

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara berkembang yang sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan nasional disegala bidang, salah satunya dalam sektor ketenagakerjaan. Pelaksanaan pembangunan nasional dalam sektor ketenagakerjaan ini dimaksudkan untuk mencapai cita-cita dan tujuan bangsa Indonesia yaitu mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam hal ini selain sumber daya alam, faktor sumber daya manusia juga mempunyai andil yang penting dalam proses perkembangan dan kemajuan negara salah satunya adalah tenaga kerja¹

Pelaksanaan pembangunan nasional tersebut, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan dan dituntut dapat berpartisipasi dan berperan aktif bersama pengusaha dalam upaya menuju perbaikan dan peningkatan taraf hidup bangsa dengan jalan meningkatkan produksi dan produktifitas kerja

Peningkatan produksi dan produktifitas kerja serta kelangsungan kegiatan usaha secara kesinambungan hanya dimungkinkan apabila telah terbentuk suatu hubungan kerja yang dinamis, harmonis, selaras, serasi dan seimbang antara pengusaha dan pekerja sehingga tercipta ketenangan usaha dan ketenangan kerja sesuai asas hubungan industrial yang terbuka, transparan dan komunikatif

¹ Hadi Setia Tunggal, 2014, *Seluk Beluk Ketenagakerjaan*, Jakarta : Harvarindo, Hal : 7

Bagi pengusaha, tenaga kerja merupakan motor penggerak perusahaan dalam meningkatkan produktivitas, oleh sebab itu penanganan ketenagakerjaan harus dilakukan secara serius dan menyeluruh dengan mengupayakan agar pemanfaatan tenaga kerja dilakukan dengan optimal sesuai dengan kebutuhan, dan tetap memperhatikan segi sosialnya. Maka dari itu, jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atau buruh adalah merupakan kewajiban yang harus disesuaikan dengan kebutuhan.²

Sudah menjadi kodrat, bahwa manusia itu berkeluarga dan berkewajiban menanggung keluarganya. Oleh karenanya, kesejahteraan yang dikembangkan bukan hanya bagi tenaga kerja sendiri, tetapi juga bagi keluarganya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam arti luas, yang harus tetap terpelihara termasuk pada saat tenaga kerja kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya resiko – resiko sosial antara lain kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia, dan hari tua. Resiko-resiko sosial tersebut apabila tidak ada yang menangani, menjamin, melindungi para pekerja dari resiko-resiko tersebut pasti pekerja akan kesulitan untuk mendapatkan biaya perawatan dan pengobatannya, agar para pekerja bisa merasa lebih aman dalam melaksanakan pekerjaannya, sudah sepantasnya mereka mendapat perlindungan hukum yang memadai

Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa :

1. Setiap pekerja / buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja

² *Ibid.*,

2. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Jaminan Sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah program pemerintah, untuk memberikan perlindungan dasar bagi tenaga kerja, guna menjaga harkat dan mertabatnya sebagai manusia, dalam mengatasi risiko-risiko yang timbul di dalam hubungan kerja. Jamsostek memberi kepastian jaminan dan perlindungan terhadap risiko sosial-ekonomi, yang ditimbulkan kecelakaan kerja, cacat, sakit, hari tua dan meninggal dunia.³

Menurut Pasal 5 ayat (3) Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dijelaskan bahwa badan penyelenggaraan jaminan sosial terdiri dari Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Kesehatan (ASKES), Perusahaan Perseroan (Persero) Dana Tabungan Dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN), Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ASABRI), dan Perusahaan Perseroan (Persero) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK).

Ada 3 (tiga) perbedaan mendasar antara Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, yaitu pertama adalah perubahan struktur Badan Penyelenggara dari bentuk Perusahaan Perseroan menjadi Lembaga Negara berbentuk Badan yang tidak lagi berorientasi pada Profit atau keuntungan perusahaan melainkan berorientasi pada pelayanan dalam memberikan perlindungan Tenaga Kerja melalui skema asuransi.

Perbedaan Kedua adalah terletak pada syarat wajib kepesertaan, dimana sebelumnya hanya perusahaan yang telah mempekerjakan minimal 10 (sepuluh) orang

³ Sastrio Aris Munandar, 2014 *Prospek dan Tantangan Terhadap Peran Jamsostek Dalam Melindungi dan Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja*, <http://www.hukumonline.com>, diakses tanggal 25 September 2014

tenaga kerja atau membayar upah minimal 1 (satu) juta yang wajib daftar Jamsostek, sedangkan dalam BPJS Ketenagakerjaan setiap orang wajib ikut serta dalam Jaminan Sosial tanpa ada pembatasan dan klasifikasi. Perbedaan yang ketiga adalah BPJS Ketenagakerjaan menyerahkan pengelolaan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bagi tenaga kerja kepada BPJS Kesehatan sehingga Program Jaminan Sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah Penyelenggaraan Jaminan Kematian, Jaminan Kecelakaan kerja, Jaminan hari tua, serta ditambah dengan Jaminan Pensiun bagi Tenaga Kerja yang nanti diberlakukan pada 1 Juli 2015.⁴

BPJS bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan sosial serta terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap Peserta dan/atau anggota keluarganya dengan prinsip: kegotongroyongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, kepesertaan bersifat wajib, dana amanat, serta hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan Peserta.⁵

Kota Gorontalo sebagai Ibukota Provinsi Gorontalo dalam menjalankan roda perekonomiannya merupakan daerah yang lebih mengedepankan sektor Jasa dan pelayanan ketimbang sektor industri. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data Statistik Tahun 2011 bahwa persentase jenis usaha yang tumbuh di Kota Gorontalo dari 763 jenis usaha yang ada, 75 % di dominasi oleh sektor jasa perdagangan, perbankan/financial, dan jasa perhotelan serta jasa lainnya dengan total jumlah tenaga kerja 11.452 orang.⁶

⁴ Randu Kiningsih. 2012. Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Luar Hubungan Kerja Oleh PT Jamsostek pada Pedagang Kaki Lima (PKL) di Malioboro Yogyakarta Surakarta : UNS

⁵ Ibid.,

⁶ Data Laporan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Gorontalo Tahun 2012

Sesuai amanat Pasal 5 ayat (1) Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS dijelaskan bahwa setiap pemberi kerja atau perusahaan wajib mendaftarkan tenaga kerjanya sebagai peserta pada BPJS Ketenagakerjaan, namun berdasarkan data awal tersebut diatas, dari 947 perusahaan dan 11.452 jumlah tenaga kerja yang ada di Kota Gorontalo, ditemukan bahwa baru sebanyak 777 Perusahaan dan 7.393 tenaga kerja yang terdaftar sebagai peserta pada BPJS Ketenagakerjaan terhitung tanggal 5 Mei 2014.

Permasalahan lainnya disamping masih sedikitnya jumlah peserta jaminan sosial tenaga kerja untuk tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja (Pekerja Formal), terdapat pula kurang lebih 24.000 orang pekerja sektor informal atau tenaga kerja di luar hubungan kerja yang belum menjadi peserta jaminan sosial ketenagakerjaan, padahal dalam Pasal 14 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS disebutkan bahwa Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial.

Era reformasi yang semula diharapkan mampu membangun sebuah kondisi hukum, sosial, politik, ekonomi dan budaya yang lebih transparan dan demokratis ternyata sampai saat ini manfaatnya belum dirasakan oleh kalangan pekerja/buruh. Penghalang dari semua harapan itu tentu saja berawal dari adanya kepincangan dalam penegakan system hukum ketenagakerjaan, yaitu adanya hambatan yang bersifat struktural, kultural, substansi perundang-undangan atau kebijakan, maupun hambatan financial yang berimplikasi pada lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan khususnya penerapan sanksi administratif maupun sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak mengikutsertakan tenaga kerjanya pada Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Konsep tentang perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang dipergunakan adalah perlindungan terhadap hak pekerja/buruh dengan menggunakan sarana hukum. Atau perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap pekerja/buruh atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*Post employment*)

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis hendak mengkaji lebih mendalam tentang bagaimana pelaksanaan kewajiban perusahaan swasta dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan bagi tenaga kerja di Kota Gorontalo dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan kewajiban perusahaan swasta terhadap Iuran Wajib BPJS bagi tenaga kerja di Kota Gorontalo ?
2. Apakah faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan kewajiban perusahaan swasta terhadap Iuran Wajib BPJS bagi tenaga kerja di Kota Gorontalo ?

1.3. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu hukum, khususnya bidang Hukum Tata Negara.
2. Secara Praktis dapat menjadi bahan masukan bagi Pemerintah dan Instansi terkait dalam mewujudkan pelayanan jaminan sosial yang baik, serta dapat menambah wawasan dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan bagi calon peneliti lainnya, khususnya ilmu hukum.

1.4. Tujuan Penelitian

Suatu kegiatan penelitian harus mempunyai tujuan yang hendak dicapai dan jelas.

Tujuan penelitian diperlukan untuk memberikan arah dalam melaksanakan penelitian.

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan kewajiban perusahaan swasta terhadap Iuran Wajib BPJS bagi tenaga kerja di Kota Gorontalo
2. Untuk mengetahui apa faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan kewajiban perusahaan swasta terhadap Iuran Wajib BPJS bagi tenaga kerja di Kota Gorontalo