

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Program pembangunan nasional meliputi seluruh aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang bertujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera serta merata dalam hal pertumbuhan ekonomi, penanganan ketimpangan pendapatan, maupun penuntasan kemiskinan, dan juga meliputi berbagai perubahan-perubahan struktur sosial, sikap masyarakat dan institusi-institusi nasional yang berpedoman pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Program pembangunan nasional dapat dilakukan melalui program pembangunan ekonomi. Tujuan pembangunan ekonomi untuk meningkatkan ketersediaan serta perluasan distribusi berbagai barang kebutuhan hidup, meningkatkan standar hidup (pendapatan, ketersediaan lapangan kerja, perbaikan kualitas pendidikan, meningkatkan perhatian atas nilai-nilai kultural dan kemanusiaan) dan memperluas pilihan-pilihan ekonomis dan sosial. Pembangunan ekonomi yang baik dapat tercermin dari keadaan kesejahteraan ekonomi masyarakatnya. Kesejahteraan masyarakat dapat dicapai dengan tingginya tingkat pertumbuhan ekonomi yang dihasilkan.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pembangunan ekonomi adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci yang menentukan perkembangan ekonomi. Rendahnya

kualitas SDM dapat berdampak pada rendahnya tingkat produktivitas dan tingkat partisipasi SDM dalam pembangunan ekonomi.

Di dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Bagi pengusaha/pemberi kerja, pekerja merupakan motor penggerak perusahaan, partner kerja, asset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas.¹ Sehingga pengusaha/pemberi kerja mempunyai kewajiban untuk memberikan kesejahteraan untuk pekerja serta keluarganya dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja. Dalam setiap pekerjaan tentu tidak akan lepas dari risiko, terutama risiko yang lebih bersifat individual karena dirasakan oleh diri sendiri, seperti risiko terhadap harta benda, risiko terhadap diri sendiri, dan risiko terhadap gagalnya suatu usaha. Dalam menghadapi risiko ini maka perlu adanya jaminan sosial untuk meminimalisir risiko pekerjaan.

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan pengusaha untuk memberikan perlindungan bagi pekerjanya serta merupakan hak dari pekerja untuk mendapatkan perlindungan. Di dalam dunia Internasional hak atas jaminan sosial merupakan hak asasi manusia yang tercantum di dalam

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

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.

Negara bertanggung jawab dan wajib memberikan perlindungan ekonomi kepada masyarakat melalui penyelenggaraan jaminan sosial. Kesejahteraan pekerja diatur telah 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:

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.²

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3 menyebutkan bahwa pekerja adalah setiap orang yang memperoleh upah atau imbalan sebagai hasil dari pekerjaannya. Setiap pekerja mempunyai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi begitu

² Hari Supriyanto, 2013, *Kesejahteraan Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia*, Cet. I., Yogyakarta, Universitas Atma Jaya, hlm.40

sebaliknya kepada perusahaan. Pekerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya melalui jaminan sosial.

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. Sehingga Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja sudah tidak berlaku lagi dan telah digantikan oleh Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. 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 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial bahwa pemberi kerja dan pekerjanya wajib mendaftarkan diri ke BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Hal ini menjelaskan bahwa dalam menjalankan perannya sebagai pemberi jaminan sosial, pemerintah juga berperan sebagai pengawas ketenagakerjaan

Namun pada kenyataannya masih banyak pengusaha dan pekerja yang belum mendaftarkan diri ke BPJS Ketenagakerjaan. Menurut data Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) DIY hingga bulan Desember 2017, Dari total 1584 perusahaan di Kota Yogyakarta 634 perusahaan belum mendaftarkan pekerjanya dalam BPJS ketenagakerjaan yang diwajibkan oleh pemerintah. Hal ini membuktikan masih banyak perusahaan di DIY terutama wilayah Kota Yogyakarta yang hingga saat ini belum mendaftarkan pekerjanya dalam BPJS ketenagakerjaan.³

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis ingin mengkaji lebih mendalam tentang pengawasan pelaksanaan BPJS ketenagakerjaan. Untuk itu penulis menetapkan judul **“PENGAWASAN PELAKSANAAN BPJS KETENAGAKERJAAN SETELAH BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL DI KOTA YOGYAKARTA”**

³Anonim, " 60 persen perusahaan Kota Yogyakarta terdaftar BPJS Ketenagakerjaan ", <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/3151/60-persen-perusahaan-Kota-Yogyakarta-terdaftar-BPJS-Ketenagakerjaan>, diakses pada tanggal 20 Maret 2018 jam 19.30 wib.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengawasan program BPJS Ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY?
2. Faktor-faktor apa yang menghambat pengawasan program BPJS Ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY?

C. Tujuan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini penulis memiliki dua tujuan yang ingin di capai, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengawasan program BPJS ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan program BPJS ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan hukum khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan program BPJS ketenagakerjaan bagi pekerja dan pengusaha dalam teori-teori hukum ketenagakerjaan di Indonesia

2. Manfaat Praktis

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman secara teoritis mengenai tanggung jawab hukum dan prinsip-prinsip mengenai tanggung jawab hukum dalam hal pelaksanaan pemberian jaminan sosial bagi pekerja dan pengusaha sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS.