

**JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA KONTRAK PADA
PT.DUTAPALMA NUSANTARA**

Oleh : Dhinda Rielna Maulini

Pembimbing 1 : Rika Lestari, S.H., M.Hum

Pembimbing 2 : Ulfia Hasanah, S.H., M.Kn

Alamat: Perumahan Villa Indah Paus No 14, Pekanbaru

Email : drmaulini@gmail.com – Telepon: 08117530122

ABSTRACT

Labor is the source of foreign exchange for the State of Indonesia, one of its functions is to national development. Development of human resources is one part that is integral to national development. Labor contract, permanent and non-permanent employees have the same rights and obligations, particularly in terms of providing social security. The labor contract workers and casual workers should be given significant protection in both the health insurance and economic security, so as to increase productivity in the place he works. One form of such protection is the Social Security Agency is set in Act No. 24 of 2011 of the Social Security Agency.

PT.Dutapalma archipelago is one company that also runs the program. To determine the program implementation BPJS for Labor Contract at. Dutapalma Nusantara, the author intends to do the research. The formulation of the problem, namely: (1) Determine the implementation of Social Security Workers of the labor contract at PT. Dutapalma Nusantara Pekanbaru (2) Knowing the obstacles in the implementation of Social Security Workers of the labor contract at PT. Dutapalma Nusantara Pekanbaru (3) Knowing efforts to overcome obstacles to implementation of Social Security Workers of the labor contract at PT. Dutapalma Nusantara Pekanbaru. The purpose of this research is: (1) To explain how the implementation of social security programs for workers PT.Dutapalma contract archipelago in Pekanbaru (2) To determine the obstacles in the implementation of social security programs for workers PT.Dutapalma contract archipelago in Pekanbaru (3) to know the efforts to overcome obstacles in the implementation of social security programs for workers PT.Dutapalma contract archipelago in Pekanbaru.

This study took Locations in PT.Dutapalma archipelago in Pekanbaru with the methods used in evaluating and sampling is descriptive method, that describe or depict the full facts of the object studied, analyzed and interpreted in order to be concluded. This research is sociological, materials research conducted by surveying the field to make observations and interview data collection tools, questionnaires, and literature review.

From the results of this penelitian concluded that the procedure of membership BPJS against labor contract is in accordance with the PT.Dutapalma Nusantara has not been regulated in Law No. 24 of 2011 concerning Social Security Agency. Because in running the program BPJS injustice given by the company to the labor contract. Completion of this problem by registering all workers without any discrimination against contract labor.

Keywords: -Contract Labour - Social Security Agency

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja adalah sumber devisa bagi Negara Indonesia, salah satu fungsinya adalah untuk pembangunan nasional. Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila, dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945.

Tenaga kerja kontrak, tetap dan pekerja harian lepas mempunyai hak dan kewajiban yang sama, terutama dalam hal pemberian jaminan sosial. Jaminan Sosial merupakan sistem proteksi yang diberikan kepada setiap warga negara untuk mencegah hal-hal yang tidak dapat di prediksikan karena adanya resiko-resiko sosial ekonomi yang dapat menimbulkan hilangnya pekerjaan maupun mengancam kesehatan.

Oleh karena itu, para tenaga kerja baik pekerja kontrak maupun pekerja lepas perlu diberikan perlindungan yang signifikan baik dalam asuransi kesehatannya maupun kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas di tempat dia bekerja. Salah satu bentuk perlindungan tersebut adalah program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dengan berazaskan kekeluargaan atau usaha bersama. Pada dasarnya program ini menekan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih rendah. Oleh karena itu pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan

perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerjanya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹

Dengan telah diundangkannya Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, maka terbentuklah BPJS yang berlaku mulai Januari 2014 dan menjanjikan kesejahteraan kesehatan bagi masyarakat Indonesia. BPJS merupakan lembaga baru yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial di Indonesia. Transformasi PT Askes dan PT Jamsostek menjadi BPJS akan dilakukan secara bertahap.² Berdasarkan Pasal 5 Ayat (2) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ini di bentuk 2 (dua) BPJS, yaitu:

- a. BPJS Kesehatan
- b. BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan didalam Pasal 6 Ayat (2) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyelenggarakan program³:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja
- b. Jaminan Hari Tua
- c. Jaminan Pensiun
- d. Jaminan Kematian.

Jaminan kecelakaan kerja yang dimaksud disini adalah resiko

¹ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Yustisia, Jakarta: 2008, hlm.93.

² <http://rikaarba.wordpress.com/jaminan-sosial-tenaga-kerja-sistem-pengupahan-dan-kesejahteraan-pekerja>, diakses, tanggal 20 April 2016, pukul 15.20 WIB.

³ Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Indonesia Nomor 5256).

dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya, sehingga mengakibatkan hilangnya seluruh atau sebagian penghasilan atau pendapatan kerja di saat kerja seperti kematian atau cacat fisik. Jaminan kematian diperuntukkan bagi ahli waris apabila program jamsostek atau tenaga kerja meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja. Program hari tua ditujukan kepada tenaga kerja sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja akibat umur yang sudah lanjut bisa juga karena meninggal atau cacat. Program hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau telah memenuhi persyaratan tertentu.⁴ Dengan terbentuknya kedua program BPJS tersebut jangkauan kepesertaan program jaminan sosial akan diperluas secara bertahap.

Kenyataannya tidak semua tenaga kerja kontrak dalam suatu perusahaan mendapatkan santunan jaminan sosial. Sesuai dengan studi kasus yang akan penulis teliti, yaitu terkait perlindungan hukum terhadap jaminan sosial tenaga kerja di PT. Dutapalma Nusantara Pekanbaru dalam Pasal 4 Ayat (1) butir c Perjanjian Kerja dan Ikatan Dinas yang berbunyi “Upah Pokok sebesar Nett + Tunjangan Pembantu Rumah Tangga & Gas + Tunjangan Kesehatan + Tunjangan Kendaraan dan Pemeliharaan, untuk memenuhi ketentuan Pasal 3 c.

Dari latar belakang masalah diatas tersebut penulis tertarik

melakukan penelitian dalam bentuk karya tulis ilmiah berupa skripsi dengan memberikan judul : **“Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kontrak Pada PT. Dutapalma Nusantara”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap tenaga kerja kontrak di PT. Dutapalma Nusantara Pekanbaru?
2. Apa hambatan dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap tenaga kerja kontrak di PT. Dutapalma Nusantara Pekanbaru?
3. Upaya untuk mengatasi Hambatan dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap tenaga kerja kontrak di PT. Dutapalma Nusantara Pekanbaru?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menjelaskan bagaimana pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja kontrak PT. Dutapalma Nusantara di Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui hambatan dalam pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja kontrak PT. Dutapalma Nusantara di Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui upaya untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja kontrak PT. Dutapalma Nusantara di Pekanbaru.

2. Kegunaan Penelitian

⁴Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan, Berdasarkan UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan terkait Lainnya (Bogor, Ghalia Indonesia, 2001), hlm. 105-111)

- a. Untuk memenuhi persyaratan dalam menempuh ujian untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Riau.
- b. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang pentingnya jaminan sosial bagi tenaga kerja kontrak.
- c. Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan kepada tenaga kerja kontrak mengenai pentingnya program jaminan sosial.
- d. Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan kepada pembaca tentang pentingnya jaminan sosial bagi tenaga kerja kontrak dan mengerti makna dan tujuan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.

D. Kerangka Teori

1. Teori Keadilan

Berbicara tentang keadilan pastinya tidak ada pendefinisian yang dapat dikatakan aman. Konsep keadilan selalu diartikan dengan berbagai defenisi dan selalu dilatarbelakangi dari sisi orang yang mendefenisikan.

Tentang rumusan keadilan ini ada dua pendapat yang dasar yang perlu diperhatikan, sebagai berikut:

- a. Pandangan kaum awami (pendapat awam) yang pada dasarnya merumuskan bahwa yang dimaksudkan dengan keadilan itu adalah keserasian antara penggunaan hak dan pelaksanaan kewajiban selaras dengan dalil “neraca hokum” yakni “takaran hak dan kewajiban”.

- b. Pandangan Purnadi Purbacaraka ahli hukum yang pada dasarnya merumuskan bahwa keadilan itu adalah keserasian antara kepastian hukum dan kesebandingan hukum.

Keadilan adalah suatu cita-cita yang irasional. Keadilan ini bukanlah sasaran pengetahuan, meskipun sangat diperlukan bagi kemauan dan tindakan manusia. Dilihat dari sudut pengetahuan rasional, yang tampak hanyalah kepentingan atau konflik kepentingan lebih tepatnya.⁵

Keadilan dalam arti legalitas adalah suatu kualitas yang berhubungan bukan dengan isi dari suatu tatanan hukum positif, melainkan dengan penerapannya. Keadilan dalam pengertian ini sesuai dengan, dan diharuskan oleh setiap hukum positif. Keadilan adalah keadilan yang “berdasarkan hukum”.⁶ Dengan tujuan menciptakan keadilan sosial (kerjasama untuk menghasilkan masyarakat yang bersatu secara organik sehingga setiap anggota masyarakat memiliki kemampuan yang samadan nyata untuk tumbuh dan belajar hidup pada kemampuan asli).⁷

Menurut Hans Kelsen dan John Rawls, keadilan mempunyai dua unsur formal. Yaitu, unsur hak dan unsur manfaat. Unsur hak yaitu keadilan merupakan nilai yang mengarahkan setiap pihak

⁵ Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum Dan Negara*, Nusa Media & Nuansa, Bandung: 2006, hlm.16.

⁶ *Ibid*, Hlm.17.

⁷ Sudarsono, *Kamus Hukum*, Aneka Cipta, Jakarta:2002, Hlm.17.

untuk memberikan perlindungan atas hak-hak yang dijamin oleh hukum dan unsur manfaat yaitu keadilan menyatakan bahwa pada akhirnya harus memberikan manfaat kepada setiap individu.

Satjipto Raharjo telah mencatat beberapa rumusan atau pengertian keadilan, yang disampaikan oleh banyak peikir keadilan yaitu :

- a) Keadilan adalah kemauan yang bersifat tetap dan harus meneruskan untuk memberikan kepada setiap orang apa yang semestinya untuknya. (Ulpianus)
- b) Keadilan adalah sesuatu kebijakan politik yang aturannya menjadi dasar peraturan Negara dan aturan aturan lainnya merupakan ukuran tentang apa yang hak. (Aristoteles)⁸
- c) Keadilan adalah kebijakan yang memberikan hasil, bahwa setiap orang mendapat apa yang merupakan bagiannya. (Justinian)
- d) Rescoe Pound melihat keadilan dalam hasil hasil konkret yang biasa diberikannya kepada masyarakat.

Keadilan adalah tujuan yang paling dicari dan paling utama dalam setiap sistem hukum di dunia. Setiap peraturan perundang-undangan yang dibentuk bertujuan untuk mencapai keadilan.⁹

2. Konsep Hukum Jaminan Sosial

⁸ Abdulah Sani, *Hakim dan Keadilan Hukum*, Bulan Bintang, Jakarta: 1997, hlm.71.

⁹ Karen Lebacqz, *Teori-Teori Keadilan* (Terjemahan Six Theories of Justice), Nusamedia, Bandung: 1986.hlm. 2.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada dilingkungan perusahaan dalam hal penyelenggaraan, perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak (Tenaga kerja dan pengusaha). Dalam kamus populer “Pekerjaan sosial” istilah jaminan sosial tersebut disebut sebagai berikut:

“Jaminan Sosial adalah suatu program perlindungan yang diberikan oleh negara, masyarakat dan organisasi sosial kepada seseorang/individu yang menghadapi kesukaran-kesukaran dalam kehidupan dan penghidupannya, seperti penderita penyakit kronis, kecelakaan kerja dan sebagainya”.

Sedangkan pengertian yang diberikan oleh Imam Soepomo SH, Jaminan Sosial adalah pembayaran yang diterima oleh pihak buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (income security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya¹⁰.

Berkaitan dengan itu pendapat Sentanoe Kertonegoro (1989), dalam pengertian yang sangat luas itu, jaminan sosial dapat meliputi berbagai jenis pelayanan, sarana dan kemanfaaaatan yang diberikan Pemerintah kepada masyarakat seperti pendidikan dasar, kesehatan masyarakat, perumahan rakyat, air bersih, dan lingkungan hidup, lanjut usia dan lain

¹⁰Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djembatan, Jakarta, 1981, hal. 136

sebagainya. Perlu diperhatikan pula seperti ditegaskan segala bentuk pemanfaatan yang diberikan melalui program jaminan sosial tersebut hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan manusia yang bersifat dasar dan minimal untuk menjaga harkat dan martabat manusia. Sehubungan dengan sifat demikian, dapat difahami apabila usaha-usaha dibidang jaminan sosial selalu menjadi tanggung jawab Pemerintah, supaya kemanfaatan yang cukup vital terjamin realisasinya. Bagi mereka yang mampu memenuhi kebutuhan diatas tingkat jaminan sosial tersebut pemenuhannya ditanggung sendiri oleh yang bersangkutan.

Oleh karena itu, segala upaya dan usaha yang berkaitan dengan program jaminan sosial bukan merupakan tanggung jawab Pemerintah semata, akan tetapi tanggung jawab masyarakat luas. Oleh sebab itu, dapat dikatakan semua negara termasuk Indonesia mempunyai Program Jaminan sosial yang dituangkan dalam berbagai macam peraturan perundang-undangan.

Didalam pasal 6 ayat (2) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyelenggarakan program, yaitu:

a. Program Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Dalam pasal 1 huruf 6 Undang-undang nomor 3 tahun 1992 definisi kecelakaan kerja

adalah kecelakaan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang ditimbulkan karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Karena pada umumnya kecelakaan kerja akan mengakibatkan dua hal, yaitu kematian dan cacat. Kematian adalah kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya bisa meninggal dunia. Sedangkan cacat adalah tidak berfungsinya sebagian dari anggota tubuh tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Cacat terbagi menjadi cacat tetap dan cacat sementara. Cacat tetap adalah kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya mengalami pembatasan, gangguan fisik, atau gangguan mental yang bersifat tetap. Cacat sementara adalah kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya menjadi tidak mampu bekerja untuk sementara waktu.¹¹

Dalam menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja yang berupa kematian atau cacat tetap atau sementara, baik fisik maupun mental perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.

b. Program Jaminan Hari Tua

¹¹Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2007, hlm. 116

Program Jaminan Hari Tua ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua. Program Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau telah memenuhi persyaratan tertentu. Kepesertaan jaminan hari tua bersifat wajib.

c. Program Jaminan Pensiun

Peserta program jaminan pensiun adalah pekerja yang terdaftar dan telah membayar iuran. Peserta merupakan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara, yaitu peserta penerima upah yang terdiri dari pekerja pada perusahaan atau pekerja pada orang pesorangan.

d. Program Jaminan Kematian

Kematian muda atau kematian dini/prematur pada umumnya meninggalkan kerugian finansial bagi mereka yang ditinggalkan. Kerugian ini dapat berupa kehilangan mata pencaharian atau penghasilan dari yang meninggal, dan kerugian yang diakibatkan oleh biaya perawatan selama yang bersangkutan sakit serta biaya pemakaman. Oleh karena itu, dalam program jaminan sosial tenaga kerja Pemerintah mengadakan program jaminan kematian.

Santunan kematian adalah program jangka pendek

sebagai pelengkap program jaminan hari tua, dibiayai dari iuran dan hasil pengelolaan dana santunan kematian, dan manfaat diberikan kepada keluarga atau ahli waris yang sah pada saat peserta meninggal dunia.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian hukum sosiologis, menurut Bambang Waluyo penelitian hukum sosiologis adalah suatu penelitian terhadap efektifitas yang sedang berlaku ataupun penelitian terhadap identifikasi hukum.¹² Penelitian hukum sosiologis merupakan penelitian yang melihat korelasi antara hukum dengan masyarakat, sehingga mampu mengungkap efektifitas berlakunya hukum dalam masyarakat. Penelitian empiris adalah wujud atau penuangan hasil penelitian mengenai hukum yang nyata atau atau sesuai kenyataan yang hidup didalam masyarakat. Penelitian hukum empiris adalah penelitian hukum positif mengenai perilaku (*behavior*) anggota masyarakat dalam hubungan hidup bermasyarakat. Penelitian hukum empiris pada dasarnya merupakan suatu penelitian hukum yang bersifat mendeskripsikan atau menggambarkan tentang antara *law in books* dan *law in action*. *Law in books* adalah hukum yang dipelajari atau hukum yang dirumuskan oleh pembuat undang-undang dalam bentuk suatu peraturan

¹²Bambang Waluyo, *Penegakan Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002, hlm. 16.

Perundang-Undangan. Sedangkan *law in action* adalah pelaksanaan dari *law in books* tersebut dalam kehidupan masyarakat.¹³

Jenis penelitian hukumnya adalah secara *Yuridis Sosiologis*, dimana dalam penelitian ini, dilakukan dengan cara langsung ke lapangan untuk mengumpulkan data primernya, dan menggunakan metode deskriptif, karena penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan (menggambarkan), mencatat, menganalisa, menginterpretasikan fenomena yang terjadi sesuai dengan kenyataan yang hidup dalam masyarakat.¹⁴

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Dutapalma Nusantara Pekanbaru. Penulis mengambil lokasi ini disebabkan masih ada perusahaan yang belum mendaftarkan tenaga kerja kontrak untuk dapat masuk kedalam keanggotaan BPJS sesuai Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

3. Populasi

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama.¹⁵ Populasi merupakan keseluruhan pihak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini. Adapun yang

menjadi populasi dalam penelitian ini adalah PT. Dutapalma Nusantara Pekanbaru, karyawan tetap, karyawan kontrak yang belum mendapatkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

4. Sumber Data

Berdasarkan metode penelitian sosiologismaka alat pengumpulan data dalam penelitian adalah :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung yang dilakukan melalui hasil wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan ini.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan melalui perantara lain bukan dari sumber utamanya, berupa dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, buku harian dan sebagainya.¹⁶ Adapun jenis datanya (bahan hukum) adalah:

1) Bahan hukum primer

Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan penelitian yang berasal dari peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan judul dan permasalahan yang dirumuskan.

2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang berasal dari literatur atau hasil karya para penulis berupa buku-buku, artikel, jurnal, dan bahan-bahan bacaan yang

¹³ Muhammad Abdulkadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya, Bandung, 2004, hlm.155.

¹⁴ Hilman Hadikusuma, *Metode Pembuatan Kertas Kerja Atau Skripsi Ilmu Hukum*, CV. Mandar Maiu, Bandung: 1995, hlm. 61.

¹⁵ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm.118.

¹⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-press, Jakarta, 2005, hlm. 12.

ada di media cetak maupun media elektronik.

3) Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus (hukum), ensiklopedia.¹⁷

5) Teknik Pengumpulan Data

a) Wawancara

Wawancara adalah cara untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung pada yang diwawancarai. Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi.¹⁸ Dalam hal ini dengan menanyakan langsung secara lisan kepada narasumber yang berpedoman pada daftar pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini. Wawancara dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan terhadap narasumber.

b) Kuisisioner

Kuisisioner yaitu dengan cara mewawancarai responden yang berisikan daftar-daftar pertanyaan yang memiliki korelasi dengan permasalahan yang penulis angkat.

c) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah pengambilan data dengan mengumpulkan bahan-bahan tertulis yang berkaitan dengan permasalahan yang penulis teliti.

6) Analisis Data

Berdasarkan dengan rumusan permasalahan dan pembahasan atas permasalahan yang digunakan maka teknik analisis data penulisan dilakukan dengan cara kualitatif. Analisis kualitatif merupakan suatu penelitian yang menghasilkan data data deskriptif yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis ataupun secara lisan dan perilaku nyata. Sebagai langkah akhir analisis data dalam penelitian ini adalah penarikan kesimpulan secara deduktif, yaitu penarikan kesimpulan dari hal yang bersifat umum kepada yang bersifat khusus.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap tenaga kerja kontrak di PT. Dutapalma Nusantara Pekanbaru

Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial memberikan hak dan kewajiban kepada BPJS dalam melaksanakan kewenangan dan tugas yang ditentukan dalam UU BPJS. UU BPJS menentukan dalam melaksanakan kewenangannya, tenaga kerja berhak mendapatkan:

1. Jaminan Keselamatan Kerja (JKK)

Memberikan perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan

¹⁷ Hilman Hadikusuma, *Loc. cit.*

¹⁸ Ronny Hanitidjo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988, hlm.57.

yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Jaminan ini memberikan pelayanan medis berupa penyembuhan dan pemulihan kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dan santunan selama tidak mampu menjalankan pekerjaan akibat kecelakaan kerja. Tenaga kerja yang dilindungi oleh program ini tidak hanya pekerja/buruh tetapi juga peserta magang, murid atau siswa yang sedang mengikuti praktek kerja, orang yang memborong pekerjaan, dan narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

2. Jaminan Kematian (JK)

Memberikan manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, manfaat Jaminan Kematian dibayarkan kepada ahli waris peserta yang dimaksud ahli waris disini adalah janda atau duda, anak, orang tua, cucu, kakek atau nenek, saudara kandung, atau mertua. Bila tidak ada orang yang menerima wasiat maka diberikan kepada pengusaha atau pihak lain guna pengurusan pemakaman dan lain lain. Apabila peserta meninggal dunia dalam masa aktif (manfaat perlindungan 6 bulan tidak berlaku lagi).

3. Jaminan Hari Tua (JHT)

Program jangka panjang yang diberikan secara sekaligus sebelum peserta memasuki masa pensiun, dan apabila tenaga kerja meninggal dunia sebelum

berusia 55 (lima puluh lima) tahun atau setelah berusia 55 (lima puluh lima) tahun tetapi belum menerima JHT, maka JHT diterimakan kepada janda/duda, anak atau ahli waris peserta yang sah apabila peserta meninggal dunia.

4. Jaminan Hari Tua (JHT)

Program jangka panjang yang diberikan secara sekaligus sebelum peserta memasuki masa pensiun, dan apabila tenaga kerja meninggal dunia sebelum berusia 55 (lima puluh lima) tahun atau setelah berusia 55 (lima puluh lima) tahun tetapi belum menerima JHT, maka JHT diterimakan kepada janda/duda, anak atau ahli waris peserta yang sah apabila peserta meninggal dunia.

Pemberian jaminan sosial kepada tenaga kerja itu memberikan kepastian hukum dan keadilan. Keadilan itu mengarahkan setiap pihak untuk memberikan perlindungan atas hak-hak yang dijamin oleh hukum. Berdasarkan hasil wawancara dari tenaga kerja kontrak tentang pemanfaatan program BPJS adalah untuk memberikan pelayanan kepada peserta tetapi peserta tidak pernah menggunakan fasilitas yang diberikan oleh BPJS.

B. Hambatan dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap tenaga kerja kontrak di PT. Dutapalma Nusantara Pekanbaru

Pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT. Dutapalma Nusantara Pekanbaru beberapa hambatan yang dihadapi oleh peserta maupun dari perusahaan, sehingga dalam upaya peningkatan kepesertaannya perlu

membenahi diri baik secara intern organisasi, sumber daya manusia, pemberdayaan, peraturan dan perundang-undangan maupun esktern.

1. Faktor penghambat dari perusahaan

Faktor penghambat dari perusahaan dalam pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja hasil dari wawancara dengan Pak Al Hafiz, yaitu pengusaha lebih memilih tidak mendaftarkan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan bahwa perusahaan mereka memiliki fasilitas kesehatan yang memadai sehingga pihak perusahaan tidak perlu mengikut sertakan tenaga kerja dalam Program Jaminan Sosial.¹⁹

2. Faktor penghambat dari tenaga kerja

Faktor penghambat dari tenaga kerja dalam pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada PT. Dutapalma Nusantara mengalami beberapa hambatan, diantaranya yaitu:

- a. Adanya ketidaktahuan dari beberapa tenaga kerja mengenai jaminan sosial tenaga kerja yang merupakan haknya untuk mendapatkan perlindungan karena perusahaan kurang melakukan sosialisasi terhadap tenaga kerjanya sendiri terlebih pada buruh kasar yang berada di lingkungan pabrik kelapa sawit (PKS).

- b. Masih banyak tenaga kerja yang belum melewati masa percobaan dan kinerja tenaga kerja yang kurang baik. Adanya syarat-syarat kerja antara tenaga kerja satu dan lainnya sekurang-kurangnya sama tidak ada perbedaan agar terdapat perlakuan yang sama terhadap semua tenaga kerja karena pada hakekatnya bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama.

3. Faktor penghambat dari BPJS

Faktor penghambat dari BPJS dalam pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja, yaitu:

- a. Kurangnya Sosialisasi kepada Masyarakat khususnya kalangan pengusaha dan pekerja tentang Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, sehingga masih banyak yang belum mengetahui bahwa BPJS terdiri atas dua yaitu BPJS Kesehatan untuk Jaminan Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan untuk Jamsostek. sehingga perlu terus dilakukan upaya pemberian pemahaman melalui sosialisasi secara efektif.
- b. Keterbatasan personel bagian data dan pengawasan BPJS Ketenagakerjaan tidak sebanding dengan banyaknya jumlah perusahaan yang di handle, sehingga menyebabkan intensitas kunjungan semakin berkurang.

4. Faktor penghambat dari pemerintah

¹⁹ Wawancara dengan Bapak Al-Hafiz, Tenaga Kerja Kontrak PT Dutapalma Nusantara Pekanbaru, Hari Senin, 8 Maret 2016, Bertempat di Kantor PT Dutapalma Nusantara Pekanbaru

Faktor penghambat dari pemerintah dalam pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja, yaitu pengawasan belum dilakukan maksimal. Fasilitas transportasi berupa kendaraan dinas untuk melaksanakan tugas-tugas dan operasional pengawasan sesuai dengan persyaratan tugas pekerjaan. Padahal lokasi-lokasi perusahaan yang merupakan objek pengawasan berada jauh dari kota dan sangat sulit ditempuh dengan angkutan umum. Ketiadaan perlengkapan dan fasilitas transportasi berupa kendaraan dinas khusus untuk pengawasan ketenagakerjaan ini menyebabkan pegawai pengawas lebih banyak bekerja di kantor daripada melakukan pengawasan ke lingkungan kerja perusahaan.

C. Upaya untuk mengatasi Hambatan dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap tenaga kerja kontrak di PT. Dutapalma Nusantara Pekanbaru

Upaya yang dilakukan oleh pekerja dalam mengatasi faktor penghambat tersebut diantaranya yaitu dengan seorang pekerja harus menjadi pekerja pintar. Maksudnya seorang pekerja harus mengetahui hak-haknya sebagai pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini dapat dilakukan dengan membaca referensi buku terkait dengan hal itu.²⁰

²⁰Wawancara dengan Bapak Khairul, Tenaga Kerja Kontrak PT Dutapalma Nusantara Pekanbaru, Hari Senin, 8 Maret 2016,

Upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam mengatasi faktor penghambat menurut Staf PT Dutapalma Nusantara Pekanbaru, Bapak Al Hafiz tersebut diantaranya yaitu dengan:

1. Memberikan penyuluhan dan sosialisasi tentang perundang-undangan ketenagakerjaan dan badan penyelenggara jaminan sosial kepada tenaga kerja.
2. Meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab pihak pengusaha/kontraktor/pemborong untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan Sosial.
3. Perusahaan akan membenahi diri baik, secara intern organisasi, sumber daya manusia, pemberdayaan, peraturan dan perundang-undangan maupun ekstern (peningkatan profesionalisme pelayanan).

Upaya yang dilakukan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dalam mengatasi faktor penghambat menurut Staf Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pekanbaru, Ibu Dinna Khairinatersebut diantaranya yaitu dengan:

1. Meningkatkan prasarana dan fasilitas pelayanan program BPJS.
2. BPJS akan membantu atau melayani dan memenuhi kebutuhan dari peserta jaminan sosial.
3. BPJS melakukan sosialisasi tentang program jaminan sosial kepada tenaga kerja.

Upaya yang dilakukan oleh Pemerintah dalam mengatasi faktor penghambat tersebut diantaranya

Bertempat di Kantor PT Dutapalma Nusantara Pekanbaru

yaitu dengan perlunya instansi terkait melakukan kunjungan dan pengawasan serta melakukan wawancara dengan para pekerja untuk mengetahui apakah perusahaan telah memenuhi hak-hak pekerja dengan baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peningkatan kerja sama dengan instansi terkait dalam penegakan (pemberdayaan) peraturan dan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Sudah saatnya pemerintah tidak lagi bersikap toleransi terhadap pelaksanaan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Ini berkaitan dengan tekad pemerintah meningkatkan perlindungan hukum dan kesejahteraan pekerja. Sikap tegas perlu diambil mengingat masih banyaknya perusahaan yang belum ikut serta dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Ketentuan dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan PP No. 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta peraturan pelaksanaannya merupakan landasan hukum bagi perlindungan pekerja di bidang jaminan kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan pelayanan kesehatan pekerja dan keluarganya dalam satu paket. Pelanggar terhadap ketentuan ini diancam sanksi hukum berupa denda sebesar Rp.50 juta atau 6 bulan kurungan. Penegakan peraturan dan perundang-undangan merupakan jalan terakhir terhadap pelanggar program jamsostek dan ini pekerjaan yang tidak ringan

mengingat jumlah pegawai Depnaker yang tersedia saat ini terbatas.

Meski secara normatif (Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja) setiap pekerja dijamin haknya untuk mendapatkan jamsostek, kenyataannya baru sebagian tenaga kerja yang tercatat sebagai peserta program jamsostek. Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan Program Jaminan Sosial di PT. Dutapalma Nusantara Pekanbaru terhadap perlindungan tenaga kerja dalam pemberian jaminan sosial belum berjalan sesuai dengan peraturan yang sudah ada seperti Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, karena adanya ketidakadilan dari perusahaan kepada tenaga kerja kontrak.
2. Hambatan dalam pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja kontrak di PT. Dutapalma Nusantara Pekanbaru yaitu kurangnya pengetahuan tenaga kerja tentang program jaminan

sosial, kurangnya profesionalisme dalam perusahaan, kurangnya fasilitas yang diberikan pihak BPJS kepada peserta jaminan sosial, dan kurangnya pengawasan dari instansi terkait.

3. Upaya-upaya yang harus dilakukan untuk mengatasi hambatan dan mengoptimalkan fungsi dan peran Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial di PT. Dutapalma Nusantara Pekanbaru antara lain perlunya kesadaran perusahaan bahwa program jaminan sosial sebagai pemacu kinerja tenaga kerja lebih baik karena adanya perlindungan kepada mereka, tenaga kerja harus meningkatkan keterlampiran dan kinerja yang baik, meningkatkan sosialisasi program Badan penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, dan pengawas ketenagakerjaan dan aparat penegak hukum agar memberikan tindakan tegas terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terjadi pada pemberian program jaminan sosial.

Saran

1. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan perlindungan kepada tenaga kerja dan keadilan dalam pemberian jaminan sosial agar terpenuhinya hak-hak dari tenaga kerja kontrak PT. Dutapalma Nusantara Pekanbaru.
2. Disarankan kepada perusahaan dan instansi terkait lebih memberikan sosialisasi tentang

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial kepada tenaga kerja, dan kepada perusahaan harus memiliki sifat profesionalisme kepada semua tenaga kerja yang ada di PT. Dutapalma Nusantara Pekanbaru.

3. Sebaiknya perusahaan harus lebih meyakinkan kepada tenaga kerjanya bahwa mereka telah dilindungi hak haknya dengan telah memberikan jaminan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Abdulkadir, Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya, Bandung.

Asyhadie, Zaeni, 2007, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Hadikusuma, Hilman, 1995, *Metode Pembuatan Kertas Kerja Atau Skripsi Ilmu Hukum*, CV. Mandar Maju, Bandung.

Khakim, Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta.

Kelsen, Hans, 2006, *Teori Umum Tentang Hukum Dan Negara*, Nusa Media & Nuansa, Bandung.

Lebacqz Karen, 1986, *Teori-Teori Keadilan (Terjemahan Six Theories of Justice)*, Nusamedia, Bandung.

Rusli, Hardijan, 2001,
Hukum Ketenagakerjaan,
Ghalia Indonesia, Bogor.

Sani, Abdulah, 1997, *Hakim
dan Keadilan Hukum*,
Bulan Bintang, Jakarta.

Soedarjadi, 2008,
Hukum Ketenagakerjaan,
Pustaka Yustisia, Jakarta.

Soekanto Soerjono, 2006,
Pengantar Penelitian Hukum, UI Press,
Jakarta.

Soemitro, Ronny Hanitidjo,
1988, *Metodologi Penelitian H
ukum dan Jurimetri*, Ghalia
Indonesia, Jakarta.

Soepomo Imam, 1981, *Pengantar
Hukum
Perburuhan*, Djambatan,
Jakarta.

Sunggono Bambang, 2005,
Metode Penelitian Hukum,
Raja Grafindo Persada,
Jakarta.

Waluyo Bambang, 2002, *Penelitian
Hukum Dalam Praktek*, Sinar
Grafika, Jakarta.

B. Jurnal/Kamus

Sudarsono, 2002, *Kamus Hukum*,
Aneka Cipta, Jakarta

C. Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 24 Tahun
2011 Tentang Badan

Penyelenggara Jaminan
Sosial, Lembaran Negara
Republik Indonesia Tahun
2011 Nomor 116, Tambahan
Lembaran Negara Indonesia
Nomor 5256.

D. Website

<http://rikaarba.wordpress.com/jamina>
n-sosial-tenaga-kerja-sistem-
pengupahan-dan-
kesejahteraan-pekerja,
diakses, tanggal 20 April
2016, pukul 15.20 WIB.