

BAB I

PEDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di banyak negara, sistem jaminan sosial ketenagakerjaan berfokus pada penyediaan pertanggungjawaban bagi Karyawan yang digaji, sementara pekerja belum tercakup atau hanya tercakup sebagian. Akibatnya, berbagai kategori pekerja di banyak negara mengalami kesulitan dalam mengakses jaminan sosial karena berbagai alasan. Kesenjangan dalam perlindungan sosial bagi pekerja telah menciptakan tantangan tidak hanya untuk realisasi hak asasi mereka atas jaminan sosial tetapi juga untuk pembangunan sosial dan ekonomi dan untuk pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan. Mengingat pekerja, termasuk Karyawan dan pekerja keluarga yang berkontribusi, merupakan mayoritas tenaga kerja di banyak negara berkembang dan sering beroperasi di ekonomi informal, menutup kesenjangan cakupan tersebut sangatlah penting (*International Labour Organization* 1978). Selain itu, wirausaha tumbuh di beberapa negara maju dan diperkirakan akan tumbuh lebih jauh dalam konteks transformasi yang sedang berlangsung di dunia kerja terkait dengan perubahan teknologi, perubahan iklim, pergeseran demografis, dan migrasi (Schwab & Zahidi, 2023).

Dengan krisis COVID-19 yang melanda dunia menyebabkan banyak pekerja yang sebelumnya sudah rentan, seperti pekerja keluarga dan pekerja mandiri, sangat terpengaruh oleh dampak sosial ekonomi dari virus tersebut. Bagi sebagian besar wiraswasta yang beroperasi di perekonomian informal, kurangnya perlindungan kesehatan dan jaminan pendapatan selama sakit mendorong mereka untuk bekerja bahkan ketika mereka sakit, sehingga tidak hanya membahayakan kesehatan mereka tetapi juga berpotensi merusak upaya kesehatan masyarakat untuk mengekang virus (*International Labour Organization* 1978). Dengan tidak adanya tunjangan perlindungan pengangguran, berkurangnya aktivitas bisnis atau pengangguran bagi para pekerja ini berarti hilangnya mata pencaharian mereka, memperburuk ketidakamanan ekonomi yang telah dihadapi banyak dari mereka. Untuk mengatasi kerentanan ini, banyak pemerintah telah menerapkan langkah-langkah darurat untuk memberikan perlindungan sosial kepada kelompok pekerja yang sebelumnya tidak tercakup, termasuk Karyawan, melalui perluasan skema dan program perlindungan sosial yang ada atau yang baru. Namun, sebagian besar terkait krisis langkah-langkah tersebut bersifat sementara dan dalam banyak kasus tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan mendesak pekerja di perekonomian informal (Moussié & Alfery, 2022).

Ke depan, langkah-langkah tanggap krisis seperti itu harus diubah menjadi mekanisme berkelanjutan untuk memastikan jaminan perlindungan sosial yang memadai bagi pekerja di semua bentuk pekerjaan, termasuk Karyawan. Sebelum krisis COVID-19, banyak negara telah mengambil Langkah-langkah untuk menempatkan pekerja mandiri di bawah undang-undang ketenagakerjaan dan jaminan sosial dan untuk mengatasi tantangan khusus yang mereka hadapi melalui serangkaian tindakan yang disesuaikan dengan situasi mereka. Namun, masih banyak yang harus dilakukan untuk memastikan bahwa pekerja wiraswasta terlindungi secara efektif (International Labour Organization, 2021). Perluasan jaminan sosial bagi pekerja wiraswasta untuk memastikan perlindungan sosial bagi pekerja di semua jenis pekerjaan telah diidentifikasi sebagai salah satu tantangan yang harus segera diatasi oleh para pelaku utama, termasuk Uni Eropa (2017) dan G20 (2017).

Jelas bahwa perluasan cakupan perlindungan sosial untuk wiraswasta, termasuk pekerja mandiri, sangat penting dan menentukan untuk mencapai pembangunan berkelanjutan dan inklusi sosial. Berdasarkan publikasi yang lebih komprehensif, ringkasan kebijakan ini menekankan tantangan khusus yang menghambat perluasan jaminan sosial untuk wiraswasta dan mengeksplorasi beberapa pilihan kebijakan, berdasarkan pengalaman internasional dan dipandu oleh standar jaminan sosial ILO. (International Labour Organization, 2021) ILO mengartikulasikan kebutuhan untuk mengakui ketenagakerjaan dan perlindungan sosial sebagai hal yang saling memperkuat dalam membentuk kehidupan masyarakat dan kemajuan suatu negara. Keduanya menjadi landasan konsep dan cita-cita mewujudkan pekerjaan yang layak di masyarakat dunia. Ketenagakerjaan diperlukan untuk pekerjaan yang layak dan dimungkinkan dalam ekonomi yang menghasilkan peluang untuk investasi, kewirausahaan, pengembangan keterampilan, penciptaan lapangan kerja dan mata pencaharian yang berkelanjutan. Namun, pekerjaan itu sendiri tidak menyediakan kehidupan yang aman dan holistik, sementara mengatasi ketidakadilan sosial. Pengembangan pribadi dan pekerjaan yang pasti dengan pertumbuhan yang berkelanjutan membutuhkan ketersediaan dan akses yang terjangkau ke layanan sosial penting di bidang kesehatan, air dan sanitasi, pendidikan, ketahanan pangan, perumahan, dan lainnya yang ditetapkan sesuai dengan prioritas nasional. Secara historis, jaminan sosial dipasangkan hanya dengan pekerjaan formal. ILO berusaha untuk memperbaiki bias sejarah ini (ILO, 2023)

Perlindungan sosial tidak boleh terbatas pada sektor terorganisir saja, melainkan diakui sebagai hak dasar semua orang, untuk kehidupan yang bermartabat dan berharga. Namun, beberapa ketidakadilan terbesar dan penghancuran sosio-ekonomi memang terlihat di sektor ekonomi informal seringkali merupakan segmen yang lebih menonjol di negara berkembang. Pendekatan terpadu akan memfasilitasi mobilitas sosio-ekonomi ke atas dan meningkatkan kemampuan kerja sehingga mengaktifkan rantai ketenagakerjaan yang berkelanjutan, tingkat pendapatan yang lebih tinggi, dan tingkat perlindungan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, prosesnya berulang tetapi membutuhkan keterlibatan praktis yang dapat direalisasikan pada tingkat pembuatan kebijakan. Untuk memajukan perspektif terpadu ini ILO mengandalkan proses dialog nasional berdasarkan etika tanggung jawab bersama. Ini melibatkan konsultasi antara kementerian terkait, kementerian keuangan dan perencanaan, organisasi pengusaha dan pekerja, lembaga non-pemerintah dan mitra pembangunan dalam mengatasi tantangan ekonomi dan sosial. ILO menekankan perlunya menerapkan kebijakan perlindungan sosial dan ketenagakerjaan yang komprehensif, koheren dan terkoordinasi untuk menjamin layanan dan transfer sosial di seluruh siklus kehidupan, dengan memberikan perhatian khusus pada kelompok rentan. (ILO, 2023)

Salah satu aspek penting dari pembangunan adalah bidang ekonomi dan sosial, di mana dunia kerja menjadi unsur utama dan keselamatan kerja lebih dikedepankan. Semakin meningkatnya peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional serta semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan seringkali berakibat pada tingginya resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan tenaga kerja, maka perlindungan tenaga kerja seharusnya lebih ditingkatkan. Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi karena memiliki kemampuan untuk bekerja secara efektif dan efisien, serta bertindak ekonomis dalam mempergunakan sumber daya dan dana yang ada. Faktor manusia atau tenaga kerja sebagai penggerak utama organisasi harus mendapat perhatian utama karena mampu mengelola dan mengolah berbagai macam produksi sehingga menghasilkan barang atau jasa bagi kepentingan pemenuhan kebutuhan manusia. Kemajuan dalam bidang teknologi dan ilmu pengetahuan yang begitu pesat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, antara lain dengan semakin meningkatnya jumlah dan sumber-sumber bahaya seperti kecelakaan kerja, kebakaran, penyakit akibat kerja yang bisa merugikan semua pihak baik perusahaan maupun pekerjanya terutama para buruh. Dalam usaha menjamin agar setiap

buruh dapat memperoleh keselamatan dalam bekerja, perlu diadakan pengamanan terhadap usaha produksi sumber-sumber bahaya tersebut baik jumlah maupun macamnya sebagai akibat perkembangan industri itu sendiri. Berlandaskan pada amanat konstitusi, Undang-Undang Dasar 1945 yang salah satunya ialah mengharuskan Negara menciptakan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia, maka pemerintah dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, serta diperlukan refleksi kritis untuk mencari alternatif solusi yang dianggap cocok dan mampu memenuhi berbagai kebutuhan baru akan pelayanan publik yang efisien dan berkualitas. Di sinilah pemerintah memberi perhatian terhadap Karyawan atas keselamatan kerja mereka melalui Badan Usaha Milik Negara dan menunjuk PT. Jamsostek sebagai penyelenggaranya.

PT. Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan pemerintah selaku lembaga negara memandang perlu adanya perlindungan khusus bagi tenaga kerja. Hal ini terbukti dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Selanjutnya dalam rangka pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut dikeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/Men/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Sosial Tenaga Kerja, yang memuat di dalamnya tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Setiap pekerja memiliki hak pekerja yang sama yang telah dijamin dalam alam UUD 1945. Pasal 28D ayat (2) menyebutkan bahwa setiap orang memiliki hak untuk bekerja serta mendapatkan perlakuan adil dan layak dalam hubungan pekerjaan. Dalam hal ini pemerintah menjamin tentang adanya perlakuan adil terhadap para pekerja, baik dalam hal tentang pekerjaan, penempatan jabatan dalam bekerja, maupun pemberian gaji atau upah. Meskipun terdapat kesamaan hak antara setiap Karyawan, namun kondisi Karyawan secara umum sampai sekarang masih sangat jauh dari harapan. Masih terjadi ketimpangan gender di dalam bidang pekerjaan diantara Karyawan.

Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Menjelaskan Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yaitu Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang disingkat dengan Jamsostek badan hukum yang dibuat untuk menyelenggarakan suatu program jaminan sosial. Jamsostek Ketenagakerjaan merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi

tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi yang menimpa tenaga kerja ketika melakukan pekerjaan (Pambudi, 2019). Sejarah berdirinya JAMSOSTEK Ketenagakerjaan diawali dengan lahirnya PT. Jamsostek (Persero) yang melalui proses yang begitu panjang dimulai dengan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 jo Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang kecelakaan kerja, Keputusan Menteri perburuhan. (PMP) no.48 tahun 1952 sudah PMP no.8 tahun 1956 tentang langkah-langkah mendukung organisasi kesehatan tenaga kerja, PMP no.15 tahun 1957 tentang pembentukan landasan sosial bagi kehidupan kerja, PMP no.5 tahun 1964 tentang pembentukan lembaga sosial dana keamanan. (YDJS), UU No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Kerja. Seiring waktu, proses menciptakan asuransi sosial bagi Karyawan menjadi semakin terbuka. Mengenai kemajuan dan perkembangan, serta dasar hukum, bentuk perlindungan dan cara pelaksanaannya, tonggak penting dicapai pada tahun 1977 dengan dikeluarkannya Keputusan Pemerintah (PP) No. 33 Tahun 1977 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. (ASTEK) yang mewajibkan seluruh pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Keputusan Pemerintah No. 34 Tahun 1977 juga dikeluarkan untuk mendirikan Perum Astek penyelenggara ASTEK. Kemudian pada tahun 1992, ketika diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), dan dengan PP Nomor 36 Tahun 1995, PT Jamsostek ditunjuk sebagai penyelenggara Jamsostek. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimum pekerja dan keluarganya dengan memastikan aliran pendapatan keluarga terus menggantikan sebagian atau seluruh pendapatan yang hilang akibat risiko sosial. (Pambudi, 2019)

PT Jamsostek (Persero) mengutamakan kepentingan dan hak normatif tenaga kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan pada 4 (empat) program antara lain Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Program Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Kesehatan (JPK) bagi seluruh pegawai dan keluarganya sampai berlakunya Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Tahun 2011. Sesuai amanat undang-undang, PT Jamsostek menjadi badan hukum publik pada tanggal 1 Januari 2014. PT Jamsostek (Persero) yang berubah menjadi JAMSOSTEK Ketenagakerjaan (Jaminan Sosial Tenaga Kerja Tenaga Kerja), tetap bertanggung jawab atas penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang per 1 Juli meliputi jaminan kecelakaan kerja, kematian, pensiun, dan jaminan hari tua (Jaminan et al., 2019). Jaminan sosial dalam dunia ketenagakerjaan

menjadi kebutuhan dasar bagi tenaga kerja buruh Karyawan di PT Mayangsari Kecamatan Mayang Kabupaten Jember, hal ini disebabkan karena industrialisasi tenaga kerja melakukan pekerjaan dengan resiko besar yang ditanggung oleh Karyawan sehingga perlu adanya kenyamanan dan terjaminnya keamanan dalam bekerja agar bisa merasakan ketenangan. Di masa mendatang Karyawan semakin dituntut untuk mandiri, jauh dari kesan lemah dan sebisa mungkin menyesuaikan diri dengan kondisi persaingan yang semakin berat. Jaminan sosial merupakan sebagai upaya perusahaan dalam melindungi dan mensejahterakan tenaga kerjanya sehingga pemberian jaminan sosial dirasa penting untuk dikembangkan dalam ruang ketenagakerjaan.

Penelitian ini dilakukan di PT Mayangsari Kecamatan Mayang Kabupaten Jember. PT. Mayangsari merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan tembakau dan mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam jaminan sosial tenaga kerja. Bentuk-bentuk pemberian jaminan sosial yang diterapkan perusahaan antara lain jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian. Secara umum dalam pelaksanaannya, pemberian jaminan sosial menunjukkan adanya kesetaraan gender dan kemitrasejajaran hal ini dibuktikan dengan manfaat jaminan sosial yang diterima seluruh tenaga kerja tanpa membedakan status gender akan tetapi lebih didasarkan kepada status ketenagakerjaan yang di miliki oleh tenaga kerja tersebut. Kedudukan dan status tenaga kerja mempengaruhi terhadap fasilitas yang diterima oleh tenaga kerja. Pemberian jaminan sosial kepada tenaga kerja di bagi menjadi dua yaitu jamsostek untuk tenaga kerja tetap (pegawai tetap) dan jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja untuk tenaga kerja harian tetap sedangkan untuk tenaga kerja harian lepas tidak mendapatkan jamsostek maupun jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kesehatan. Tenaga kerja harian lepas meskipun tidak mendapatkan jamsostek maupun jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kesehatan, akan tetapi dapat merasakan fasilitas obat-obatan ringan yang disediakan perusahaan seperti obat flu, mag, sakit perut, sakit kepala, dan obat luar. Penyediaan obat-obatan ini sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya melalui pemeliharaan kesehatan kerja. Adapun alasan menentukan lokasi Penelitian tersebut dikarenakan banyaknya tenaga kerja Karyawan yang bekerja di PT Mayangsari Kecamatan Mayang dan merupakan salah satu perusahaan yang melaksanakan jaminan sosial bagi tenaga kerja.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi Karyawan di PT. Majangsari Kecamatan Mayang Kabupaten Jember ?
2. Apa Saja Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program Jaminan Sosial ketenagakerjaan bagi Karyawan di PT. Mayangsari Kecamatan Mayang Kabupaten Jember ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk memberikan gambaran tentang pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi Karyawan di PT. Mayangsari Kecamatan Mayang Kabupaten Jember.
2. Untuk memberikan gambaran tentang kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program Jaminan Sosial ketenagakerjaan bagi Karyawan di PT. Mayangsari Kecamatan Mayang Kabupaten Jember.

Adapun kegunaan penelitian ini antara lain:

1. memberikan sumbangan teoritis bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang ilmu pemerintahan
2. memberikan kontribusi pemikiran kepada PT. Mayangari Kecamatan Mayang Kabupaten Jember tentang pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan sehingga pelaksanaannya kedepannya menjadi lebih baik.
3. dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya yang meneliti topic yang sama.