, artinya sample ditentukan berdasarkan pada ciri tertentu yang dianggap hubungan erat dengan ciri populasi atau obyek penelitian, yaitu adalah Tenaga kerja yang tidak mendapatkan JAMSOSTEK Sebanyak 90 orang pekerja tidak tetap dan yang di mana

dari 90 pekerja tidak tetap tersebut penulis mengambil 5 pekerja PT Arjuna Utama Sawit yang bekerjanya sudah cukup lama atau lebih dari 6 bulan masa bekerjanya

6. Responden dan Nara Sumber

Responden dalam penelitian ini adalah direktur PT Arjuna Utama Sawit Kalimantan serta tenaga kerja PT. Arjuna Utama Sawit Kalimantan. Nara Sumber dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Katingan Kalimantan

7. Metode Analisis

Berdasarkan data yang yang diperoleh dan dikumpulkan dari hasil penelitian, maka dilakukan analisis secara kualitatif yaitu analisis yang dilakukan dengan memahami dan merangkai data yang telah dikumpulkan dalam bentuk kalimat-kalimat sistematis dan tidak mendasarkan pada angka-angka sehingga diperoleh gambaran mengenai masalah yang akan diteliti. setelah data tersebut dianalisis, selanjutnya ditarik kesimpulan dengan menggunakan metode berpikir induktif yaitu semua pola pikir yang mendasarkan pada hal-hal yang bersifat khusus, yaitu pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja melalui JAMSOSTEK (PT Arjuna Utama Sawit) dengan penyimpulan bersifat umum yang berkenaan dengan peraturan ketenagakerjaan dan jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK)

H. Sistematika Penulisan Hukum

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan terdiri dari : Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Tinjauan Pustaka, Batasan Konsep, Metode Penelitian, Sistematika penulisan hukum/ Skripsi.

BAB II PEMBAHASAN

Pada Bab Pembahasan tinjauan umum mengenai tenaga kerja, pekerja dan pengusaha, tinjauan umum mengenai perjanjian kerja, tinjauan umum mengenai tenaga kerja, tinjauan umum mengenai Jaminan sosial tenaga kerja, tinjauan umum mengenai perusahaan, penyebab tidak semua tenaga kerja diikutsertakan ke dalam program jaminan sosial tenaga kerja serta perlindungan tenaga kerja pada PT Arjuna Utama Sawit.

BAB III Penutup

Pada Bab Penutup berisi tentang kesimpulan dan asaran yang merupakan uraian singkat dari jawaban terhadap permasalahan dari keseluruhan penulisan hukum ini.