

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Ketenagakerjaan perlu dibangun dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik secara materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan perlu pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif agar terpenuhi kepentingan tenaga kerja berupa hak-hak dan perlindungan yang mendasar, baik bagi pekerja/buruh maupun kepentingan pengusaha.¹

Salah satu pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan dalam hubungan industrial di Indonesia, adalah kesejahteraan pekerja. Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmani dan rohani, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Salah satu bentuk kesejahteraan pekerja berupa jaminan sosial tenaga kerja.²

¹ Penjelasan Umum Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Sekretariat Negara. Jakarta. 2003, Penerbit BP Cipta Jaya, Bandung, hlm. 75.

² Hari Supriyanto, 2013, *Kesejahteraan Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia*, Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, hlm. 4.

Pemerintah menyelenggarakan program sistem jaminan sosial nasional yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial yang menyeluruh dan terpadu bagi seluruh rakyat Indonesia³. Setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak jika terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, dan memasuki masa pensiun.⁴

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2) berisi ketentuan bahwa semua warga berhak atas jaminan sosial.⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pada Pasal 99 ayat (1) dan ayat (2) berisi ketentuan jaminan sosial untuk tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja secara tegas diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Dalam rangka mewujudkan tujuan Sistem Jaminan Sosial Nasional untuk tenaga kerja, maka di atur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dibentuk menjadi dua (2) macam, yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (selanjutnya disingkat BPJS Kesehatan) yang menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat

³ Penjelasan Umum Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Lembara Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150. Sekretariat Negara. Jakarta, 2012, Penerbit Citra Umbara, Bandung. hlm. 86.

⁴ *Ibid.*, hlm. 87.

⁵ *Ibid.*, hlm. 88.

BPJS Ketenagakerjaan) yang menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian.⁶ Badan Penyelenggara Jaminan Sosial berlaku untuk meningkatkan kompetensi pelayanan dan mengembangkan berbagai program untuk dinikmati oleh pekerja dan keluarganya, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dan anggota keluarganya.⁷

BPJS Ketenagakerjaan wajib untuk pekerja yang berada di sektor formal dan informal dan tenaga kerja sektor konstruksi yaitu tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 1 butir 4 berisi ketentuan bahwa pekerja perjanjian kerja waktu tertentu merupakan tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan dalam hubungan kerja untuk waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu. Pada pasal 1 butir 1 berisi ketentuan bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi pekerja 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,

⁶ Penjelasan Umum Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116. Sekretariat Negara. Jakarta. 2012, Penerbit Citra Umbara, Bandung. hlm. 43.

⁷ Visimedia, 2014, *Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Sosial dari BPJS Ketenagakerjaan, Jaminan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Pensiun* Transmedia Pustaka, Jakarta. hlm. iii.

sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Pada Pasal 1 butir 7 berisi ketentuan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari untung atau tidak, baik milik swasta maupun milik negara. Peserta jaminan sosial adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran.⁸

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pada Pasal 59 ayat (1) menetapkan bahwa:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.”

Pemberi kerja selain penyelenggara negara, wajib mendaftarkan pekerja kepada BPJS Ketenagakerjaan untuk mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian secara bertahap. Program jaminan tersebut berlaku bagi pekerja tetap atau harian lepas, borongan dan perjanjian waktu kerja tertentu. Bagi pekerja perjanjian kerja waktu tertentu, wajib didaftarkan untuk program jaminan kecelakaan kerja dan program Jaminan Kematian. Besar iuran yang ditetapkan jika komponen upah tercantum dan diketahui atau dari upah yang dilaporkan, maka besarnya iuran jaminan

⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 1 butir 4.

kecelakaan kerja ditetapkan sebesar 0,24 sampai 1,74% dan besar iuran jaminan kematian sebesar 0,30% dari upah sebulan. Tetapi jika komponen upah pekerja tidak diketahui atau tidak tercantum, maka besarnya iuran dihitung berdasarkan nilai kontrak kerja.⁹

Masalah mengenai jaminan sosial ketenagakerjaan bervariasi. Masih banyak sebagian perusahaan melakukan perjanjian kerja tanpa pengetahuan terbaru mengenai aturan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku dan banyak pula perusahaan besar yang tidak patuh aturan, seperti pegawai perusahaan yang didaftarkan hanya sebagian dari keseluruhan pegawai yang ada, pelaporan upah tidak sesuai dengan yang seharusnya atau yang dilaporkan hanya gaji pokok tanpa *take home pay* dan ada juga perusahaan yang tidak mengikuti penuh program BPJS Ketenagakerjaan padahal berdasarkan jumlah omset, wajib bagi perusahaan untuk mengikuti 4 (empat) program BPJS Ketenagakerjaan.¹⁰ Kenyataan yang terjadi di lapangan, jaminan sosial ketenagakerjaan belum terlaksana sepenuhnya. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat BPJSTK) dan Kementerian Ketenagakerjaan menemukan bahwa ada 3.645 perusahaan swasta yang tidak mendaftarkan pegawainya termasuk diantaranya pekerja waktu tertentu ke layanan BPJS TK. Akibatnya, masih banyak pekerja di Indonesia tidak memperoleh perlindungan kerja.

⁹ *BPJS Ketenagakerjaan*, Pekerja Tetap atau Bukan Pemberi Kerja Wajib Daftarkan Pekerjaannya ke BPJS Ketenagakerjaan, <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/6577/P>, diakses 29 Agustus 2019.

¹⁰ *Rakhmat Baihaqi*, 3.645 Perusahaan Ditemukan Langgar Aturan BPJS Ketenagakerjaan, <https://ekbis.sindonews.com/read/1345749/34/3645-perusahaan-ditemukan-langgar-aturan-bpjs-ketenagakerjaan-1539343694>, diakses 29 Agustus 2019.

Berdasarkan hasil temuan tersebut sekitar 2.252 perusahaan swasta langsung mendaftarkan pekerja ke layanan BPJS Ketenagakerjaan sedangkan masih ada 1.349 perusahaan lain yang belum didaftarkan.¹¹

Rumah Sakit Stella Maris Makassar merupakan rumah sakit umum kelas B berbadan hukum Perseroan Terbatas, dibawah naungan PT. Citra Ratna Nirmala yang bergerak dalam bidang pelayanan rumah sakit. Rumah Sakit Stella Maris saat ini mempekerjakan kurang lebih 500 pekerja atau karyawan. Hubungan kerja antara pekerja dan pihak rumah sakit, diawali dengan adanya tahap perjanjian kerja waktu tertentu, kemudian tahap berikutnya menjadi pekerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pekerja yang berada pada tahap perjanjian kerja waktu tertentu sebagai tahap penilaian kinerja, kesungguhan dan profesionalitas sebagai calon karyawan, apabila memenuhi kinerja yang baik, selanjutnya menjadi karyawan tetap yang didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Sebagai rumah sakit yang unggul dalam pelayanan kesehatan menyeluruh, tentunya PT. Citra Ratna Nirmala melalui Rumah Sakit Stella Maris harus memperhatikan kesejahteraan dari para pegawai. Unsur tersebut merupakan salah satu misi dari rumah sakit untuk memberikan pelayanan kesejahteraan karyawan dan kinerjanya. Negara mengamanatkan bahwa kesejahteraan para pegawai yakni berhak memperoleh jaminan sosial

¹¹*Ferrika Sari*, Ada 3.645 Perusahaan Swasta Tidak Mendaftar BPJS Ketenagakerjaan. <https://keuangan.kontan.co.id/news/ada-3645-perusahaan-swasta-tidak-mendaftar-bpjs-ketenagakerjaan>, diakses 29 Agustus 2019.

ketenagakerjaan baik untuk pekerja dengan perjanjian waktu tidak tertentu maupun pekerja dengan perjanjian waktu tertentu.

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan hukum/skripsi dengan judul Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka rumusan masalah adalah bagaimanakah pelaksanaan BPJS ketenagakerjaan bagi pekerja perjanjian kerja waktu tertentu di Rumah Sakit Stella Maris Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan BPJS ketenagakerjaan bagi pekerja perjanjian kerja waktu tertentu di Rumah Sakit Stella Maris Makassar apakah berjalan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian hukum ini memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan hukum ketenagakerjaan pada khususnya, mengenai pelaksanaan BPJS ketenagakerjaan bagi pekerja perjanjian kerja waktu tertentu yang bekerja di rumah sakit.

2. Manfaat Praktis

a. Pemerintah

Sebagai sarana untuk memberikan masukan kepada Pemerintah agar menindaklanjuti dengan tegas pelaksanaan aturan yang berlaku khususnya untuk BPJS ketenagakerjaan bagi pekerja perjanjian kerja waktu tertentu.

b. Rumah Sakit Stella Maris Makassar

Sebagai sarana kontrol kepada Rumah Sakit Stella Maris agar memperhatikan kesejahteraan pekerja waktu tertentu untuk mendaftarkan pekerja perjanjian kerja waktu tertentu agar memperoleh program jaminan sosial ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

c. Pekerja

Sebagai sarana agar pekerja perjanjian kerja waktu tertentu mengetahui bahwa pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu berhak memperoleh BPJS Ketenagakerjaan.

d. Penulis

Sebagai syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar sarjana hukum pada Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian dengan judul pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja perjanjian kerja waktu tertentu di Rumah Sakit Stella Maris Makassar

merupakan karya asli penulis bukan merupakan plagiasi dari skripsi yang ada.

Ada beberapa hal skripsi dengan tema yang senada yaitu:

1. Albertus Novian Permana, 100510349, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, tahun 2015, judul Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) Bagi Pekerja di PT. Bengawan Cable Vision di Surakarta, Jawa Tengah. Rumusan masalahnya adalah bagaimanakah pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) bagi pekerja di PT. Bengawan Cable Vision di Surakarta, Jawa Tengah. Hasil penelitian berupa pelaksanaan jaminan sosial di PT. Bengawan Cable Vision, ada yang sesuai dan ada yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 8 ayat (2) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999, hal yang sesuai yaitu PT. Bengawan Cable Vision mengikutsertakan pekerja/karyawan tetapnya pada program-program jaminan sosial di BPJS Ketenagakerjaan, sedangkan yang tidak sesuai PT. Bengawan Cable Vision tidak menjamin kecelakaan kerja jika terdapat pekerja yang sedang magang/pekerja tidak tetap di perusahaan ini dengan tidak mengikutkan jamsostek.
2. Prisilia Rieska Pratiwilayan, 090510166, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, tahun 2013, judul Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja Harian Lepas Pada Perusahaan First Resources Limited di PT. Limoah Sejahtera di Kalimantan Barat. Rumusan masalahnya adalah bagaimanakah pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja harian lepas pada di PT. Limpah Sejahtera di Kalimantan Barat. Hasil penelitian

berupa pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja harian lepas pada di PT. Limpah Sejahtera di Kalimantan Barat belum sesuai dengan keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP-150/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, meskipun pihak perusahaan telah memberikan jaminan yang sejenis kepada para pekerja harian lepas tersebut.

3. Ariesta Kusumaningtyas, 080509800, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, tahun 2012, judul Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) Bagi Pekerja di PT. Alis Jaya Ciptatamadi Kabupaten Klaten. Rumusan masalahnya adalah bagaimanakah pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) bagi pekerja di PT. Alis Jaya Ciptatamadi Kabupaten Klaten. Hasil penelitian berupa pelaksanaan jaminan sosial di PT. Bengawan Cable Vision, ada yang sesuai dan ada yang tidak sesuai dengan program jamsostek, yang sesuai yakni pemberian jamsostek bagi pekerja tetap, sedangkan yang tidak sesuai, pada pekerja borongan tidak diikutsertakan program jamsostek dan itu melanggar Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999 bahwa bagi tenaga kerja harian lepas, borongan, dan perjanjian waktu tertentu yang bekerja kurang dari 3 (tiga) bulan wajib diikutsertakan dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian, lebih dari 3 (tiga) bulan wajib diikutsertakan untuk jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan kesehatan.

Ketiga skripsi tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan penulis. Jika Albertus Novian Permana menekankan tentang pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) bagi pekerja di PT. Bengawan Cable Vision di Surakarta, Jawa Tengah. Prisilia Rieska Pratiwilayan pada pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja harian lepas pada di PT. Limpah Sejahtera di Kalimantan Barat. Ariesta Kusumaningtyas pada pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) bagi pekerja di PT. Alis Jaya Ciptatamadi Kabupaten Klaten. Maka penulis memfokuskan pada pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja perjanjian kerja waktu tertentu di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

F. Batasan Konsep

Proposal penelitian ini diberi batasan konsep sebagai berikut:

1. Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah proses, cara, perbuatan melaksanakan suatu rancangan, keputusan dan sebagainya. Pelaksanaan merupakan usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi berbagai kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, lalu siapa yang melaksanakan, dimana dimulai tempat pelaksanaannya dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis

maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan.¹²

2. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 1 ayat (1), bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.

3. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang dimaksud dalam penelitian ini adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

4. Pekerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (3) bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

5. Ketenagakerjaan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (1) bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja

¹² UAJY, Tinjauan Pelaksanaan dan Fungsi Pelaksanaan, hlm. 22 <http://e-journal.uajy.ac.id/18456/3/HK121422.pdf>, diakses tanggal 18 September 2019.

6. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 1 ayat (1), bahwa pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu selanjutnya disebut pekerja perjanjian kerja waktu tertentu, adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan dalam hubungan kerja untuk waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu.

Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep.100/Men/VI/2004 Pasal 1 Ayat (1) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Suatu perjanjian kerja baru ada, apabila memenuhi unsur-unsur tertentu, salah satunya yaitu adanya waktu tertentu. Dalam melakukan hubungan kerja harus sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, dan juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.¹³

¹³ Djumadi, 1995, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta. hlm. 31.

Kategori pekerjaan untuk perjanjian kerja waktu tertentu adalah pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Adapun jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui dengan jangka waktu 3 (tiga) tahun. Dapat diperpanjang berarti melanjutkan hubungan kerja setelah perjanjian kerja waktu tertentu berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja sedangkan pembaharuan kerja adalah melakukan hubungan baru setelah perjanjian kerja waktu tertentu pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 hari.¹⁴

7. Rumah Sakit

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit Pasal 1 ayat (1), diatur bahwa Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris adalah penelitian

¹⁴ Eko Wahyudi dan Wiwin Yulianingsih, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 20.

lapangan yang bertitik tolak dari data primer yakni data yang diperoleh langsung dari masyarakat sebagai sumber pertama melalui penelitian lapangan, yang dilakukan baik melalui pengamatan, wawancara ataupun penyebaran kuesioner¹⁵ dan penelitian ini juga didukung dengan data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

2. Sumber Data

Dalam penelitian hukum empiris, data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder, yang terdiri atas:

- a. Data Primer, yaitu data utama yang diperoleh secara langsung dari responden tentang obyek yang diteliti. Dalam penulisan hukum ini responden yang dimaksud adalah pihak manajer rumah sakit Stella Maris Makassar, yakni Wakil Direktur bagian Sumber Daya Manusia dan Umum dan Kepala Bagian Sumber Daya Manusia dan Diklat.
- b. Data Sekunder terdiri atas
 - 1) Bahan hukum primer, terdiri atas:
 - a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2) perihal bahwa semua warga berhak atas jaminan sosial dan negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat.
 - b) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

¹⁵ Johnny Ibrahim dan Jonaedi Efendi, 2018, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Penerbit Kencana, Jakarta, hlm. 149.

2003 Nomor 39 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), Pasal 1 ayat (2) perihal pengertian Tenaga Kerja, Pasal 59 ayat (1) perihal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan menurut jenis dan sifat kegiatan akan selesai dalam waktu tertentu, Pasal 99 ayat (1) dan (2) perihal setiap pekerja/buruh dan keluarga berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456), Pasal 1 ayat (1) perihal pengertian Jaminan Sosial, Pasal 18 perihal Jenis Program Jaminan Sosial.

d) Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072), Pasal 1 ayat (1) perihal pengertian Rumah Sakit.

e) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256), Pasal 1 ayat (4) perihal pengertian Peserta Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

f) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Kep.150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, (ditetapkan Tahun 1999) Pasal 1 ayat (1) perihal pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Pasal 1 ayat (4) perihal pengertian Tenaga Kerja yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 1 ayat (7) perihal pengertian Kecelakaan Kerja.

g) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/Vi/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, (ditetapkan Tahun 2004) Pasal 1 ayat (1) perihal pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 1 ayat (5) perihal pengertian Pekerja/buruh, Pasal 13 perihal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang di bidang ketenagakerjaan.

2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan inti dari pendapat hukum yang diperoleh melalui buku, jurnal hukum, hasil penelitian, internet dan fakta hukum.

3. Cara pengumpulan data

a. Wawancara

Wawancara dilakukan kepada responden dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan dengan daftar pertanyaan yang sudah

disiapkan, sebagai pedoman untuk memperoleh keterangan secara lengkap terkait masalah hukum yang diteliti, dan berbagai variasi pertanyaan yang muncul berdasarkan situasi pada waktu wawancara. Wawancara dilakukan kepada Bapak James Pabiringan, S. Kep., Ns sebagai Kepala Bagian Sumber Daya Manusia dan Diklat dan Bapak Yos Immanuel Jong, SKM., M. Kes, sebagai Wakil Direktur bagian Sumber Daya Manusia dan Umum di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

Wawancara juga dilakukan kepada narasumber yang karena jabatannya memberikan jawaban atas pertanyaan untuk melengkapi data yang diperoleh dari responden. Wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung kepada narasumber dengan daftar pertanyaan yang sudah disiapkan dan dimungkinkan variasi pertanyaan berkembang berdasarkan situasi saat wawancara. Wawancara dilakukan dengan Bapak Dodit Isdiyono sebagai Kepala Sumber Daya Manusia BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar dan Bapak Baso Pallawanasa, SH sebagai Senior Fungsional bagian Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

b. Studi Kepustakaan

Untuk memperoleh data sekunder dilakukan melalui studi kepustakaan yaitu dengan cara mempelajari peraturan perundang-undangan, buku-buku, jurnal, hasil penelitian, internet, dan fakta hukum yang berkaitan dengan materi yang diteliti.

c. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah menetapkan tempat terjadinya permasalahan hukum yang akan diteliti. Lokasi dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Stella Maris yang berada di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan.

d. Responden

Responden adalah subyek yang memberikan jawaban langsung dalam penelitian, yakni pihak Manajemen Rumah Sakit yang berwenang di bidangnya, yaitu Bapak James Pabiringan, S. Kep., Ns sebagai Kepala Bagian Sumber Daya Manusia dan Diklat dan Bapak Yos Immanuel Jong, SKM., M. Kes, sebagai Wakil Direktur bagian Sumber Daya Manusia dan Umum di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

e. Narasumber

Narasumber adalah seseorang yang karena jabatannya, profesi ataupun keahliannya memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti guna melengkapi data yang diperoleh dari responden. Narasumber dalam penelitian ini adalah Dinas Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Makassar.

4. Analisis Data

Data yang diperoleh dikumpulkan kemudian dianalisis dilakukan dengan cara deskriptif kualitatif yaitu mengungkap fakta sosial, keadaan, fenomena, variable dan keadaan yang terjadi saat penelitian.

5. Proses Berpikir

Proses berpikir atau bernalar yang digunakan secara induktif, yaitu metode berpikir dari hal-hal yang bersifat khusus kemudian ditarik kesimpulan bersifat umum. Hasil penelitian dari penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan disusun secara sistematis sehingga saling melengkapi, kemudian dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja waktu tertentu, khususnya yang berkaitan dalam penelitian ini.

H. Sistematika Penulisan Hukum/Skripsi

BAB I: PENDAHULUAN, meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian batasan konsep, metode penelitian, dan sistematika penulisan hukum/skripsi.

BAB II: PEMBAHASAN, meliputi tinjauan umum tentang BPJS Ketenagakerjaan, meliputi pengertian BPJS ketenagakerjaan dan jenis-jenis program BPJS ketenagakerjaan. Pembahasan berikutnya tinjauan umum tentang pekerja waktu tertentu, meliputi pengertian pekerja dan perjanjian kerja waktu tertentu. Pembahasan yang terakhir adalah pelaksanaan BPJS bagi pekerja waktu tertentu di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

BAB III: KESIMPULAN DAN SARAN, kesimpulan berisi jawaban atas rumusan masalah dan berisi saran dari penulis.