

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada zaman modern, kebutuhan manusia semakin bertambah dari waktu ke waktu. Pada dasarnya kebutuhan manusia dibagi 3 kelompok yaitu kebutuhan primer, kebutuhan sekunder, dan kebutuhan tersier.

Banyak kebutuhan yang tadinya hanya kebutuhan tersier menjadi kebutuhan primer. Contoh konkretnya seperti telepon seluler (handphone). Telepon seluler tadinya dianggap suatu kebutuhan tersier dan dianggap mewah tetapi sekarang telah menjadi suatu kebutuhan primer pada masyarakat yang hidup di daerah perkotaan pada zaman modern ini.

Pada zaman modern ini tidak hanya terjadi pergeseran kebutuhan, tetapi juga adanya penambahan kuantitas kebutuhan manusia secara cepat. Hal tersebut menyebabkan produksi harus semakin meningkat mencukupi kebutuhan manusia.

Dalam berbagai macam proses produksi digunakan jenis teknologi, mulai dari teknologi yang sangat sederhana atau tradisional maupun teknologi yang tinggi atau maju. Semakin tinggi teknologi yang digunakan maka semakin tinggi pula pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk proses pengoperasian dan pemeliharanya, tetapi sering kali semakin berkembangnya suatu proses produksi mengakibatkan semakin banyak jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa teknologi dan tenaga kerja yang baik mempunyai peranan yang sangat penting untuk menghasilkan produksi yang maksimal.

Banyak hambatan atau kendala yang dialami dalam sebuah proses produksi seringkali membawa dampak yang kurang baik kepada tenaga kerja, padahal tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam proses produksi, atau acap kali tenaga kerja disebut sebagai tulang punggung perusahaan. Hambatan yang ada menyebabkan para pengusaha lebih hati-hati dalam mengambil sebuah keputusan demi kelangsungan sebuah perusahaan. Hati-hati dalam mengambil sebuah keputusan tersebut juga berlaku dalam

perekrutan tenaga kerja. Banyaknya pengalaman yang buruk dari pengusaha-pengusaha dalam menangani tenaga kerjanya mengakibatkan banyak pengusaha yang tidak mau mengikat tenaga kerjanya dalam jangka waktu yang cukup panjang, melainkan pengusaha seringkali mengikat tenaga kerjanya hanya untuk jangka waktu yang relatif pendek.

Pada umumnya tenaga kerja yang bekerja untuk jangka waktu yang relatif pendek terikat pada sebuah perjanjian kerja yang disebut perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan tenaga kerja yang bekerja untuk jangka waktu yang relatif panjang terikat pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Tenaga kerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan selama proses bekerja.

Tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan berdasarkan perjanjian kerja yang telah dibuat, pastinya akan mengalami tantangan dan resiko. Resiko pada saat melakukan pekerjaan dapat berupa penyakit, cacat, bahkan meninggal. Oleh karena itu tenaga kerja semakin sadar bahwa sebuah keselamatan dalam melakukan pekerjaan sangatlah penting, apalagi dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dikatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan perlindungan yang layak bagi kemanusiaan”. Dari 2 alasan diatas dapat disimpulkan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas perlindungan atas sebuah keselamatan.

Keselamatan dan kesehatan tenaga kerja merupakan bagian yang cukup penting dari upaya perlindungan tenaga kerja. Keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin keamanan tenaga kerja yang merupakan bagian dari sumber-sumber produksi dan bagian dari kelancaran suatu proses produksi.

Perhatian dan kesadaran akan keselamatan dan kesehatan perlu tertanam pada semua tingkat proses produksi, mulai dari pimpinan yang teratas sampai para pelaksana terbawah. Perhatian akan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja tersebut dapat ditunjukkan melalui adanya perhatian akan seluruh proses kegiatan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) yang terdiri

dari perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. Dengan memperhatikan unsur keselamatan dan kesehatan tenaga kerja mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasannya maka jumlah kecelakaan kerja dapat dikurangi.

Pemerintah telah bertekad untuk meningkatkan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja yang merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia dan pembangunan nasional secara keseluruhan. Kegigihan Pemerintah, dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja, mulai terbukti dengan gencarnya program kampanye keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan-perusahaan antara lain dengan makin banyak dibentuknya panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3) di perusahaan. Pembentukan tersebut meningkat dengan cepat dan telah terbentuk 9.552 buah P2K3 (panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja) sampai dengan tahun 2005 di 11.630 perusahaan yang memperkerjakan 100 orang pekerja atau lebih diwajibkan membentuk panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3).¹

Bentuk eksistensi Pemerintah pada permasalahan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja tidak hanya terlihat pada gencarnya program kampanye kesehatan dan keselamatan kerja (K3) melainkan eksistensi Pemerintah tampak pula dengan ditunjuknya JAMSOSTEK persero sebagai badan penyelenggara untuk memberikan jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian akibat kerja, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Penyelenggaraan program jaminan sosial terhadap tenaga kerja oleh JAMSOSTEK persero merupakan salah satu bentuk tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial, ekonomi kepada masyarakat, sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara. Indonesia mengembangkan program JAMSOSTEK berdasarkan funded social security yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja formal.²

Agar pelaksanaan program yang dilakukan JAMSOSTEK persero dapat berjalan sesuai dengan prosedur yang ada harus diiringi dengan adanya pengawasan, maka Pemerintah juga melakukan pengawasan terhadap jalannya

¹ Sukamakmur, *Keselamatan dan Pencegahan Kecelakaan*, Jakarta, Gunung Agung, Hal. 2

² Sejarah Jamsostek, www.jamsostek.co.id, 27 Februari 1993.

program JAMSOSTEK. Pengawasan ini dilakukan oleh pengawas dari Departemen Tenaga Kerja.

Pengawas ketenagakerjaan mempunyai tiga tugas pokok, yaitu :

1. Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki apakah ketentuan ketentuan dalam Perundang undangan dilaksanakan dan jika tidak demikian halnya mengambil tindakan tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaannya.
2. Membantu baik buruh maupun pimpinan perusahaan dengan jalan memberi penjelasan teknis dan nasehat yang mereka perlukan agar mereka menyelami apakah yang dimintakan oleh peraturan dan bagaimanakah melaksanakannya.
3. Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan dan mengumpulkan bahan bahan yang diperlukan untuk penyusunan peraturan perundangan ketenagakerjaan dan penetapan pemerintah.³

Melalui program JAMSOSTEK yang diatur dalam pasal 6 ayat (1) Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK bahwa program JAMSOSTEK bagi tenaga kerja terdiri dari :

1. Jaminan kecelakaan kerja
2. Jaminan kematian
3. Jaminan hari tua
4. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Tetapi peraturan di atas dalam pelaksanaan program JAMSOSTEK hanya diprioritaskan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan atau perorangan yang menerima upah. Oleh karena itu pekerja yang bekerja di luar hubungan kerja seperti tukang ojek, dokter yang hanya praktek di rumah, JAMSOSTEK nya diatur sendiri dalam Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1993 pasal 1993.

Menurut ketentuan yang ada seharusnya tenaga kerja yang terikat pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga diikutsertakan ke dalam JAMSOSTEK tetapi pada faktanya cukup banyak perusahaan perusahaan yang tidak mengikutsertakan tenaga kerjanya yang terikat pada Perjanjian

³ Prof. Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta, Djambatan, 1974, hal. 45.

Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ke dalam JAMSOSTEK. Hal tersebut dikarenakan dikarenakan pada umumnya tenaga kerja yang pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya bersifat sementara (pada umumnya paling lama 3 tahun).

Berdasarkan latar belakang tersebut ,penulis bermaksud untuk mengadakan penulisan dengan rumusan:

“PEMBERIAN JAMSOSTEK KEPADA PARA PEKERJA YANG TERIKAT PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) di PT. Star Camtex ”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah upaya pemerintah dalam menegakkan pelaksanaan JAMSOSTEK bagi para pekerja yang terikat dalam PKWT di PT. Star Camtex?
2. Faktor apakah yang menghambat pelaksanaan JAMSOSTEK bagi para pekerja yang terikat pada PKWT di PT. Star Camtex?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peranan pemerintah dalam menegakkan pelaksanaan JAMSOSTEK kepada para pekerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).
2. Mengetahui pelaksanaan pemberian JAMSOSTEK pada pekerja yang terikat PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), apa hambatannya dan bagaimana cara penyelesaiannya.

D. Kerangka Konseptual

Kehidupan masyarakat yang adil dan makmur merupakan cita cita bangsa Indonesia. Dikatakan oleh Mac Iver bahwa “ negara tidak lain dari suatu alat yang digunakan suatu masyarakat untuk memberikan perwujudan dan penertiban pada kehidupan kolektifnya”.⁴Dengan kata lain dengan

⁴ Mac Iver, Modern State, Terj. Moertono, Negara Modern, 1977, Hal.387

adanya negara Indonesia memungkinkan bangsa Indonesia mewujudkan cita cita tersebut.

Menurut Prof. Sri Soemantri, negara yang dibentuk tersebut dalam konstitusinya diatur bagaimana kehidupan ketatanegaraan Indonesia hendak dipimpin.⁵ Dengan kata lain Indonesia adalah sebuah negara yang berdasarkan atas hukum (Rechtsstaat) bukan berdasarkan kekuasaan belaka.

Mengikuti konstruksi demikian hukum demikian, maka secara konstitusional titik sentral kewenangan kewajiban untuk administrasi negara yang dirumuskan dalam Pasal 4 ayat (1) Undang Undang Dasar 1945⁶, Sedangkan bagi warga negara ditetapkan oleh Pasal 27 ayat (1) Undang Undang dasar 1945.⁷

Selanjutnya negara hukum itu merupakan negara kemakmuran berdasarkan hukum yang dilandasi oleh Pancasila, baik sebagai dasar negara maupun sumber dari segala sumber hukum dengan menolak absolutisme dalam segala bentuknya.⁸

Dalam keadaan demikian, tujuan kehidupan bernegara yang harus dicapai telah secara tegas dirumuskan dalam alinea keempat Pembukaan Undang Undang dasar 1945, melibatkan administrasi negara di dalam melaksanakan tugas tugas servis publiknya yang sangat kompleks, luas ruang lingkupnya, dan memasuki semua sektor kehidupan. Dalam hal ini berarti administrasi negara memiliki keleluasaan dalam menentukan kebijakan kebijakan, walaupun demikian sikap tindaknya itu haruslah dipertanggungjawabkan, baik secara moral maupun secara hukum.

Administrasi negara dalam menjalankan fungsi dan wewenangnya mempunyai sikap dan tindak yang bersifat aktif maupun pasif yang dimana melekat pada kekuasaan untuk melaksanakan tugas jabatannya.⁹

⁵ www.google.co.id

⁶ Pasal 4 ayat (1) UUD 1945 berisi “

⁷ Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 berisi”

⁸ Sjahchran Basah, Perlindungan Hukum terhadap sikap tindak administrasi negara, hal.3

⁹ Ibid hal 6-7

Selanjutnya sikap tindak administrasi negara itu dapat digolongkan ke dalam :

1. Sikap tindak biasa
2. Sikap tindak hukum yang meliputi:
 - a. Hukum perdata
 - b. Hukum publik¹⁰

Sikap tindak administrasi Negara menurut Hukum administrasi negara itu berwujud trifungsi, yaitu :

1. Membentuk peraturan perundang undangan dalam arti materil pada satu pihak dan pihak lain membuat ketetapan.
2. Menjalankan pemerintahan dalam kehidupan bernegara dalam rangka mencapai tujuan.
3. Menjalankan fungsi peradilan

Dalam lapangan Hukum Perburuhan (ketenagakerjaan) di samping aturan yang bersifat “otonom” diadakan aturan yang sifatnya “mengatur” dan “memaksa”. Dalam hal yang terakhir inilah administrasi negara berperan melakukan sikap- tindak hukum berupa fungsi pertama dari tri fungsi. Dalam hal tersebut dapat diperkirakan bahwa secara materil peraturan yang dibuat tidak dibenarkan dan tidak berharga menurut hukum, sebagai akibat administrasi negara melakukan deskresi yang *ultra vires*. Hal ini mengakibatkan aksi berupa gugatan ganti rugi.¹¹

Pada sisi lain, dalam hal aturan yang otonom, yaitu hukum yang diadakan antara tenaga kerja dan pengusaha, asas kebebasan berkontrak pasal 1338 Kitab Undang Undang Hukum Perdata, hal tersebut di atas dapat terjadi sehingga dapat mengakibatkan ganti rugi kepada pihak pengusaha, sesuai dengan pasal 1365 Kitab Undang Undang Undang Hukum Perdata.

Dalam hal jaminan sosial, maka aturan yang umumnya berlaku adalah hukum yang sifatnya mengatur dan memaksa.

Dalam penyelenggaraan JAMSOSTEK, salah satu permasalahan yang mendasar adalah dasar hukum pelaksanaan program program. Badan

¹⁰ Ibid hal 3-5

¹¹ Ibid hal 10-11

penyelenggara jaminan sosial bagi tenaga kerja, yaitu JAMSOSTEK (persero) yang berdasarkan pada Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992.

Setiap manusia pada dasarnya berhak atas sebuah perlindungan yang layak ,dan hal itu telah dijelaskan dalam UUD 1945.Bentuk perlindungan tersebut bermacam-macam,tergantung dari peran maupun dari profesi orang tersebut. Bagi tenaga kerja bentuk perlindungannya adalah salah satunya dengan memberikan JAMSOSTEK (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) . Pada pasal ketiga Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 juga dijelaskan bahwa “setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja”

Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai makna yang cukup luas,maka untuk mengetahui secara jelas makna dari jaminan sosial tenaga kerja sebaiknya kita mengetahui lebih dahulu makna dari jaminan sosial.

Menurut Kenneth Thomson, Jaminan sosial adalah perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan , sejauh mungkin, untuk menghindari terjadinya peristiwa peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan ,dan untuk memberikan pelayanan medis dan atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.¹²

Seperti telah disebutkan diatas bahwa pemberian JAMSOSTEK kepada tenaga kerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah wajib sesuai dengan ketentuan yang ada yaitu dalam Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992, bahwa sifat kepesertaan JAMSOSTEK bersifat wajib yaitu bagi pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak sepuluh orang atau lebih, atau dan membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000 (satu juta rupiah) sebulan.

Adanya ketidakpahaman mengenai hal di atas sering menimbulkan adanya perselisihan antara pengusaha dan tenaga kerja. Untuk mengantisipasi hal tersebut maka diperlukan sebuah penyelesaian sengketa yang bertujuan untuk mencari keadilan sesuai dengan kemauan masyarakat.

¹² Soetono Kartonegoro, *Introduction to Principle of Sosial scurity*, 1986, hal.29

Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka di bawah ini akan diberikan pengertian pengertian umum, antara lain :

Jaminan sosial adalah Jaminan sosial sebagai perwujudan sekuritas sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan sosial.¹³

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 peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.¹⁴

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.¹⁵

Menurut pasal 59 ayat 2 dan ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap tetapi perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

E. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan merupakan penelitian hukum yuridis normatif, maksudnya adalah penelitian ini merujuk pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, putusan-putusan hakim, maupun doktrin-doktrin yang diperoleh melalui bahan pustaka. Penelitian ini juga disebut penelitian doktrinal¹⁶ yang cenderung bersifat kualitatif.

¹³ Undang-undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial , Pasal 2 ayat (4)

¹⁴ Undang –Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

¹⁵ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor :Kep-100/Men/VI/2004

¹⁶ Sutandyo Wignjosoebroto, Hukum Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya, Jakarta: Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat (ELSAM),2002, hal.147

Sejalan dengan penelitian hukum yuridis normatif yang dilakukan, bahan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer, yaitu berupa peraturan perundang-undangan, dan bahan hukum sekunder, yaitu buku-buku, makalah-makalah, jurnal-jurnal, maupun tulisan-tulisan lainnya baik yang dimuat dalam media cetak maupun media elektronik yang menjelaskan bahan hukum primer dimaksud.

Metode penelitian data dapat dilakukan melalui beberapa tahap, antara lain yaitu:

1. Metode Perolehan Data

Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research) ,yaitu metode penelitian yang dilakukan melalui dokumen yang erat kaitannya dengan objek penelitian untuk mendapatkan landasan teoritis dan untuk memperoleh informasi dalam bentuk ketentuan formal seperti Undang-Undang,Peraturan Perundang-undangan,Keputusan Presiden dan memperoleh data data melalui naskah resmi yang ada seperti buku buku maupun dari artikel artikel.

2. Metode Penelitian lapangan (Field Research) yaitu penelitian langsung di lapangan, yang dilakukan dengan cara wawancara yaitu mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak pihak yang terkait dengan objek penelitian.

3. Metode Analisis Data

Penarikan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah terkumpul dilakukan dengan metode analisis normatif kualitatif. Normatif karena penelitian ini bertolak dari penelitian Peraturan Perundang Undangan yang ada sebagai hukum positif dan kualitatif karena merupakan analisis data yang berasal dari informasi hasil wawancara yang diuraikan oleh responden.

F. Sismatika Penelitian

Penulisan hukum ini atas empat bab, yang mempunyai gambaran sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini Penulis menguraikan mengenai latar belakang pemilihan judul penulisan, perumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Menguraikan mengenai perjanjian kerja yang merupakan dasar hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Kemudian menjelaskan mengenai eksistensi JAMSOSTEK bagi tenaga kerja, dan menjelaskan mengenai JAMSOSTEK sebagai badan penyelenggara jaminan sosial bagi para tenaga kerja.

BAB III JAMSOSTEK SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN TENAGA KERJA YANG TERIKAT PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Pada bab ini Penulis akan menguraikan mengenai Program JAMSOSTEK sebagai salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini Penulis menganalisa dan meneliti apakah pemberian JAMSOSTEK kepada para pekerja yang terikat pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sudah sesuai dengan ketentuan ketentuan yang ada.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini penulis menguraikan kesimpulan dari skripsi ini dan Penulis juga akan memberikan saran yang berisi usulan usulan untuk menyelesaikan permasalahan yang terdapat dalam perumusan masalah.