

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.¹

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja. Oleh karena itu tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas nasional. Maka dari itu peran perusahaan dalam menjamin kesejahteraan tenaga kerja sangat diperlukan hal ini bertujuan untuk memberikan ketenangan kerja kepada tenaga kerja dengan memberikan jaminan sosial sehingga disiplin dan produktivitasnya meningkat.²

Secara yuridis, buruh memiliki kebebasan yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, artinya buruh memiliki kedudukan yang sama

¹Indonesia, penjelasan "*Undang-Undang Ketenagakerjaan*", UU No. 13 tahun 2003, alinea pertama.

²Indonesia, "*Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*", UU No. 3 tahun 1992, alinea kedua.

di depan hukum dengan majikan, tetapi secara sosiologis, kedudukan buruh ter subordinasi oleh majikan yang artinya majikan memiliki kewenangan untuk memerintah buruh dan menetapkan syarat-syarat kerja dan keadaan perburuhan. Dengan kata lain kedudukan majikan lebih tinggi daripada kedudukan buruh dalam hubungan perburuhan. Secara sosiologis, buruh adalah orang yang tidak memiliki bekal hidup selain dari tenaganya itu, tenaga kerja terpaksa bekerja pada orang lain, dan majikan inilah yang menentukan syarat-syarat diterima atau tidaknya buruh bekerja.³ Dengan demikian, kedudukan majikan lebih dominan daripada pekerja atau buruh, tetapi bukan berarti majikan bebas memperlakukan pekerja sebagaimana melakukan perbudakan dan memeras tenaganya tanpa mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dirumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan, yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut Undang-undang ini tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

³R. Joni Bambang “*Hukum Ketenagakerjaan*”, cet. I, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 67

⁴ *ibid.*, hlm. 67.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan juga bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.⁵

Masalah hubungan tenaga kerja merupakan hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha yang di dalamnya terkandung hak dan kewajiban secara timbal balik, salah satu kewajiban pengusaha adalah memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja. Selain itu juga tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini dipertegas dalam Pasal 99 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.”

Program jaminan sosial tenaga kerja merupakan bentuk perlindungan ekonomi dan perlindungan sosial. Dikatakan demikian karena program ini memberikan perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan atau pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa resiko-resiko tertentu.

Sebelumnya, jaminan sosial tenaga kerja di selenggarakan oleh PT Jaminan sosial tenaga kerja (Persero) yang memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai

⁵ Indonesia, penjelasan “Undang-Undang Ketenagakerjaan”, UU No. 13 tahun 2003 Pasal 4 huruf c

pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial. Namun, sesuai dengan amanat undang-undang, PT Jaminan sosial tenaga kerja berubah menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) mulai tanggal 1 Januari 2014.⁶

BPJS Ketenagakerjaan dibentuk oleh Undang-Undang No 24 Tahun 2011 dan menyelenggarakan berbagai program, diantaranya jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan hari tua (JHT), jaminan kematian (JK) dengan penambahan jaminan pensiun (JP).⁷ Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Persyaratan dan tata cara kepesertaan dalam program jaminan sosial tenaga kerja diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No. 84 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, antara lain disebutkan bahwa pengusaha yang (telah) mempekerjakan sebanyak 10 (sepuluh) orang tenaga kerja, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan tenaga kerja pada badan penyelenggara yakni PT Jaminan sosial tenaga kerja yang kini telah berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

⁶Tim Visi Yustisia, *"Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Sosial Dari BPJS Ketenagakerjaan"*, Visi Media, Jakarta selatan, 2014, hlm.iii.

⁷ *Ibid*, hlm. iii

Pembiayaan jaminan sosial tenaga kerja ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja sesuai dengan jumlah yang tidak memberatkan beban keuangan kedua belah pihak. Pembiayaan Jaminan Kecelakaan Kerja ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha, karena kecelakaan dan penyakit yang timbul dalam hubungan kerja merupakan tanggung jawab penuh dari pemberi kerja. Pembiayaan jaminan kematian juga menjadi tanggung jawab pengusaha yang harus bertanggung jawab atas kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Sedangkan pembiayaan jaminan hari tua ditanggung bersama oleh pengusaha dan tenaga kerja karena merupakan penghargaan dari pengusaha kepada tenaga kerjanya yang telah bertahun-tahun bekerja di perusahaan dan sekaligus merupakan tanggung jawab tenaga kerja untuk hari tuanya sendiri.⁸

Sebagaimana data awal yang diperoleh dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Gorontalo, pada PT Karsa Utama terdapat 183 tenaga kerja yang terdiri atas 100 tenaga kerja perempuan dan 83 tenaga kerja laki-laki.⁹ Dari 183 tenaga kerja yang ada di PT Karsa Utama terdapat 43 tenaga kerja yang sudah di daftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan¹⁰ dan 140 tenaga kerjayang tidak didaftarkan oleh perusahaan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini bertolak belakang dengan Pasal 2 ayat (3) PP No. 84 Tahun 2013 tentang perubahan kesembilan atas PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menyatakan bahwa perusahaan yang

⁸ Indonesia, penjelasan "Peraturan Pemerintah Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja", PP No. 14 tahun 1993, alinea empat.

⁹Data bidang hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Gorontalo

¹⁰Data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kota Gorontalo

(telah) mempekerjakan sebanyak 10 (sepuluh) orang tenaga kerja, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Berkaitan dengan permasalahan tersebut diatas tersebut, maka penulis sangat tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG TIDAK DIDAFTARKAN OLEH PT KARSA UTAMA SEBAGAI PESERTA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKREJAAN”

1.2 Rumusan masalah

Dari uraian diatas, maka dapat di rumuskan beberapa permasalahan untuk dicari pemecahannya di dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang tidak daftarkan oleh PT Karsa Utama sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.?
2. Faktor-faktor apa yang menyebabkan tenaga kerja PT Karsa Utama tidak terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.?

1.3 Tujuan penelitian

Dari setiap kegiatan penelitian yang dilakukan sudah pasti mempunyai tujuan yang ingin di capai, adapun tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang tidak di daftarkan oleh PT Karsa Utamasebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan tenaga kerja PT Karsa Utama tidak terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

1.4 Manfaat penelitian

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Perguruan Tinggi dan dapat dipergunakan sebagai referensi bagi perpustakaan pada Fakultas Hukum Universitas Negeri Gorontalo khususnya, dan masyarakat luas pada umumnya.
2. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat tentang gambaran umum mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang tidak di daftarkan oleh perusahaan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.
3. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi alternatif dalam persoalan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang tidak di daftarkan oleh perusahaan dalam hal pemberian jaminan BPJS Ketenagakerjaan.