

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia disebut sebagai negara hukum, artinya Indonesia mengatur segala tindakan atau tingkah laku yang dilakukan oleh warga negaranya, termasuk pemerintah dan seluruh warga negara Indonesia serta tetap menjamin hak asasi dari rakyatnya. Hal ini juga ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwasanya “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”, yang artinya penentuan segala penyelenggaraan kekuasaan negara ditentukan oleh Hukum (*Rechstaat*). Mewujudkan kehidupan masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera adalah tujuan utama Indonesia sebagai negara hukum. Negara Indonesia menggunakan konsep negara kesejahteraan (*Welfare State*) yaitu negara berpartisipasi dalam berbagai kegiatan politik, ekonomi, dan sosial untuk mendukung dan menjamin kesejahteraan warganya.¹ Konsep Negara Kesejahteraan (*Welfare State*) adalah suatu bentuk dari pemerintahan demokratis di mana negara bertanggung jawab untuk memastikan kesejahteraan rakyat melalui kebijakan publik, kebijakan ekonomi, dan kebijakan sosial untuk mencapai cita-cita kesejahteraan dan keadilan sosial.² Pemerintah Indonesia menggunakan cara dengan meningkatkan pembangunan nasional dengan

¹ Lumkan Santoso, 2016, *Negara Hukum dan Demokrasi: Pasang Surut Negara Hukum Indonesia Pasca Reformasi*, Yogyakarta, IAIN Po Press, hlm. 30.

² Kamal Fahmi “Kurnia, Pengaturan Penyelenggaraan Kepariwisata dalam Perspektif Negara Kesejahteraan”, *Jurnal Hukum Doctrinal*, Vol. 4, No. 01, (Maret, 2019), hlm. 909

contoh peningkatan sektor ekonomi pada suatu negara. Munculnya berbagai industri baru menunjukkan pertumbuhan ekonomi Indonesia yang semakin cepat. Sektor Industri menjadi pemimpin (*Leading Sector*) dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap keberhasilan pertumbuhan ekonomi serta mendorong lebih kuatnya pertumbuhan ekonomi di sektor lain.³ Pertumbuhan perekonomian Indonesia meningkat secara cepat dengan munculnya berbagai industri baru yang memberikan banyak lapangan kerja. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 1 butir ke 4 menyatakan bahwa pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perusahaan dalam membuka lapangan kerja perlu memperhatikan perlindungan hukum kepada karyawan mereka dan memberikan pengetahuan tentang hak-hak mereka melalui peraturan yang dibuat oleh pengusaha atau perusahaan.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 1 butir ke 3 mengatakan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja dalam hal ini memiliki posisi yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan nasional, khususnya pembangunan ketenagakerjaan.⁴ Tenaga kerja harus dilindungi dan

³ Herawati Purwasih, "Pengaruh pertumbuhan Sektor Industri terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Sidoarjo", *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol. 5, No. 1, (Januari, 2017), hlm. 3.

⁴ Shofawati dan Arinto Nugroho, "Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Periode Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Surabaya", *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya*, Vol. 4, No. 3, (Juli, 2017), hlm. 2.

ditingkatkan kesejahteraan dalam meningkatkan produktivitas nasional.⁵ Pembangunan bidang ketenagakerjaan adalah salah satu pembangunan yang sedang ditingkatkan di Indonesia, hal ini merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya pekerjanya.

Undang-undang Nomor 13 Tahun tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 5 telah memberikan perlindungan yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.⁶ Penting untuk memastikan keadilan dan kesetaraan dalam pembayaran upah dan perlindungan kesejahteraan pekerja supaya pekerja dapat menjalani kehidupan layak dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan mereka.⁷ Pemerintah dalam hal ini memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak konstitusional warga negaranya dengan menyediakan lapangan kerja, fasilitas, dan kesempatan untuk setiap orang. Sebuah hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 1 butir ke 15 menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan

⁵ M. Bagus Basofi dan Irma Fatmawati, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja", *Jurnal Professional*, Vol. 10, No. 1, (Juni, 2023), hlm. 77.

⁶ Muhammad Zubi, "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)", *Jurnal Ilmiah Metadata*, Vol. 3, No. 3, (September, 2021), hlm. 1173.

⁷ Iwan Noviar, "Peranan Pemerintah Daerah dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh Terutama Berupa Pemenuhan Atas Upah Yang Layak (Studi di Kabupaten Sanggau)", *Jurnal Nestor Magister Hukum*, Vol. 12, No. 2, (September, 2016), hlm. 10.

perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hak pekerja dalam mendapatkan perlindungan antara lain perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja, hak mendapatkan kesejahteraan, hak ikut serta dalam serikat pekerja/buruh serta memiliki hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja demi menunjang kinerja para pekerja/buruh.⁸

Pemerintah memiliki tanggung jawab serta kewajiban untuk memberikan suatu perlindungan sosial ekonomi terhadap rakyatnya. Indonesia mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan program ini masih terbatas pada pekerja di sektor formal. Pemerintah Indonesia dalam melindungi pekerja mengeluarkan Undang-undang No. 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagai upaya perlindungan jaminan sosial bagi pekerja. BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan adalah fasilitas yang diberikan oleh pemerintah Indonesia kepada tenaga kerja. Pemerintah mewajibkan pemberi kerja untuk mendaftarkan perusahaan mereka dalam BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, hal ini untuk memenuhi hak dan kewajiban karyawan. Undang-undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dalam BPJS Ketenagakerjaan ini mempunyai program jaminan sosial yaitu, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). BPJS kesehatan memberikan perlindungan sosial,

⁸ Mohammad Robi Rismansyah, dan Yasmin Hadid, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Indonesia Di Tempat Kerja Dan Kaitannya Dengan Pembangunan Ekonomi Nasional", *Padjajaran Law Review*, Vol. 7, No. 2, (Desember, 2019), hlm. 3.

hal ini sesuai dengan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Undang-undang No. 24 Tahun 2011 Pasal 15 Ayat (1) tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, jelas bahwa pengusaha dan pekerja harus mendaftar di BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Apabila pengusaha dan pekerja tidak segera mendaftar BPJS Ketenagakerjaan, maka akan dikenakan sanksi administratif berdasarkan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pada Pasal 17 menyatakan sanksi yang mungkin diberikan antara lain teguran tertulis, denda, dan tidak mendapatkan pelayanan publik.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah badan hukum yang didirikan untuk menyelenggarakan program Jaminan Sosial. Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyatakan bahwa Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Adanya undang-undang ini seharusnya menunjukkan bahwa perusahaan akan melaksanakan program jaminan sosial bagi karyawannya agar mereka merasa terlindungi. Jaminan sosial ini melindungi pekerja dan keluarganya jika terjadi kecelakaan kerja, sakit, ataupun akibat dari kerja lainnya.⁹ Program jaminan ini didasarkan pada prinsip asuransi sosial, dengan tujuan agar peserta dapat menerima suatu manfaat pada pelayanan kesehatan, kompensasi, dan tunjangan lainnya apabila pekerja

⁹ Cristoforus Valentino Alexander Putra, "Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja" *Jurnal Kertha Patrika*, Vol. 39, No. 01, (Agustus, 2017), hlm 61.

mengalami kecelakaan kerja, meninggal dunia, memasuki hari tua, atau memasuki masa pensiun serta kehilangan pekerjaannya. Pemerintah menganjurkan perusahaan untuk mendaftarkan para pekerjanya pada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, akan tetapi hal ini masih banyak diabaikan oleh perusahaan. Terbukti pada Data BPJS Ketenagakerjaan Mei 2022, dari 63.257 perusahaan yang dilakukan pengawasan dan pemeriksaan, hanya 40.144 perusahaan atau 63% perusahaan yang patuh dalam menjalankan kepesertaan BP Jamsostek. Perusahaan tidak patuh menjalankan kewajiban dalam mendaftarkan dan membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan karyawannya sebanyak 23.113.¹⁰ Negara Indonesia sendiri masih terdapat banyak perusahaan yang kesadarannya kurang akan pentingnya mengenai jaminan sosial bagi keselamatan pekerjanya.

Sumber informasi yang telah didapatkan dari media internet bahwasanya terdapat kasus di salah satu perusahaan yang bergerak di bidang ore nikel yang beroperasi di Kecamatan Laeya, Kabupaten Konawe Selatan yaitu PT. WIN, Perusahaan ini dinilai menzalimi sebagian dari pekerjanya karena diduga tidak mendaftarkan sebagian besar pekerjanya di BPJS Ketenagakerjaan. Keterangan KNPI Konsel dari sekitar kurang lebih 400 orang, hanya sekitar 55 tenaga kerja saja yang terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan. Pernyataan yang disampaikan oleh Samsuddin yaitu Ketua Bidang Divisi Hukum Pemuda Komite Nasional Pemuda Indonesia (KNPI) Konawe Selatan

¹⁰ Retia Kartika Dewi, dan Inten Esti Pratiwi, 2022, *Sanksi Perusahaan Yang Tidak Daftarkan Karyawannya ke BPJS Ketenagakerjaan untuk Dapat BSU*, <https://www.kompas.com/tren/read/2022/10/04/090500065/sanksi-perusahaan-yang-tidak-daftarkan-karyawannya-ke-bpjs-ketenagakerjaan>, (diakses pada 30 September 2024, 23:05).

(Konsel) mengherankan sekelas PT. WIN yang belum mendaftarkan karyawannya ke BPJS Ketenagakerjaan, seharusnya pekerja ini wajib untuk didaftarkan ke BPJS karena pekerja yang bekerja di bidang tambang ini sangat berisiko terhadap keselamatan fisik ataupun jiwa pekerjanya. Undang-undang BPJS pasal 19 secara jelas menyatakan pemberi kerja wajib memungut iuran yang menjadi beban peserta dari pekerjaannya dan menyetorkan ke BPJS. Pemberi kerja wajib membayar dan menyetorkan iuran yang menjadi tanggung jawabnya ke BPJS. Pelanggaran yang dilakukan dalam Pasal ini bisa diancam pidana penjara delapan tahun atau denda sejumlah 1 Miliar.¹¹

Faktor penghambat dari kurang optimalnya perlindungan dan program jaminan sosial bagi pekerja ini salah satunya yaitu kurangnya pemahaman dan pengetahuan mengenai jaminan sosial. Faktor penghambat ini dapat membuat pandangan pekerja merasa program jaminan sosial ini kurang bermanfaat dan terdapat mereka yang berpenghasilan menengah ke bawah ini terbebani dengan harus mengeluarkan biaya tambahan serta masih terdapat pekerja yang kurang tertib dan kurang peduli akan keselamatannya.

Latar belakang di atas telah diuraikan dan dalam hal ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai apakah pada PT. Mitra Gutama Lima (TRATAMA) Sleman hak jaminan sosial bagi pekerjanya ini sudah berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku atau berbanding terbalik, maka peneliti akan mengkaji hal di atas dengan judul penelitian **“PEMENUHAN HAK**

¹¹ Luthfi Badiul Oktaviya, 2022, *PT WIN Dinilai Zolimi Sebagian Besar Karyawannya Diduga Tak Daftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan*, <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/28027/PT-WIN-Dinilai-Zolimi-Sebagian-Besar-Karyawannya-Diduga-Tak-Daftarkan-ke-BPJS-Ketenagakerjaan> (diakses pada 3 Oktober 2024, 22:30).

JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA PADA PT. MITRA GUTAMA LIMA (TRATAMA) SLEMAN”.

B. Rumusan Masalah

Peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pemenuhan hak jaminan sosial bagi pekerja pada PT. Mitra Gutama Lima (TRATAMA) Sleman?
2. Apa saja faktor penghambat dalam penerapan pemenuhan hak jaminan sosial bagi pekerja pada PT. Mitra Gutama Lima (TRATAMA) Sleman?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pemenuhan hak jaminan sosial bagi pekerja pada PT. Mitra Gutama Lima (TRATAMA) Sleman.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam penerapan pemenuhan hak jaminan sosial bagi pekerja pada PT. Mitra Gutama Lima (TRATAMA) Sleman.

D. Manfaat Penelitian

Penulis dalam hal ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis ataupun praktis yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu hukum untuk bidang Hukum Administrasi Negara yang berkaitan dengan ketenagakerjaan khususnya dalam pemenuhan hak jaminan sosial bagi pekerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai bahan masukan serta pertimbangan bagi pemberi kerja atau perusahaan yang memperkerjakan pekerja, khususnya dalam jaminan sosial. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat serta praktisi, dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti dengan tema yang sama.