

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan ketenagakerjaan<sup>1</sup> sebagai bagian integral dari pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja<sup>2</sup> serta mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>3</sup> Tenaga kerja merupakan salah satu unsur yang terdapat didalam pelaksanaan pembangunan nasional oleh sebab itu jaminan hak-hak terhadap tenaga kerja di Indonesia tidak dapat dipandang sebelah mata, karena mempunyai peranan penting dan kedudukan sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Sebagai manusia, pelaku dan tujuan pembangunan, tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan dan jaminan hukum oleh negara mengenai hak-haknya tanpa adanya diskriminasi SARA (suku, agama, ras, antar golongan).<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>2</sup> Nikolaus Budi Arianto Wijaya, Jurnal Ilmu Hukum *Pelaksanaan Hubungan Kerjasama Tripartit di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*, Fakultas Hukum Atmajaya Yogyakarta, Yogyakarta.

<sup>3</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>4</sup> Robert Haas, 1998, *Hak-Hak Asasi Manusia dan Media*, Cet. I. Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, hlm 13.

Rendahnya minat untuk berwirausaha mengakibatkan tingginya angka pengangguran di masyarakat kita dimana hal ini berdampak pada kesewenang-wenangan perusahaan dalam memenuhi hak-hak tenaga kerja yang dipekerjakannya.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) angka pengangguran di Indonesia pada tahun 2013 mencapai hingga sebesar 7,39 juta orang dari total angkatan bekerja 118,19 juta orang, sedangkan yang bekerja mencapai 110,8 juta orang, kepala BPS Suryamin menjelaskan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia pada Agustus 2013 mencapai 6,25 persen. Angka tersebut mengalami peningkatan dibanding TPT Februari 2013 sebesar 5,92 persen dan dibandingkan TPT Agustus 2012 meningkat 6,14 persen.<sup>5</sup>

Faktor pemenuhan kebutuhan hidup menjadi faktor utama para pekerja untuk bekerja pada perusahaan, disatu sisi pekerja atau buruh membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya tetapi disisi lain perusahaan juga membutuhkan tenaga kerja yang murah agar perusahaannya tetap dapat bertahan dan berkembang dengan menekan biaya pengeluaran seminimal mungkin untuk mendapatkan keuntungan sebesar mungkin.

Hubungan saling membutuhkan itu dapat menjadi suatu perseteruan sehingga menimbulkan konflik antara pekerja dan pengusaha apabila hak-hak yang dimiliki pekerja diabaikan bahkan tidak dipenuhi sama sekali oleh pengusaha, oleh sebab itu perlindungan terhadap pekerja atau buruh merupakan suatu bentuk intervensi (campur tangan) pemerintah dalam

---

<sup>5</sup> <http://www.tribunnews.com/bisnis/2013/11/06/pengangguran-di-indonesia-mencapai-739-juta-orang>, 18 Maret 2014 15:11

kaitannya untuk turut serta dalam menangani permasalahan perburuhan ini dengan melalui regulasi maupun deregulasi perundang-undangan dimana dapat memberikan kepastian hukum<sup>6</sup> terhadap hak dan kewajiban baik bagi pengusaha maupun bagi pekerja atau buruh.<sup>7</sup> Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>8</sup> Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau perusahaan yang bukan miliknya.<sup>9</sup> Perusahaan adalah 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.<sup>10</sup>

Kaum buruh, pekerja, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah orang-orang yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada majikan.<sup>11</sup> Dalam kultur Indonesia, istilah buruh berkonotasi

---

<sup>6</sup> Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi-tafsir) dan logis dalam artian ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma yang ditimbulkan dari ketidakpastian aturan dapat berbentuk kontestasi norma, reduksi norma atau distorsi norma. <http://yancearizona.net/2008/04/13/apa-itu-kepastian-hukum/> 16 April 2014 15:22.

<sup>7</sup> Irawan Harimurti, 2010, Tesis, *Jaminan Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Kaitannya Dengan Legalisasi Sistem Pekerja Kontrak Untuk Jangka Waktu Jangka Pendek (Outsourcing) (Analisis Yuridis Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*, Universitas Sebelas Maret, hlm 2.

<sup>8</sup> Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Nomor 2.

<sup>9</sup> Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1, butir 6.

<sup>10</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 butir 6

<sup>11</sup> R.Joni Bambang S.,S.H.,M.M., 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*. Cet.I. Pustaka Setia, Bandung, hlm 69.

sebagai pekerja rendahan, hina, kasar dan sebagainya, sedangkan pekerja, tenaga kerja dan karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot, tetapi otak dalam melakukan kerja.<sup>12</sup> Sekalipun demikian, sebenarnya keempat kata tersebut mempunyai arti yang sama, yaitu pekerja. Hal ini terutama merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja ataupun pengusaha di Indonesia.<sup>13</sup>

Secara yuridis, hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah sama. Artinya keseimbangan antara tujuan dan kepentingan bagi pekerja dan pengusaha dalam proses produksi barang dan jasa di perusahaan, walaupun secara sosial dan ekonomi, kedudukan keduanya berbeda, karena segala sesuatu mengenai hubungan kerja diserahkan kepada kedua belah pihak, maka untuk memenuhi rasa keadilan diperlukan peraturan perundang-undangan yang harus dilaksanakan<sup>14</sup> untuk melindungi pekerja. Peraturan tersebut mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak. Adapun ruang lingkup tenaga kerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan adalah *pre-employment*, *during employment* dan *post employment*.<sup>15</sup> Tenaga kerja berhak atas

---

<sup>12</sup> *Ibid.*

<sup>13</sup> *Ibid.*

<sup>14</sup> Hukum bukan merupakan suatu karya seni yang adanya hanya untuk dinikmati oleh orang-orang yang mengamatinya. Ia juga bukan suatu hasil kebudayaan yang adanya hanya untuk menjadi bahan pengkajian secara logis-rasional. Hukum diciptakan untuk dijalankan. "Hukum yang tidak pernah dijalankan pada hakekatnya telah berhenti menjadi hukum," demikian Scolten. Satjipto Rahardjo, 1980, *Hukum dan Masyarakat*, Angkasa, Bandung, hlm 69 dalam *Jurnal Ilmu Hukum*, Nikolaus Budi Arianto Wijaya, *Pelaksanaan Hubungan Kerjasama Tripartit di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*, Fakultas Hukum Atmajaya Yogyakarta, Yogyakarta.

<sup>15</sup> *Pre Employment* adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja atau buruh baik itu menyangkut hal-hal yang ada sebelum masa kerja antara lain, menyangkut pemagangan kewajiban mengumumkan lowongan kerja dan lain-lain. *During employment* adalah hal-hal yang berkenaan selama masa kerja antara lain menyangkut perlindungan kerja: upah, jaminan

pembinaan dan perlindungan dari pemerintah. Disisi lain, fakta dilapangan masih banyak terjadi pembedaan antar pekerja yang satu dengan lain. Misalnya hanya etnis tertentu yang diperbolehkan atau dilarang untuk bekerja di suatu perusahaan oleh pengusaha, karena alasan yang tidak relevan, hal ini tentunya selain melanggar undang-undang juga melanggar hak asasi manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi ketentuan bahwa: Tiap-tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu tidak boleh ada diskriminasi antar pekerja. Pada pasal 99 berisi ketentuan bahwa setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek).

Pengertian 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 pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Adapun ruang lingkup yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja meliputi jaminan-jaminan sebagaimana tercantum dalam penjelasan umum, sebagai berikut :

---

sosial, pengawasan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja dan lain-lain. *Post employment* adalah hal-hal yang berkenaan setelah masa kerja anantara lain menyangkut jaminan hari tua dan pesangon. R.Joni Bambang S.,S.H.,M.M., 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*. Cet.I. Pustaka Setia, Bandung, hlm 80.

1. Jaminan Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh pekerja yang melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.
2. Jaminan Kematian adalah jaminan yang diberikan kepada pekerja yang meninggal dunia bukan akibat dari kecelakaan kerja yang berakibat terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan, oleh karena itu diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun dalam santunan berupa uang.
3. Jaminan Hari Tua adalah jaminan yang diberikan kepada pekerja akibat dari hari tua yang mengakibatkan terputusnya upah pekerja karena tidak lagi mampu bekerja. Akibatnya dapat menimbulkan kerisauan pekerja dan mempengaruhi mereka yang berpenghasilan rendah. Jaminan hari tua memberi kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus ataupun berkala pada saat buruh mencapai usia lima puluh tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan adalah pemeliharaan kesehatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas pekerja atau buruh sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya

kesehatan dibidang penyembuhan. Jaminan ini selain untuk pekerja yang bersangkutan juga diperuntukan bagi keluarganya.

Adapun cakupan jaminan kecelakaan kerja (JKK) meliputi : biaya pengangkutan, pemeriksaan, pengobatan dan perawatan, biaya rehabilitasi, serta santunan uang bagi pekerja yang tidak mampu bekerja dan cacat, apabila pekerja meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, maka keluarganya berhak atas jaminan kematian (JK). Jaminan kematian (JK) adalah santunan kematian berupa uang tunai dan santunan berupa uang untuk pengganti biaya pemakaman seperti pembelian tanah, peti jenazah, kain kafan yang berkaitan dengan tata cara pemakaman. Jaminan hari tua (JHT) adalah hak yang diberikan kepada pekerja apabila telah mencapai usia 55 tahun atau mengalami cacat total atau seumur hidup, dapat dibayar sekaligus atau secara berkala. Mengenai jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK) bagi pekerja termasuk keluarganya meliputi : biaya rawat jalan, rawat inap, pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan, diagnostik, pelayanan khusus, serta pelayanan gawat darurat.

Problematika mengenai ketenagakerjaan memang bervariasi, perusahaan beserta pengusaha tidak bisa diam begitu saja lepas dari tanggung jawabnya sebagai pemberi kerja. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan hal yang prinsipil karena mempunyai manfaat yang sangat penting terutama bagi pekerja yang mempunyai penghasilan rendah atau bahkan dibawah upah minimum. Pada hakikatnya, sifat dasar dari program jamsostek adalah untuk menjaga harkat dan martabat pekerja dengan memanfaatkan sifat dasar

tersebut, semua pembiayaan dapat ditekan semaksimal mungkin, sehingga terjadi *simbiosis mutualisme*<sup>16</sup> antar perusahaan dengan para pekerjanya.

PT. Bengawan Cable Vision atau lebih sering disebut besTVision adalah perusahaan bonafit yang bergerak di bidang jasa penyediaan jasa layanan TV berbayar juga layanan internet dan pantauan kamera keamanan atau CCTV. Sebagai perusahaan siap bersaing tentunya PT. Bengawan Cable Vision harus memperhatikan kesejahteraan karyawan-karyawannya demi terciptanya keharmonisan hubungan antara pekerja dan pengusaha.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) Bagi Pekerja di PT. Bengawan Cable Vision di Surakarta, Jawa Tengah"

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian Latar Belakang dirumuskan Rumusan Masalah yaitu bagaimanakah pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja di PT. Bengawan Cable Vision?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang diangkat penulis maka tujuan penelitian hukum/ skripsi ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja di PT. Bengawan Cable Vision.

## **D. Manfaat Penelitian**

---

<sup>16</sup> Simbiosis mutualisme adalah keadaan saling menguntungkan antar pihak yang satu dengan pihak yang lain sehingga terjadi hubungan timbal balik yang berakibat tidak ada yang satupun pihak yang merasa dirugikan.

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi perkembangan ilmu hukum, dapat memberikan kontribusi berupa bahan acuan dalam perkembangan ilmu pengetahuan tentang hukum ekonomi bisnis khususnya pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja di PT. Bengawan Cable Vision.
- b. Bagi Universitas Atma Jaya, menambah pembendaharaan bacaan ilmiah dan memberi masukan bagi pihak yang berminat memperdalam mengenai pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja di PT. Bengawan Cable Vision.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Penulis

Manfaat penelitian bagi penulis adalah sebagai syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar sarjana dan untuk memperdalam pengetahuan dan wawasan mengenai pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja di PT. Bengawan Cable Vision.

#### b. Bagi Masyarakat

Penelitian hukum ini diharapkan dapat berguna bagi masyarakat untuk pemberian informasi tentang pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja di PT. Bengawan Cable Vision.

### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian dengan judul ” Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja di PT. Bengawan Cable Vision.” merupakan karya asli. Penelitian ini bukan merupakan duplikasi ataupun plagiasi dari hasil penelitian

lain. Hal ini dapat dibuktikan dengan membandingkan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Berikut skripsi dengan tema yang sama yaitu:

1. "Perlindungan Hukum terhadap Hak Keselamatan Pekerja Minimarket Alfamart yang Bekerja Pada Malam Hari di Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Yogyakarta". Winda Febriana Aditia 080509912. Fakultas Hukum Atma Jaya Yogyakarta." Rumusan masalah adalah bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak keselamatan pekerja minimarket Alfamart yang bekerja pada malam hari di Kecamatan Depok Sleman Yogyakarta? Tujuan Penelitian yaitu 1. Tujuan Objektif yaitu untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap hak keselamatan pekerja minimarket alfamart yang bekerja pada malam hari di Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Yogyakarta. 2. Tujuan Subjektif yaitu untuk memperoleh data guna menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan dalam bidang hukum di Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Hasil Penelitian yaitu ; bahwa mengenai perlindungan terhadap Hak Keselamatan pekerja pada Minimarket Alfamart belum sepenuhnya terlaksana.
2. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Waktu Kerja Lembur Tenaga Kerja di CV.Pinus Saridin Nugraha Yogyakarta. Diana Artati Pangastuti 030508466. Rumusan masalah yaitu; Mengapa di CV. Pinus Saridin Nugraha Yogyakarta terjadi penyimpangan waktu kerja lembur yang tidak sesuai dengan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI

Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tentang waktu lembur dan upah lembur? Hasil Penelitian; bahwa perlindungan terhadap waktu kerja lembur pekerja/buruh belum diberikan oleh pihak pengusaha karena kurangnya kesadaran pengusaha untuk melaksanakan konsekuen dan tanggung jawab pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Waktu kerja lembur yang dilakukan oleh CV. Pinus Saridin Nugraha Yogyakarta dilakukan dalam 2 kali seminggu pada jam 17.00-01.00 WIB. Dalam ketentuan yang berlaku yaitu pada pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dimana waktu kerja lembur yang dilakukan di CV.Pinus Saridin Nugraha Yogyakarta yaitu 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. CV. Pinus Saridin Nugraha telah melakukan penyimpangan dimana waktu jam kerja lembur dilakukan 8(delapan) jam 1 (satu) hari, 16 (enam belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

3. “Tanggungjawab Rumah Sakit Privat di Bidang Pelayanan Kesehatan Dalam Memenuhi Hak Pasien Tidak Mampu”. Margarita Veani Prajati 080509817. Fakultas Hukum Atma Jaya Yogyakarta. Rumusan masalah adalah bagaimanakah tanggungjawab rumah sakit privat di bidang pelayanan kesehatan dalam memenuhi hak pasien tidak mampu? Tujuan Penelitian yaitu untuk memperoleh data tentang tanggungjawab rumah sakit privat di bidang pelayanan kesehatan dalam memenuhi hak pasien tidak mampu. Hasil penelitian yaitu penulis menyimpulkan bahwa isi pasal 2 Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009

tentang Rumah Sakit menyebutkan bahwa; Rumah Sakit memiliki fungsi sosial masih harus diperhatikan lagi, melihat banyak kasus tidak mampu yang belum terlayani dalam mendapatkan pelayanan kesehatan sesuai haknya. Pasal 21 Undang-undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit mengatakan bahwa Rumah Sakit privat yang berbentuk Perseroan Terbatas atau Persero bertujuan dalam mencari keuntungan kurang relevan, terutama saat berhadapan dengan pasien tidak mampu. Demi menjaga kelangsungan rumah sakit yang berbentuk Perseroan terbatas, tidak dapat dipungkiri, pendapatan atau income harus ada dan didapatkan setiap tahunnya, tetapi alangkah bijaksana, apabila setiap rumah sakit privat seiring sejalan dalam melaksanakan kepentingannya untuk mendapatkan keuntungan atau profit tanpa harus mengesampingkan fungsi sosial terutama bagi pasien tidak mampu.

#### **F. Batasan Konsep**

Berdasarkan masalah yang diangkat oleh Penulis yaitu: "Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja di PT. Bengawan Cable Vision" Maka perlu diketahui pula mengenai batasan istilah yang terkait dengan objek penelitian sebagai berikut:

1. Pelaksanaan adalah adalah suatu proses kegiatan atau cara yang dimulai dari suatu input (masukan) ke proses output (hasil) yang dilakukan oleh seseorang atau suatu badan usaha.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, hlm 905.

2. 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.<sup>18</sup>
3. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain.<sup>19</sup>
4. Perseroan Terbatas adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang Perseroan Terbatas serta peraturan pelaksanaannya.<sup>20</sup>
5. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik 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.<sup>21</sup>

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum empiris yaitu penelitian hukum yang berfokus pada perilaku masyarakat hukum

---

<sup>18</sup> Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek

<sup>19</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>20</sup> Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

<sup>21</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

(*law in action*).<sup>22</sup> Penelitian ini dilakukan secara langsung kepada responden sebagai data utamanya yang didukung dengan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

## 2. Sumber Data

Dalam penelitian hukum empiris sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penelitian lapangan secara langsung dari responden tentang obyek yang diteliti sebagai data utamanya.

### a. Data Primer

Sumber data yang diperoleh melalui pengamatan wawancara baik secara langsung terhadap responden.

### b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian hukum adalah data yang diperoleh dari hasil studi kepustakaan atau bahan pustaka yang berkaitan dengan rumusan masalah. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian hukum ini antara lain :

#### 1) Bahan Hukum Primer

a) Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 ayat (2), 28D ayat (2), dan 28H ayat (3).

b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 4279. Pasal 1 butir 3, Pasal 1 butir 6, Pasal 1 butir

---

<sup>22</sup> Soejono dan H.Abdurrahman *Metode Penelitian, Suatu Pemikiran dan Penerapan*, Rineka Cipta, hlm 56.

14, Pasal 5, Pasal 6, Pasal 50, Pasal 51, Pasal 52 ayat (1), Pasal 54 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 86, dan Pasal 87.

c) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1. Pasal 1 ayat (1), Pasal 2, Pasal 3 ayat (1), dan Pasal 12.

d) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Lembaran Negara Nomor 4456. Pasal 1 butir 11, Pasal 1 butir 14, Pasal 19, dan Pasal 29.

e) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256. Pasal 1 butir 8.

## 2) Bahan Hukum Sekunder

Berupa pendapat hukum dari berbagai buku yang berkaitan dengan Perusahaan, Hak-hak Pekerja, dan Hukum Perdata, Kamus dan ensiklopedia serta bahan-bahan dari internet.

## 3. Cara Pengumpulan Data

### a. Studi Lapangan

#### Wawancara

Wawancara dilakukan dengan seorang Direktur atau Kepala Personalia PT. Bengawan Cable Vision dan Pengawas atau Manager Produksi PT. Bengawan Cable Vision, dan 10 orang pekerja. Wawancara dilakukan secara langsung dengan mengajukan pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya.

b. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan untuk menunjang wawancara dengan para narasumber yaitu dengan membaca, mempelajari, dan memahami buku-buku peraturan perundang-undangan, pendapat hukum dan non hukum yang erat kaitannya dengan materi yang diteliti.

4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini populasinya adalah para pekerja di PT. Bengawan Cable Vision. Sampel adalah bagian dari populasi. Pemilihan sampel dilakukan karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya dan besarnya jumlah populasi yang diteliti oleh penulis.

5. Responden dan Narasumber

a) Responden adalah subyek yang sudah ditentukan berdasarkan penentuan sampel. Responden memberikan jawaban langsung atas pertanyaan peneliti berdasarkan wawancara yang berkaitan langsung dengan rumusan masalah yang diteliti. Responden yang dimaksud adalah para pekerja di PT. Bengawan Cable Vision sebanyak 10 orang dari seluruh pekerja yang ada.

b) Narasumber adalah seseorang yang berkapasitas sebagai ahli, profesional atau pejabat yang memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti berdasarkan pedoman wawancara yang berupa pendapat hukum terkait dengan rumusan masalah hukum yang diteliti. Narasumber yang dimaksud adalah Direktur atau Kepala Personalia di

PT. Bengawan Cable Vision dan Kepala Bagian Pengawasan Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Surakarta.

## 6. Analisa Data

Penelitian hukum empiris yang bersumber dari data primer dan data sekunder.

### a). Data Primer

Merupakan sumber data yang diperoleh di lokasi penelitian, dilakukan dengan wawancara terhadap 10 orang pekerja sebagai responden dan Direktur atau Kepala Personalia Perusahaan sebagai narasumber

### b). Data Sekunder

#### 1) Bahan Hukum Primer

Dideskripsikan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 pada Pasal 27 ayat (2) berisi ketentuan tentang: tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan

Sistematisasi dilakukan secara vertikal yaitu melalui sistem peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi mengalahkan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah dengan menggunakan prinsip penalaran hukum subsumsi yaitu adanya hubungan logis antara dua aturan dalam hubungan aturan yang

lebih tinggi dengan yang lebih rendah yaitu antara Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) berisi ketentuan tentang “ tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 5 yang berisi ketentuan; ”Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Maka terdapat harmonisasi antara peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dengan peraturan yang lebih rendah.

Sistematisasi secara horisontal dengan penalaran hukum eksklusi yaitu setiap sistem hukum diidentifikasi oleh sejumlah peraturan perundang-undangan. Sehingga akan diperoleh asas *lex superior derogat legi priori*, artinya ada suatu bentuk peraturan perundang-undangan yang bersifat lebih tinggi mengesampingkan peraturan yang lebih rendah, yaitu antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan peraturan perusahaan dan/atau perjanjian kerja bersama yang akan diteliti lebih lanjut mengenai pelaksanaan jamsostek di perusahaan PT. Bengawan Cable Vision.

## 2) Bahan Hukum Sekunder

Berupa bahan pustaka yang memberikan petunjuk maupun penjelasan mengenai bahan hukum primer yang merupakan pendapat hukum, diperoleh dari buku-buku, makalah, tabloid,

ataupun internet yang bertujuan untuk menunjang penulisan skripsi ini.

Skripsi ini menggunakan interpretasi hukum positif secara gramatikal, dan sistematis. Secara gramatikal berarti mengartikan masing-masing bagian kalimat menurut bahasa sehari-hari ataupun menurut bahasa hukum, secara sistematis merupakan mendasarkan sistem aturan mengartikan suatu ketentuan hukum. Secara sistematisnya mendasarkan pada sistem aturan atau dapat dikatakan mengartikan bahwa interpretasi tersebut dituliskan berdasarkan tujuan dari disahkannya suatu peraturan perundang-undangan. Bahan hukum primer dibandingkan dengan bahan hukum sekunder yang berupa buku, artikel, literatur, media masa, hasil penelitian, pendapat hukum, diperoleh pengertian atau pemahaman, diperoleh persamaan pendapat atau diperoleh perbedaan pendapat.

### 3) Kesimpulan

Proses berfikir dalam penyimpulan data adalah induktif, yaitu berawal dari proposisi khusus berakhir pada kesimpulan berupa asas umum guna menjawab permasalahan tentang pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) bagi pekerja di PT. Bengawan Cable Vision.

## H. Sistematika Skripsi

### 1. BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan ini berisi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Tinjauan Pustaka, Batasan Konsep, Metode Penelitian, (Jenis Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Narasumber, Metode Analisis).

## 2. BAB II PEMBAHASAN

Pembahasan ini akan diuraikan, pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja, tinjauan umum tentang ketenagakerjaan, ruang lingkup hukum ketenagakerjaan, tinjauan umum mengenai jaminan sosial tenaga kerja dalam transformasinya menjadi badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja, sejarah singkat dan pengertian jaminan sosial tenaga kerja, manfaat jaminan sosial tenaga kerja, dan tinjauan umum tentang pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja di PT. Bengawan Cable Vision.

## 3. BAB III PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bab penutup yang akan diuraikan kesimpulan dan saran.