

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan dunia ketenagakerjaan dewasa ini semakin kompleks. Kondisi perkembangan tersebut dapat dilihat pada berbagai dinamika yang berkembang dalam dunia lapangan tenaga kerja, baik pada pekerja atau buruh, juga pada kelompok pengusaha dan kelompok pengawas untuk urusan pelaksanaan ketenagakerjaan. Pada urusan pekerja berkaitan dengan upah, jam kerja dan jaminan sosial dan lain-lainnya, sedangkan urusan kelompok pengusaha berkaitan dengan tanggung jawab terhadap pekerja, serta hak-hak sebagai pemberi kerja sedangkan itu urusan pengawas berkaitan dengan peran pengawasan terhadap pelaksanaan urusan ketenagakerjaan di lapangan. Berbagai urusan ini merupakan urusan-urusan penting yang harus berjalan seimbang untuk menciptakan dunia ketenagakerjaan yang adil dan merata.

Namun demikian dalam perjalanan terdapat banyak persoalan yang dihadapi dalam dunia lapangan kerja. Selain pada urusan penyediaan lapangan pekerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah pekerja, juga terdapat persoalan pada urusan perlindungan terhadap pekerja yang masih jauh dari harapan. Hal ini nampak pada ketidaktaatan kelompok pengusaha terhadap jaminan kesejahteraan pekerja melalui upah yang terstandar atau sesuai dengan Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten. Situasi ini bertolak belakang dengan kemajuan ketenagakerjaan yang semestinya wajib memberikan kebaikan hidup bagi para pekerja sesuai amanat regulasi. Salah satu isu penting saat ini dalam lapangan ketenagakerjaan adalah program jaminan sosial tenaga kerja, yang sesuai amanat Undang-Undang menjadi agenda wajib bagi para

pemberi kerja, Jaminan Sosial sekaligus menjadi hak pekerja dan kewajiban pengusaha yang harus dipenuhi.

Agusmida menyatakan penyelenggaraan jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat.

Program jaminan sosial ini menjadi program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja, yang tujuannya adalah untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi. Program ini menjadi sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya dari risiko-risiko sosial terutama risiko sosial ekonomi.¹

Oleh karena itu pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja merupakan salah satu keutamaan yang diwajibkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan harus dilaksanakan. Alasan pelaksanaan tersebut tidak lain adalah untuk memberikan kesejahteraan bagi semua pekerja, Menurut Imam Soepomo perlindungan tenaga kerja di bagi menjadi 3 (tiga) macam.² yaitu :

1. Perlindungan secara Ekonomis yaitu : Usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya baginya beserta keluarganya termasuk pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena suatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial.
2. Perlindungan Sosial yaitu : Perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan

¹Agusmida,2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia;Dinamika kajian dan teori, Ghalia Indoneisa,Bogor,Hlm.8

² Ibid,hlm.11

mengembangkan penghidupannya sebagai manusia pada umumnya dan anggota masyarakat serta anggota keluarga. Perlindungan ini disebut kesehatan kerja.

3. Perlindungan Teknis yaitu : Perlindungan ini berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan. Hal ini berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan oleh karena pekerjaannya tersebut. Perlindungan ini lebih dikenal dengan sebutan kesehatan dan keselamatan kerja.

Pelaksanaan jaminan sosial merupakan bagian dari upaya untuk menciptakan kesejahteraan bagi pekerja, yang jika hububungkan dengan urusan perlindungan terhadap pekerja, maka jaminan sosial ini berhubungan dengan perlindungan sosial yang akan diberikan kepada pekerja.

Perlindungan terhadap tenaga kerja wajib diberikan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja serta dapat mewujudkan kondisi yang konduktif bagi pekerja dalam pengembangan dunia usaha. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 99 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Sedangkan pada pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial yang selanjutnya di singkat dengan dengan BPJS, menyebutkan pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Namun perlindungan terhadap tenaga kerja tersebut dalam pelaksanaanya belum dilaksanakan dengan maksimal oleh perusahaan.

Padahal menurut ketentuan yang berlaku yaitu dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Jaminan Sosial Tenaga Kerja, perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan Jaminan Sosial bagi para pekerja yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Jaminan Sosial tersebut terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan direalisasikan dengan program jaminan kesehatan sedangkan BPJS Ketenagakerjaan, yang mencakup Jaminan Sosial Tenaga kerja melalui program :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
2. Jaminan Hari Tua (JHT)
3. Jaminan Kematian (JKM)
4. Jaminan Pensiun (JP)
5. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Baik penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan maupun Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ini perlu karena merupakan suatu perlindungan yang memiliki program-program perlindungan dasar pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagai penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai perlindungan diri dari ketidakpastian seperti resiko sosial dan ekonomi yang bisa terjadi, misalnya resiko kecelakaan kerja sakit, kematian, masa pensiun, dan lain sebagainya, dan selanjutnya ini menjadi bagian dari kewajiban setiap perusahaan untuk melaksanakannya.

Setiap tenaga kerja termasuk keluarganya wajib diberikan hak-haknya sebagaimana yang disyaratkan dalam peraturan perundang-undangan seperti jaminan sosial guna untuk memberikan rasa aman dalam bekerja dan menjamin dari resiko kerja yang dapat ditimbulkan pada saat bekerja dan pada saat tidak bekerja lagi atau pensiun. Banyaknya pengusaha atau perusahaan yang tidak mengikutsertakan pada program jaminan sosial bagi para pekerjanya dengan berbagai modus pelanggaran.

Tanggung jawab pemberian Jaminan Sosial melekat pada setiap pemberi kerja dimana pemberi kerja yang dimaksudkan disini adalah orang- perorangan, pengusaha,

badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Perusahaan Daerah Mutiara Harapan di Kabupaten Alor adalah salah satu perusahaan milik Pemerintah Daerah yang pembentukannya merujuk pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962 Tentang Perusahaan Daerah jo. Peraturan Daerah Swatantra Tingkat II Alor Nomor 22/DPR-GR/A/1962 Tentang Pendirian Perusahaan Daerah Mutiara Harapan yang telah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku dengan Peraturan Daerah Kabupaten Daerah TK II Alor Nomor 10 Tahun 1987 Tentang Pendirian Perusahaan Daerah Mutiara Harapan dengan maksud Mendorong pertumbuhan perekonomian daerah serta mendukung pelaksanaan program Pemerintah Daerah.

Tujuan pendiriannya adalah untuk mendukung tercapainya pertumbuhan perekonomian dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat serta memberi kontribusi bagi peningkatan Pendapatan Asli Daerah; dan Pemerintah Daerah sebagai pengendali utama menyertakan modal usaha melalui APBD Kabupaten Alor yang diberikan secara bertahap sesuai kemampuan keuangan daerah setelah mendapat persetujuan dari DPRD Alor sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Penyertaan Modal Daerah pada perusahaan Daerah Mutiara Harapan. Secara operasional lapangan usaha PDMH meliputi Bidang Produksi, Bidang Perdagangan Umum, Bidang Jasa Transportasi dan dalam menjalankan usahanya PDMH dapat melakukan kerjasama dengan pihak ketiga baik di dalam negeri dan atau luar negeri dengan berpedoman pada peraturan-perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya dalam mengerjakan usahanya Perusahaan Daerah Mutiara Harapan mempunyai Pengurus yang terdiri atas Direktur dan Badan Pengawas dimana Direktur berwenang mengangkat, memberhentikan dan memindah tugaskan pegawai dalam jabatan yang di bawah Direktur, dan jumlah seluruh biaya untuk penghasilan Direktur, jasa Badan Pengawas dan penghasilan pegawai serta biaya tenaga kerja lainnya ditetapkan berdasarkan presentase dari seluruh realisasi anggaran tahun anggaran berjalan. Bahwa selain biaya untuk penghasilan tenaga kerjanya, sebagai pemberi kerja PDMH juga menjalankan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Nasional sebagaimana tercantum dalam BAB I pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah Badan Hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan Program Jaminan Sosial. Hal ini lebih dipertegas dalam Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Manfaat Layanan Tambahan BPJS Ketenagakerjaan BAB 1 Angka 1 bahwa Manfaat Layanan Tambahan yang selanjutnya disebut dengan MLT adalah pemberian manfaat yang digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja peserta program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan/atau usaha yang mempunyai keterkaitan langsung dengan peningkatan kesejahteraan peserta.

Merujuk pada ketentuan di atas maka faktanya adalah sejak didirikan pada tahun 1962 hingga kini perkembangan usaha dari Perusahaan Daerah Mutiara Harapan sangat fluktuatif atau dapat dikatakan kurang berkembang. Bidang Usaha yang digelutipun disesuaikan dengan modal penyertaan dan ketersediaan komoditas daerah yang sangat terbatas. Hal ini akhirnya berdampak pada jumlah tenaga kerja yang

semakin berkurang (mengundurkan diri tanpa prosedur) sebagai akibat kesejahteraan tenaga kerja yang kurang menjanjikan karena minimnya pendapatan usaha.

Sepanjang kurang lebih 56 Tahun Perusahaan Daerah Mutiara Harapan berada di pulau alor selalu menjadi sorotan masyarakat tidak saja dalam hal keberhasilan usahanya tetapi juga sebagai pemberi kerja mengabaikan pemenuhan kesejahteraan tenagakerjanya, sehingga harus diperbaiki secara serius oleh manajemen perusahaan. Sebagaimana data penelitian yang diperoleh peneliti, pada tahun 2018 jumlah pekerja tetap pada Perusahaan Daerah Mutiara Harapan sebanyak 6 Orang yang terdiri atas 3 orang pekerja statusnya laki-laki termasuk Direktur dan 3 orang pekerja statusnya perempuan dengan keikutsertaan mereka dalam BPJS adalah sebagaimana tergambar dalam tabel berikut ini. :

Tabel 1. Data Penerimaan BPJS dan Tidak Menerima BPJS di Perusahaan Daerah Mutiara Harapan Kabupaten Alor

No	Tahun Anggaran	Jumlah Pekerja	Jenis Kelamin		Tidak Mendapatkan BPJS	Yang Mendapatkan BPJS
			L	P		
1	2011	9	6	3	3	6
2	2012	9	6	3	3	6
3	2013	9	6	3	3	6
4	2014	9	6	3	3	6
5	2015	6	3	3	0	6
6	2016	6	3	3	2	4
7	2017	6	3	3	1	5

8	2018	6	3	3	3	3
---	------	---	---	---	---	---

Sumber Data : Kantor Perusahaan Daerah Mutiara Harapan

Data ini menggambarkan kondisi pekerja pada Perusahaan Mutiara Harapan Alor dan kepesertaan mereka dalam BPJS. Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN DAERAH MUTIARA HARAPAN DI KABUPATEN ALOR TERHADAP PEMENUHAN HAK PEKERJA DALAM MENDAPATKAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA ”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **“Tanggung Jawab Perusahaan Daerah Mutiara Harapan Alor Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Dalam Mendapatkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja”**

1.3. Tujuan dan Kegunaan

1.3.1 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah : untuk mengetahui Tanggung Jawab Perusahaan Mutiara Harapan Alor Terhadap Pemenuhan Hak Dalam Memberikan Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja.

1.3.2 Manfaat

Manfaat dari penulisan ini adalah :

1. Manfaat Secara Teoritis

Skripsi ini akan berkontribusi dalam pengembangan ilmu hukum terutama berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan dan implementasinya dimasyarakat.

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi Pemerintah Daerah

Skripsi ini diharapkan dapat menjadi salah satu acuan dan pertimbangan bagi pemerintah daerah NTT untuk mengevaluasi kinerja perusahaan daerah yang ada dalam lingkup kerja pemerintah provinsi NTT

b. Bagi Perusahaan Daerah

Skripsi ini diharapkan berguna sebagai tambahan pengetahuan dan acuan bagi perusahaan daerah yang ada di provinsi NTT dalam hal pemberian jaminan sosial tenaga kerja kepada setiap tenaga kerja.

c. Bagi Pekerja

Skripsi ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan atau dasar pengetahuan bagi para pekerja tentang hak-hak dan kewajiban sebagai pekerja maupun pemberi kerja.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Skripsi ini diharapkan dapat berguna untuk penelitian selanjutnya sebagai bahan informasi awal terutama untuk permasalahan perlindungan bagi hak – hak pekerja dalam mendapatkan jaminan sosial

1.4. Kerangka Pemikiran

1.4.1. Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pekerja

1. Tanggung Jawab Hukum

Pengertian tanggung jawab secara umum adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

Adapun definisi tanggung jawab secara harafiah dapat diartikan sebagai keadaan wajib menanggung segala sesuatunya jika terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan atau juga berarti hak yang berfungsi menerima pembebanan sebagai akibat sikapnya oleh pihak lain.

Tanggung jawab itu bersifat kodrati, artinya sudah merupakan bagian dari kehidupan manusia, bahwa setiap manusia pasti dibebani dengan tanggung jawab. Apabila ia tidak mau bertanggung jawab, maka ada pihak lain yang memaksakan tanggung jawab itu. Dengan demikian, maka tanggung jawab dapat dilihat dari dua sisi, yaitu dari sisi pihak yang berbuat dan dari sisi kepentingan pihak lain.

3. Perusahaan

Perusahaan adalah organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomis manusia. Kegiatan produksi dan distribusi dilakukan dengan menggabungkan berbagai faktor produksi, yaitu manusia, alam dan modal. Kegiatan produksi dan distribusi umumnya dilakukan untuk memperoleh laba. Namun ada juga kegiatan produksi yang tujuannya bukan untuk mencari laba. Seperti yayasan sosial, keagamaan.

Hasil suatu produksi dapat berupa barang dan jasa. Istilah perusahaan untuk pertama kalinya terdapat di dalam Pasal 6 KUH Dagang yang mengatur mengenai penyelenggaraan pencatatan yang wajib dilakukan oleh setiap orang yang menjalankan perusahaan. Meskipun demikian, KUH Dagang tidak memuat penafsiran otentik mengenai arti perusahaan. Mengenai definisi perusahaan dapat kita temukan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (Undang-Undang Wajib Daftar Perusahaan).

Pemerintah Belanda pada waktu membacakan rencana Undang-Undang WvK di muka parlemen, menerangkan bahwa pengertian perusahaan ialah keseluruhan dari perbuatan, yang dilakukan secara tidak terputus-putus, dalam kedudukan tertentu, dengan terang-terangan dan untuk mencari keuntungan (laba). Rumusan pengertian perusahaan yang diberikan oleh pemerintah Belanda ini amat luas, sebab pekerjaanpun masuk di dalamnya. ketentuan Pasal 1 huruf b Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan, yang dimaksud dengan perusahaan adalah ; *"setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan.dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba"*.

Definisi perusahaan menurut ketentuan tersebut memuat dua unsur pokok, yaitu:

1. Bentuk usaha yang berupa organisasi atau badan usaha yang didirikan bekerja dan berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia.
2. Jenis usaha yang berupa kegiatan dalam bidang perekonomian (perindustrian, perdagangan, perjasaaan, pembiayaan) dijalankan oleh badan usaha secara terus menerus.

Dalam Pasal 1 (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 Tentang Dokumen Perusahaan, bahwa yang dimaksud dengan Perusahaan adalah *"setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus-menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba bersih, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia"*. Secara umum perusahaan adalah suatu organisasi di mana sumber daya (input), seperti

bahan baku dan tenaga kerja diproses untuk menghasilkan barang dan jasa (output) bagi pelanggan.

Tujuan dari perusahaan secara umum ialah laba/keuntungan. Laba (profit) adalah selisih antara jumlah yang diterima dari pelanggan atas barang atau jasa yang dihasilkan dengan jumlah yang dikeluarkan untuk membeli sumber daya alam dalam menghasilkan barang atau jasa tersebut ³.

Menurut Molengraff perusahaan adalah : Semua perbuatan yang dilakukan dengan terus-menerus, bertindak keluar untuk mendapatkan penghasilan dengan cara memperniagakan barang-barang, menyerahkan barang-barang, atau mengadakan perjanjian-perjanjian.

Secara hukum menurut Abdul Kadir Muhammad dalam pengantar hukum perusahaan di Indonesia, perusahaan mengacu pada badan hukum dan perbuatan badan usaha dalam menjalankan usahanya. Lebih lanjut perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua factor produksi. Jadi perusahaan adalah sebuah badan hukum tempat berkumpulnya semua factor produksi dan juga tempat berlangsungnya proses produksi dengan cara memadukan sumber daya ekonomi sehingga menghasilkan suatu barang atau jasa dengan mengharapkan sebuah laba atau keuntungan.

3. Pekerja

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal tersebut berbeda

³www.hukumonline.com, di akses pada tanggal 1 Agustus 2019, Pkl 15.00

dengan definisi dari tenaga kerja dalam ketentuan Pasal 1 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, “ Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam defisi tersebut terdapat unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴ Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa “ pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Jadi pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerjadi bawah perintah pengusaha/pemberi kerja. Dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵

Pengertian ini mengandung beberapa unsur yang melekat antara lain :

1. Setiap orang yang bekerja.
2. Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut .

4. Perusahaan Daerah

Perusahaan Daerah sebagai badan hukum merupakan subyek hukum yaitu pendukung hak dan kewajiban dalam lalu lintas hukum yang bersifat memberikan jasa, menyelenggarakan kemanfaatan umum, serta memumpuk pendapatan, yang

⁴ Maimun,2003,Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar, Jakarta:PT.Pradnya Paramita,hal.13.

⁵ Ibid. hal.14

tidak mengutamakan mencari keuntungan semata, melainkan ditunjuk kepada terwujudnya fungsi pelayanan umum.

Perusahaan Daerah dalam kedudukannya sebagai sumber keuangan daerah belum dapat menjalankan fungsi ekonominya secara optimal, dikarenakan perusahaan daerah masih bersifat dwi fungsi (*public service dan profit oriented*), belum dikelola secara profesional dan bentuk usaha perusahaan daerah tidak sesuai dengan tuntutan penyelenggaraan otonomi daerah.

Perusahaan Daerah sebagai perpanjangan tangan dari pemerintah daerah seharusnya di perhatikan dan menjadi prioritas dalam pengelolaan sumber daya alam. Dengan perhatian yang besar dari pemerintah daerah disertai manajemen yang baik disertai pemenuhan tanggung jawab kepada tenaga kerjanya, perusahaan daerah akan sanggup bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional.

5. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Sentanoe Kartonegoro dalam bukunya mendefinisikan jaminan sosial sebagai usaha pemerintah untuk melindungi masyarakat (atau sebagian besar anggota masyarakat). Dari tekanan ekonomi yang biasa menyebabkan hilangnya penghasilan karena sakit, hari tua, dan kematian, untuk menyediakan bagi masyarakat itu pemeliharaan kesehatan yang dibutuhkan dan untuk memberikan bantuan kepada pekerja.⁶

Standar minimum jaminan sosial yang ditetapkan dalam konvensi Internasional Labour Organization (ILO) Nomor 102 Tahun 1952 untuk diikuti oleh negara-

⁶ Sentanoe Kartonegoro, Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia, Mutiara, Jakarta, 1982, hlm.29.

negara peserta konvensi. Indonesia termasuk Negara yang turut meratifikasi konvensi tersebut berkewajiban dan bertanggung jawab untuk melaksanakannya. Standar minimum jaminan sosial yang dimaksud terdiri dari, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian, Jaminan Pensiun.

Dalam pasal 15 ayat 1 dan 3 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menjelaskan bahwa :

1. Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.
2. Penahapan sebagaimana dimaksud pada ayat(1) diatur dengan Peraturan Presiden.

Selanjutnya pasal ini akan menjadi indikator untuk melihat bagaimana pemberian jaminan sosial oleh perusahaan daerah terhadap pekerja dalam program BPJS yaitu:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Adalah suatu program pemerintah dan pemberi kerja dengan tujuan memberikan kepastian jaminan pelayanan dan santunan apabila tenaga kerja mengalami kecelakaan saat menuju tugas pekerjaan dan mengalami kecelakaan saat bekerja di lapangan.

2. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan Hari Tua adalah jaminan berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi dari iuran dan hasil pengembangannya.

3. Jaminan Pensiun (JP)

Adalah pembayaran jangka panjang sebagai substitusi dari penurunan /hilangnya penghasilnya karena pekerja mencapai usia tua (pensiun), mengalami cacat total permanen, atau meninggal dunia.

4. Jaminan Kematian disingkat (JKM)

Adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika pekerja meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

5. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan Kesehatan Kerja adalah upaya penyembuhan yang memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika di bebaskan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penggulungan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja.

Dari definisi jaminan sosial tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pada hakekatnya jaminan sosial merupakan jaminan kepastian pendapatan atau penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat dari suatu keadaan tertentu. Seperti meninggal dunia, sakit, kecelakaan kerja, dan hari tua (usia). Sehingga demikian yang bersangkutan akan tetap dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya beserta keluarganya. Dalam hal inilah pentingnya jaminan sosial guna mensejahterahkan pekerja yang merupakan dari hak asasi manusia.

1.5. Metode Penelitian

1.5.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian hukum empiris yang memandang hukum sebagai kenyataan, mencakup kenyataan sosial, kenyataan kultural dan lain-lain.⁷

1.5.2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis yaitu untuk mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan yang nyata di masyarakat.⁸

1.5.3. Aspek Penelitian

Aspek yang diteliti dalam penelitian ini adalah Tanggung Jawab Perusahaan Daerah Mutiara Harapan Di Kabupaten Alor Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Dalam Mendapatkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dengan Spesifikasi sebagai berikut :

1. Jaminan Hari Tua

BPJS ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Program Hari Tua. Dilansir dari situs BPJS Ketenagakerjaan, manfaat JHT adalah berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi dari iuran dan hasil pengembangannya.

a. Diberikan

b. Tidak diberikan

⁷ Achmad Ali, *Menjelajahi, Kajian Empiris Terhadap Hukum*, Penerbit Kencana, Jakarta 2012, hlm 48

⁸ Sujono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Pers, Jakarta, 1986, hlm 51

2. Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan Kecelakaan Kerja disingkat (JKK). Adalah suatu program pemerintah dan pemberi kerja dengan tujuan memberikan kepastian jaminan pelayanan dan santunan apabila tenaga kerja mengalami kecelakaan saat menuju, tugas pekerjaan dan berbagai penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan.

- a. Diberikan
- b. Tidak diberikan

3. Jaminan Pensiun

Jaminan Pensiun disingkat (JP). Adalah pembayaran berkala jangka panjang sebagai substitusi dari penurunan / hilangnya penghasilan karena pekerja mencapai usia tua (pensiun), mengalami cacat total permanen, atau meninggal dunia.

- a. Diberikan
- b. Tidak diberikan

4. Jaminan Kematian

Jaminan Kematian disingkat (JKM). Adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika pekerja meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

- a. Diberikan
- b. Tidak diberikan

5. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Jaminan Kesehatan Kerja atau disingkat (JPK) dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas

sebaik-baiknya .Oleh karena itu upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika di bebaskan kepada perorangan,maka sudah selayaknya diupayakan penggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja.

- a. Diberikan
- b. Tidak diberikan

1.5.4. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer ialah data yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui wawancara dengan para responden. Dalam hal ini peneliti melakukan tanya jawab antara peneliti dengan responden mengenai hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh melalui studi dokumen, Sumber data sekunder antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku penelitian, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya.

1.5.5. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah di Perusahaan Daerah Mutiara Harapan Kabupaten Alor.

1.5.6. Populasi, Sampel dan Responden

1. Populasi

Adalah keseluruhan dari objek pengamatan atau objek yang menjadi penelitian yakni tanggung jawab perusahaan pada pekerja di Perusahaan Daerah Mutiara Harapan Kabupaten Alor, sebanyak 6 orang perkerja.

2. Sampel

Dalam penelitian ini tidak dilakukan penarikan sampel karena populasinya terjangkau.

3. Responden

Untuk memperoleh data dan informasi yang akurat dan dapat mendukung pelaksanaan peneliti.

1. Direktur Perusahaan	: 1 Orang
2. Manager SDM	: 1 Orang
3. Para Pekerja	: 3 Orang
4. Pengawas Ketenagakerjaan	: 1 Orang
Jumlah	: 6 Orang

1.5.7. Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan beberapa cara yaitu dengan wawancara:

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antar peneliti dan responden dengan maksud untuk mendapatkan gambaran lengkap tentang topik yang diteliti.

Wawancara yang dilakukan peneliti adalah wawancara mendalam tanpa menggunakan panduan wawancara yang ditunjukkan kepada para responden.

2. Data Sekunder

Teknik pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara studi kepustakaan, studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan cara membaca, menelaah dan mengutip peraturan perundang-undangan, buku-buku dan literatur yang berkaitan dengan Jaminan ketenagakerjaan yang akan dibahas.

1.5.8. Teknik Pengolahan Data

Data yang diolah melalui 3 tahap yaitu :

- 1) Editing merupakan proses memeriksa dan meneliti kembali terhadap catatan, berkas-berkas, informasi yang telah terkumpul
- 2) Coding yaitu data dikelompokkan dalam kriteria yang telah ditentukan sesuai dengan tujuan penulis
- 3) Tabulasi Data :Data-data yang sudah di editing kemudian di tabulasikan sesuai dengan kebutuhan.

1.5.9. Analisis Data

Data yang sudah diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif.⁹ Yaitu data yang diperoleh kemudian disusun secara sistematis, untuk selanjutnya dianalisis secara kualitatif, untuk mengetahui kejelasan masalah yang akan dibahas dan dideskripsikan mengenai tanggung jawab Perusahaan Daerah Mutiara Harapan Di Kabupaten Alor terhadap pemenuhan hak perkerja dalam mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja.

⁹ Rony Hanitijio Soematri, Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988, hlm, 116