

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Pembangunan nasional sebagai amanat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 pada hakekatnya bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Pembangunan nasional dilaksanakan antara lain melalui pembangunan di bidang ekonomi. Pembangunan ekonomi diarahkan antara lain pada pengembangan perekonomian yang berorientasi global sesuai dengan kemajuan teknologi serta membangun keunggulan kompetitif berdasarkan keunggulan komparatif, pengembangan kebijakan industri (barang dan jasa), perdagangan dan investasi dalam rangka upaya peningkatan daya saing global dengan membuka akseptabilitas yang sama terhadap setiap warga negara.<sup>1</sup>

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata, baik materiil maupun spiritual yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Bagus Sarnawa, Johan Erwin Isharyanto, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Lab Hukum Fakultas Hukum UMY, hlm.1

<sup>2</sup> Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm.37

Pemerintah Orde Baru mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan guna mengganti ketentuan lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman dan untuk memperbaiki kondisi ketenagakerjaan di tanah air dalam rangka memberikan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan kepada warga negara, pada saat itu masih digunakan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Ketenagakerjaan.<sup>3</sup>

Saat ini pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia didasarkan pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini sebagai pengganti dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Ketenagakerjaan. Terbitnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diharapkan mampu menjawab berbagai tantangan dan problematika perlindungan pekerja serta para TKI.

Tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan itu sendiri sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu; memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga

---

<sup>3</sup> Maimun, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, PT. Pradnya Paramita, hlm. 8

kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja atau buruh. Bagi pengusaha tenaga kerja merupakan motor penggerak perusahaan dalam meningkatkan produktifitas, oleh sebab itu penanganan ketenagakerjaan harus dilakukan secara serius dan menyeluruh dengan mengupayakan agar pemanfaatan tenaga kerja dilakukan secara optimal sesuai dengan kebutuhan dan tetap memperhatikan segi sosialnya sehingga didalam pembangunan ketenagakerjaan dapat terlaksana secara terpadu dan terbentuk kerja sama yang saling mendukung.<sup>4</sup>

Penyelenggaraan jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Kesejahteraan pekerja telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang ini, kesejahteraan pekerja diatur dalam tiga pasal yaitu pasal 99, pasal 100 dan pasal 110. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja meliputi:

---

<sup>4</sup> Hadi Setia Tunggal, 2014, *Seluk Beluk Ketenagakerjaan*, Jakarta, Harvarindo, hlm.7

1. Adanya jaminan sosial bagi tenaga kerja.
2. Tersedianya fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan
3. Membentuk usaha-usaha produktif di Perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan.<sup>5</sup>

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja adalah setiap orang yang memperoleh upah atau imbalan sebagai hasil dari pekerjaannya. Setiap pekerja mempunyai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi begitu sebaliknya kepada perusahaan. Pekerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya melalui jaminan sosial. Dalam Amandemen Pasal 28 H Undang-Undang Dasar 1945 ayat (3) mengatur bahwa setiap orang mempunyai hak dalam memperoleh jaminan sosial untuk kelangsungan hidupnya termasuk pekerja.

Kenneth Thomson, seorang tenaga ahli pada Sekretariat Jenderal *International Security Association (ISSA)* dalam kuliahnya pada *Regional Training ISSA* seminar tanggal 16 dan 17 Juni 1980 di Jakarta, mengemukakan perumusan jaminan sosial sebagai berikut:

---

<sup>5</sup> Hari Supriyant, 2013, *Kesejahteraan Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia*, Cet. I., Yogyakarta, Universitas Atma Jaya, hlm.40

Jaminan Sosial dapat diartikan sebagai 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 dan terjadinya peristiwa tersebut, serta untuk tunjangan keluarga dan anak.<sup>6</sup>

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang 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. Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang.<sup>7</sup> Disamping itu, program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain:

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.

---

<sup>6</sup> Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Cet. III., Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, hlm.119-120

<sup>7</sup> Lalu Husni, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT Rajagrafindo Persada, hlm.159

2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.<sup>8</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja ruang lingkup program PT Jamsostek terdiri atas empat program perlindungan pekerja/buruh, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Jaminan sosial yang dulunya disebut dengan PT Jamsostek saat ini telah bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak pada tanggal 1 Januari 2014 dan telah beroperasi pada Juli 2015 telah diresmikan oleh Pemerintah. Dalam Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 2 ayat (2) sebagaimana yang dimaksud menyelenggarakan program jaminan meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKM).

Jaminan sosial ini telah diwajibkan oleh Pemerintah bagi pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya dalam BPJS ketenagakerjaan agar hak dan kewajiban para pekerja terpenuhi dengan baik. Sesuai pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sudah jelas mengatur bahwa pengusaha dan pekerja wajib mendaftarkan diri ke BPJS Ketenagakerjaan, apabila pengusaha dan pekerja tidak segera mendaftarkan diri ke BPJS Ketenagakerjaan maka akan dikenakan sanksi administratif yang

---

<sup>8</sup> Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Transformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm.122

merujuk pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 86 Tahun 2013 sanksi yang dapat dikenakan berupa teguran tertulis, denda dan atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Pada kenyataannya masih banyak pengusaha dan pekerja yang tidak segera mendaftarkan diri ke BPJS Ketenagakerjaan. Menurut data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul hingga bulan Oktober 2016, dari total 605 perusahaan di Bantul hanya 371 perusahaan yang sudah mendaftarkan karyawannya dalam BPJS Ketenagakerjaan yang telah diwajibkan oleh Pemerintah. Dengan jumlah tenaga kerja WNI 40.854 dan WNA 122, baru sekitar 24.820 tenaga kerja WNI yang sudah terdaftar menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan untuk 122 tenaga kerja WNA sudah terdaftar semua dalam peserta BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini membuktikan bahwa masih banyak perusahaan terutama yang berada di Kabupaten Bantul yang hingga kini belum mendaftarkan pekerjanya dalam BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis hendak mengkaji lebih mendalam tentang Pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja pada PT. Madubaru (PG/PS Madukismo) yang merupakan perusahaan produksi gula dan spiritus. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Ibu Widiawaty selaku staff bagian SDM dan Personalia diketahui bahwa PT. Madubaru (PG/PS Madukismo) telah mendaftarkan pekerjanya baik pekerja tetap, pekerja tidak tetap dan pekerja musiman dalam BPJS Ketenagakerjaan. Akan

tetapi berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa masih terdapat pekerja yang belum terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan yaitu pekerja harian.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pelaksanaan program BPJS ketenagakerjaan bagi pekerja pada PT. Madubaru (PG/PS Madukismo)?
2. Apa yang menjadi faktor penghambat pelaksanaan program BPJS ketenagakerjaan bagi pekerja pada PT. Madubaru (PG/PS Madukismo)?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana pelaksanaan program BPJS ketenagakerjaan serta apa saja yang menjadi faktor penghambat pelaksanaan program BPJS ketenagakerjaan bagi pekerja pada perusahaan PT. Madubaru (PG/PS Madukismo)

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Manfaat Teoritis**

Memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan hukum khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan program BPJS ketenagakerjaan bagi pekerja pada perusahaan PT. Madubaru (PG/PS Mdukismo) dalam teori-teori hukum ketenagakerjaan di Indonesia



## 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis bagi Pekerja adalah dengan mengetahui adanya program BPJS ketenagakerjaan bagi pekerja pada perusahaan PT. Madubaru (PG/PS Madukismo) maka pekerja yang bekerja pada perusahaan tersebut akan terpenuhi hak-haknya sebagai pekerja dengan mendapatkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Manfaat praktis bagi Perusahaan adalah diharapkan dari hasil penelitian dapat memberikan jawaban terhadap Perusahaan dalam menjalankan peraturannya serta agar perusahaan mengetahui tanggung jawabnya untuk mendaftarkan para pekerjanya dalam BPJS ketenagakerjaan.