

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan merupakan proses multidimensional yang tidak hanya mengejar percepatan pertumbuhan ekonomi, penanganan ketimpangan pendapatan, serta pengentasan kemiskinan, melainkan juga mencakup berbagai perubahan mendasar atas struktur sosial, sikap-sikap masyarakat dan institusi-institusi nasional. Pembangunan dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan yang dilaksanakan secara terus menerus menuju ke arah yang lebih baik. Pembangunan ekonomi memiliki tiga tujuan inti, antara lain peningkatan ketersediaan serta perluasan distribusi berbagai barang kebutuhan hidup, peningkatan standar hidup (pendapatan, penyediaan lapangan kerja, perbaikan kualitas pendidikan, peningkatan perhatian atas nilai-nilai kultural dan kemanusiaan) dan perluasan pilihan-pilihan ekonomis dan sosial. Pembangunan ekonomi dapat tercermin dari timbulnya perbaikan dalam kesejahteraan ekonomi masyarakat. Kesejahteraan masyarakat dapat dicapai jika pertumbuhan ekonomi yang dihasilkan cukup tinggi. Menurut Jhingan, pertumbuhan ekonomi modern dapat diartikan sebagai kenaikan tajam dalam produk perkapita dan dalam jumlah penduduk. Pertumbuhan ekonomi yang pesat mendorong penyediaan berbagai sarana dan prasarana perekonomian yang dibutuhkan untuk mempercepat pembangunan ekonomi.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pembangunan ekonomi adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan subjek dan sekaligus objek pembangunan, mencakup seluruh siklus hidup manusia sejak dalam kandungan hingga akhir hidupnya. Rendahnya kualitas SDM dapat berdampak pada rendahnya tingkat produktivitas dan tingkat partisipasi SDM yang terlibat dalam dunia kerja atau tenaga kerja yang terlibat dalam proses produksi.

Bagi pengusaha/pemberi kerja, pekerja merupakan motor penggerak perusahaan, partner kerja, asset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas.¹ Pekerja juga merupakan asset terpenting dalam upaya meningkatkan volume pembangunan, sehingga sudah sewajarnya apabila mereka diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan pengembangan terhadap kesejahteraannya. Oleh sebab itu, kesejahteraan pekerja menjadi hal yang harus diperhatikan dalam dunia kerja. Pengusaha/pemberi kerja mempunyai kewajiban untuk memberikan kesejahteraan untuk pekerja serta keluarganya dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Untuk menciptakan kesejahteraan tersebut, maka diperlukan adanya perlindungan, ketenangan, keamanan bagi pekerja dalam melaksanakan hubungan kerja karena manusia menghadapi ketidakpastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian.

¹ Tanpa pengarang, 1994, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 15.

Ketidakpastian murni ini sering kali disebut dengan risiko. Risiko dapat digolongkan dalam dua kelompok utama, yaitu risiko fundamental dan risiko khusus. Risiko fundamental bersifat kolektif dan dirasakan oleh seluruh masyarakat, seperti risiko politis, sosial-ekonomis, hankam, dan internasional. Risiko khusus lebih bersifat individual karena dirasakan oleh perorangan, seperti risiko terhadap harta benda, risiko terhadap diri pribadi, dan risiko terhadap kegagalan usaha.² Untuk menghadapi risiko ini tentunya diperlukan suatu instrumen atau alat yang setidaknya-tidaknnya akan dapat mencegah atau mengurangi risiko itu. Instrumen atau alat ini disebut dengan jaminan sosial.

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan hak dari pekerja untuk mendapatkan perlindungan dan merupakan kewajiban dari pengusaha untuk memberikan perlindungan kepada pekerja. Bahkan hak atas jaminan sosial di dunia internasional merupakan hak asasi manusia yang tercantum dalam Deklarasi Hak-Hak Atas Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), dimana disebutkan bahwa setiap orang berhak atas perlindungan dan jaminan pada waktu mengalami sakit, cacat, hari tua, meninggal dunia, dan menganggur.

Di Indonesia, hak atas jaminan sosial didasarkan pada Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Secara yuridis, macam-macam jaminan sosial tenaga kerja yang wajib diberikan kepada pekerja dijelaskan dalam

² Zainal Asikin dkk, 2006, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, RadjaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 77.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, jaminan hari tua, dan jaminan kematian.

Jaminan sosial tenaga kerja yang menanggulangi risiko akan memberikan ketenangan kerja sehingga dalam melakukan pekerjaannya, pekerja merasa aman dan nyaman sehingga akan membantu meningkatkan produktivitas kerjanya. Jaminan sosial tenaga kerja memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang akibat risiko sosial.³ Keberadaan jaminan sosial tenaga kerja sebagai upaya perlindungan hidup tenaga kerja di suatu perusahaan besar manfaatnya, oleh karena itu sebagai langkah untuk menjamin hidup tenaga kerja, perusahaan sangat perlu memasukkan pekerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang di kelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Sangat diharapkan kesadaran dan tanggungjawab para pengusaha untuk memberikan program jaminan sosial tenaga kerja tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku.⁴ Dalam hal ini jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan berupa, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian.

³ Agusmidah, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm.

⁴ Tanpa pengarang, *Op.cit*, hlm. V.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis ingin mengetahui lebih lanjut hal-hal terkait pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja. Untuk itu penulis menetapkan judul **“PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DI PT GAPURA ANGKASA YOGYAKARTA”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja yang terdapat di PT Gapura Angkasa Cabang Yogyakarta?
2. Apa faktor pendukung dan faktor penghambat dari pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja di PT Gapura Angkasa Cabang Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini mempunyai 2 (dua) tujuan, yaitu:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan di PT Gapura Angkasa Cabang Yogyakarta. Karena dalam pelaksanaannya terdapat ketentuan hukum yang berlaku. Dalam hal ini jaminan sosial tenaga kerja berupa jaminan pensiun, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian.

2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat dalam melaksanakan jaminan sosial tenaga kerja di PT Gapura Angkasa Cabang Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan gambaran yang jelas mengenai jaminan sosial tenaga kerja dalam teori-teori hukum yang dilaksanakan di suatu perusahaan di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis bagi masyarakat adalah memberikan pengetahuan yang jelas mengenai jaminan sosial tenaga kerja, sehingga pekerja dapat mengetahui apa yang menjadi hak dan kewajibannya.