

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara hukum yang dimaksudkan untuk menegakkan supremasi hukum untuk menegakkan keadilan dan kebenaran dan tidak ada kekuasaan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan. Hukum harus memberikan manfaat dan kegunaan bagi masyarakat jangan sampai hukum dilaksanakan menimbulkan keresahan di dalam masyarakat. Hukum dapat melindungi hak dan kewajiban setiap individu dalam kenyataan yang senyatanya, sehingga dengan perlindungan hukum yang kokoh akan terwujud tujuan hukum secara umum: ketertiban, keamanan, ketentraman, kesejahteraan, kedamaian, kebenaran, dan keadilan. Perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap kepentingan manusia yang dilindungi hukum. Setiap manusia mempunyai kepentingan, yaitu tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan dapat terpenuhi. Oleh karena itu, manusia mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan hukum karena hak merupakan kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum.

Dalam upaya untuk mensejahterakan para pekerja di Indonesia, pemerintah membuat peraturan Ketenagakerjaan agar supaya melindungi hak-hak mereka, berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan) dalam Bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang

berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan, yang dimaksud dari Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya 4 tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.¹

Dalam hukum perburuhan kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama dan sederajat. Namun, secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara pekerja dengan pengusaha tidak sama dan seimbang, karena seringkali pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah. Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 bahwa: “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan.

Pekerja adalah orang yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan yang bekerja kepada perusahaan atau majikan. Pengertian pekerja/buruh

¹Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 49.

ternyata sangat luas, yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan). Namun demikian, ada pekerjaan yang dikerjakan sendiri untuk kepentingan sendiri, seperti misalnya seorang dokter yang membuka praktek partikelir, seorang pengacara, seorang penjual sate di grobaknya sendiri, atau seorang petani yang mengerjakan sendiri sawahnya adalah mereka yang sering disebut sebagai pekerja bebas. Kita kenal juga istilah karyawan, yang ditunjukkan untuk orang-orang yang melakukan karya atau pekerjaan. Untuk kita kenali istilah karyawan-buruh, karyawan-pengusaha, dan sebagainya.

Karyawan kontrak adalah tenaga kerja atau buruh yang bekerja kepada orang lain atau badan hukum yang dalam penyelenggaraan BPJS ketenagakerjaan sering kali tidak mendapatkan haknya sesuai dengan peraturan-peraturan yang dibuat sehingga kesejahteraan. Peran serta karyawan kontrak dalam pembangunan nasional makin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Jaminan sosial adalah bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Adapun tujuan dari Sistem Jaminan Sosial ini adalah untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya. Dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004

tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional pada Pasal 13 ayat (1) disebutkan bahwa “Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”. Undang-undang ini menjadi dasar dalam pelaksanaan sistem jaminan sosial bagi masyarakat di Indonesia.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja. Program BPJS bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap tenaga kerja atau keluarganya. Berdasarkan Undang-Undang ini, dibentuk BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Dalam BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Sedangkan BPJS Ketenagakerjaan memberi kepastian jaminan terhadap risiko sosial dan ekonomi yang ditimbulkan, berupa program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian, yang penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.²

BPJS adalah program pemerintah yang sangat bermanfaat bagi para pekerja maupun perusahaan karena menjamin jaminan sosial para pekerja yang tidak bisa sepenuhnya ditanggung oleh perusahaan. Perusahaan dalam

²<http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/profil/Sejarah.html>, diakses pada tanggal 12 April 2023 pukul 14.00

hal ini diuntungkan karena tidak sepenuhnya perusahaan menanggung mengenai hal-hal pribadi dari para pekerjanya karena pemerintah sudah menanggung sebagian besar kebutuhan para pekerja atau buruh.

Pekerja adalah bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja dengan hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja.³ Pekerja dalam mengikuti program pemerintah tentunya mempunyai mekanismenya terkait jaminan sosial ketenagakerjaan yang dia ikuti, yaitu dengan membayar iuran dari gaji setiap karyawan, dalam hubungan kerja karyawan dan pengusaha ada aturan yang mengatur tentang iuran jaminan keselamatan karyawan. Karyawan hanya membayar 3% saja melalui potongan gaji, dan perusahaan menanggung iuran tersebut yang disesuaikan dengan tingkat resiko pekerjaan.

Apabila kita berbicara mengenai hak-hak pekerja dalam ketenagakerjaan, sebagian besar para pekerja tidak mengerti dengan mekanisme itu dan seringkali perusahaan mengambil keuntungan dari para pekerja yang tidak mengetahui aturan-aturan tersebut.

Di kota jayapura khususnya sebagian karyawan kontrak di Rumah Sakit jiwa Jayapura tidak mengerti dan tidak mengetahui apa yang disebut jaminan sosial ketenagakerjaan antara pekerja dan perusahaan dalam hubungan kerja terlebih lagi bagaimana bentuknya dan apa saja hak dan kewajiban dari kedua belah pihak tersebut.

³Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, hlm. 14.

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Karyawan Kontrak Dalam Penyelenggaraan BPJS Ketenagakerjaan Pada Rumah Sakit Jiwa”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kepesertaan karyawan kontrak pada Rumah Sakit Jiwa Jayapura dalam penyelenggaraan BPJS Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah Bagaimana perlindungan hak karyawan kontrak pada Rumah Sakit Jiwa Jayapura dalam penyelenggaraan BPJS ketengakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian dalam skripsi hukum ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kepesertaan karyawan kontrak pada Rumah Sakit Jiwa Jayapura dalam penyelenggaraan BPJS Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui perlindungan hak karyawan kontrak pada Rumah Sakit Jiwa Jayapura dalam penyelenggaraan BPJS ketengakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dijadikan sebagai bahan referensi sekaligus sebagai bahan bacaan bagi semua pihak yang

berkepentingan dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan secara umum dan pengembangan hukum keperdataan secara khusus dalam bidang ketenagakerjaan.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan wawasan khasanah ilmu pengetahuan bagi para tenaga kerja tentang bagaimana hak karyawan kontrak dalam penyelenggaraan BPJS Ketenagakerjaan, dengan adanya pengetahuan ini maka mengurangi resiko-resiko yang ada terjadi dikemudian hari.

E. Tinjauan Pustaka

Istilah buruh sangatlah populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan dari zaman penjajahan belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum UU Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “karyawan/pegawai” (White Collar). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.⁴

⁴Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 33.

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu Kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan.⁵

UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengerian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum, atau badan hukum lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.⁶

1. Perlindungan Hukum dan Tenaga Kerja

Perlindungan yang ditujukan kepada subjek hukum merupakan perlindungan hukum yang bersifat preventif dan bersifat represif. Dengan maksud perlindungan hukum merupakan pemberian suatu kepastian, keadilan, kemanfaatan, ketertiban, serta kedamaian yang menggambarkan fungsi hukum dalam peraturan perundang-undangan.

⁵*Ibid*, hlm. 34

⁶*Ibid*, hlm. 35

Perlindungan Hukum itu sendiri digolongkan dalam dua jenis yang meliputi :

a. Perlindungan Hukum Preventif

Tujuan yang dimiliki oleh perlindungan hukum preventif yakni mencegah terjadinya sengketa. Supaya dapat memberikan batasan-batasan dalam melaksanakan kewajiban maka, perlindungan hukum preventif tersebut dituangkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan.

b. Perlindungan hukum Represif

Tujuan yang dimiliki perlindungan hukum represif ini yakni guna menyelesaikan sengketa. Apabila terjadi pelanggaran atas peraturan perundang-undangan maka, dalam penyelesaian sengketa diberikan perlindungan hukum represif tersebut. Dengan memberikan sanksi dalam penyelesaian sengketa merupakan perlindungan akhir dalam perlindungan hukum represif.

Istilah hukum pekerja kontrak sering disebut “pekerja PKWT”, maksudnya pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Hal ini dikarenakan yang dinamakan pekerja kontrak itu bekerja menggunakan sistem PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Dasar hukum dari pekerja kontrak atau pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur dalam Pasal 56, 57, 58, dan 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pada Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur perjanjian kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Dalam menjalankan pekerjaannya, pekerja kontrak atau pekerja perjanjian kerja waktu tertentu sejatinya memahami bahwa terdapat beberapa persyaratan seperti yang diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Yaitu, jenis pekerjaan yang dipekerjakan haruslah bersifat sekali selesai atau sementara. Diperkirakan pekerjaan tersebut juga memakan waktu yang tidak terlalu lama, maksimal adalah tiga tahun. Selain itu, pekerjaan yang dipekerjakan kepada pekerja kontrak hendaknya adalah pekerjaan yang sifatnya musiman, bukan pekerjaan tetap dan juga pekerjaan tersebut adalah pekerjaan yang hendaknya berhubungan dengan produk atau kegiatan baru yang masih dalam masa percobaan atau penajakan. Perjanjian kontrak kerja untuk pekerja PKWT memang dapat diperpanjang atau diperbaharui. Akan tetapi, terdapat batasan waktunya. Perjanjian kontrak kerja tersebut berlaku paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu maksimal satu tahun. Selain itu, perjanjian kerja waktu tertentu juga dapat diperbarui apabila perusahaan menghendaki. Jangka waktu maksimal pembaruan PKWT adalah maksimal dua tahun dan hanya dapat dilakukan sekali. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (3), (4) dan (6) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Perusahaan asuransi dari pemerintah untuk para pekerja yaitu BPJS Ketenagakerjaan, salah satu program dari pemerintah untuk jaminan segala

macam resiko yang akan dihadapi para tenaga kerja dalam pekerjaannya baik dari segi ekonomi atau sosial. Dan juga BPJS ketenagakerjaan menjamin para pekerja atas kecelakaan kerja, hari tua, kematian dan pemeliharaan kesehatan.

F. Metode penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Jayapura yang merupakan tempat dimana mengkhususkan terhadap orang yang membutuhkan perawatan sementara atau permanen dari warga yang mengalami gangguan psikologis.

2. Jenis Penelitian

Dalam rangka mendapatkan data-data yang diperlukan untuk penyelesaian dan pembahasan dalam penelitian ini agar mendapatkan hasil yang ilmiah, maka penulis mempergunakan teknik dengan cara sebagai berikut:

a. Metode Yuridis Normatif

Yaitu metode yang berfokus pada inventarisasi hukum positif, asas-asas dan doktrin hukum, penemuan hukum dalam perkara *in concreto*, perbandingan hukum, dan sejarah hukum.⁷

b. Metode Yuridis Empiris

Yaitu metode yang menggunakan studi kasus hukum empiris berupa perilaku hukum masyarakat. Sumber data penelitian hukum empiris

⁷Suteki dan Galang Taufani, *Metode Penelitian Hukum*, PT RajaGrafindo, Depok, 2018, hlm. 174.

tidak bertolak pada hukum positif tertulis, melainkan observasi dilokasi penelitian.⁸

3. Jenis dan Sumber Data

a. Bahan Hukum Primer

UU Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2010 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

b. Bahan Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dan penelitian lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti, yakni dilakukannya wawancara dengan profesional ahli dibidangnya.

4. Penelitian Pustaka (Library Researc)

Yaitu melalui studi kepustakaan terhadap berbagai macam bahan bacaan yang berkaitan dengan objek kajian seperti literatur| diteratur, karya ilmiah, dokumen, dan buku-buku.

5. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum yang menguatkan penjelasan dari bahan hukum primer dan sekunder yaitu berupa kamus hukum dan ensiklopedia.

6. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan tiga cara yaitu :

a. Membaca Buku Kepustakaaan

⁸Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hlm. 54.

Penulis membaca dan mengkaji berbagai macam literatur yang berhubungan dengan penelitian ini untuk dijadikan sebagai landasan teoritis

b. Wawancara

Penulis dengan cara melakukan wawancara langsung dengan dalam bentuk tanya jawab terhadap narasumber yang berkaitan dengan penelitian.

c. Metode Pencatatan

Metode ini merupakan cara mengumpulkan data dengan mengadakan pencatatan-pencatatan yang di ambil dari dokumen-dokumen, buku laporan dan buku catatan lainnya yang ada hubungannya dengan materi penelitian yang ditulis.

7. Pengolahan dan Analisis Data

Data-data yang telah diperoleh akan diolah dan di analisis berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan untuk menghasilkan sebuah kesimpulan objektif. Kemudian disajikan secara deskriptif untuk memberikan pemahaman yang detail dan terarah dari hasil penelitian ini. Analisis data yang digunakan adalah analisis data yang berupaya memberikan gambaran jelas dan konkrit dan selanjutnya data tersebut disajikan deskriptif yaitu menjelaskan, menguraikan, dan menggambarkan sesuai dengan permasalahan yang erat kaitannya dengan penelitian ini.