

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Universitas Muhammadiyah Jember atau yang selanjutnya disebut UM Jember merupakan salah satu Perguruan Tinggi milik Persyarikatan Muhammadiyah, didirikan berdasarkan Piagam Pendirian Perguruan Tinggi Muhammadiyah Nomor 047/III-JTM.81/81 tertanggal 1 september 1981 dan disetujui oleh Pemerintah berdasar Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 0172/Q/1982 tertanggal 10 Mei 1982.¹ Dalam kesehariannya UM Jember memperkerjakan beberapa tenaga kerja diantaranya Dosen, Tenaga Kependidikan, Tenaga Administrasi, Petugas Keamanan, Petugas Kebersihan, Petugas Parkir, Teknisi dan Laboran. Diantara dari mereka salah satunya berstatus sebagai Pegawai Tidak Tetap yang selanjutnya disingkat menjadi PTT.

PTT hanya mendapatkan upah sesuai dengan banyaknya hari kerja dan jam kerja. Dalam kondisi demikian biasanya Institusi memberlakukan *no work no pay*, yaitu tidak akan digaji selama tidak bekerja, sekalipun hubungan kerja di antara mereka telah berlangsung bertahun-tahun.² Hubungan kerja antara PTT dengan Institusi dibuat dalam bentuk perjanjian kerja secara tertulis. Perjanjian kerja tersebut termuat dalam Surat Perjanjian

¹ “Sejarah Universitas Muhammadiyah Jember”,
<http://unmuhjember.ac.id/index.php/id/profil/sejarah-universitas.html> (diakses pada 28 Nopember 2018, pukul 11:48 WIB)

² Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, LDSS Publishing, Bandung, Hal. 6

Kerja Nomor 0940/PER/II.3.AU/F/2019, di dalam perjanjian tersebut diatur mengenai Pokok-Pokok kepegawaian di UM Jember. Dalam perjanjian kerja tersebut mengatur mengenai upah kerja, kewajiban para pekerja, tugas pekerja dan sanksi. Dalam perjanjian kerja yang disetujui dan disahkan oleh Wakil Rektor II tersebut, tidak mengatur mengenai jaminan kesehatan bagi PTT.

Problematika hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah tercatat jauh sebelum Negara ini memperoleh kemerdekaannya. Satu dari sekian besar permasalahan yang menjadi bagian dari keragaman kajian hukum ketenagakerjaan sejak dahulu adalah wujud keadilan yang dirasa tidak adil atau upaya terciptanya keterpaksaan penerimaan akan rasa ketidakadilan dalam sebuah bayang keadilan.³ Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah hukum perburuhan. Setelah kemerdekaan, ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan ini ternyata menimbulkan banyak protes dari Masyarakat. Hal ini dikarenakan adanya masalah mengenai Menara Jamsostek yang dibangun dengan dugaan bahwa pendirian Menara Jamsostek berasal dari kolusi penyimpangan dana jamsostek. Keberadaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan

³ Sayid Mohammad Rifqi Noval, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan*, Refika Aditama, Bandung, Hal.

mengalami penangguhan dan yang terakhir diganti oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Imam Soepomo memberikan batasan pengertian hukum perburuhan, yaitu suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.⁴

Pada dasarnya, PTT bukanlah suatu hal baru dalam hubungan kerja di Indonesia. Praktik hubungan kerja sistem kontrak telah dilakukan sejak sebelum aturan yang ditetapkan dalam UU No.13 Tahun 2003. Sistem tersebut membawa dampak yang kurang baik dalam penerapan sistem kontrak kerja karena lamanya kontrak kerja relatif dapat dilakukan dalam jangka pendek.

Masalah mengenai ketenagakerjaan di Indonesia selalu menjadi persoalan yang tidak pernah selesai dipermasalahkan. Karena masih banyaknya PTT yang belum mendapatkan haknya sebagai tenaga kerja seperti masalah jaminan sosial tenaga kerja. Pada UM Jember terkait perlindungan jaminan kesehatan terhadap pegawai memiliki perbedaan yang sangat signifikan khususnya bagi Pegawai Tetap dan PTT. Dalam kesepakatan yang dibuat oleh Universitas Muhammadiyah Jember mengenai para Pekerja yaitu hanya mengenai upah kerja, kewajiban para pekerja, tugas pekerja dan sanksi, tidak mengatur mengenai jaminan kesehatan bagi PTT.

⁴ Imam Soepomo, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, Hal. 1

Dalam pasal 100 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa setiap pekerja wajib mendapatkan Jaminan Sosial. Hal ini juga berkaitan dengan Pasal 14 UU Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang menyatakan bahwa setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial. Namun pada kenyataannya, pihak UM Jember tidak memberikan Jaminan Sosial kepada PTT sebagaimana yang telah tercantum dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Oleh karena itu perlu adanya kajian mengenai Perlindungan Jaminan Kesehatan terhadap PTT di UM Jember. Maka, penulis mengajukan penulisan hukum yang berjudul **Implementasi Perlindungan Jaminan Kesehatan (Pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Terhadap Pegawai Tidak Tetap Di Universitas Muhammadiyah Jember.**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah Hak dan Kewajiban Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja di Universitas Muhammadiyah Jember telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ?
2. Apakah dasar pertimbangan hukum PTT tidak didaftarkan pada program BPJS Kesehatan di Unmuh Jember ?

1.3. Definisi Operasional

Definisi operasional dimaksudkan untuk menghindari kesalahan pemahaman dan perbedaan penafsiran yang berkaitan dengan istilah-istilah dalam judul skripsi. Sesuai dengan judul penelitian yaitu *Implementasi Perlindungan Jaminan Kesehatan (Pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Terhadap Pegawai Tidak Tetap Di Universitas Muhammadiyah Jember*. maka definisi operasional yang perlu dijelaskan, yaitu :

1. BPJS Kesehatan

BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) sendiri adalah badan atau perusahaan asuransi yang sebelumnya bernama PT Askes yang menyelenggarakan perlindungan kesehatan bagi para pesertanya.

2. Jaminan Kesehatan

JKN (Jaminan Kesehatan Nasional) adalah program pelayanan kesehatan dari pemerintah yang berwujud BPJS Kesehatan dan sistemnya menggunakan sistem asuransi. JKN merupakan nama programnya, sedangkan BPJS merupakan badan penyelenggaranya yang kinerjanya nanti diawasi oleh DJSN (Dewan Jaminan Sosial Nasional).

3. Jaminan Sosial

Jaminan sosial adalah bentuk perlindungan sosial yang diadakan oleh negara untuk menjamin warga negaranya dalam memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak. Jenis Jenis Jaminan Sosial meliputi :

- a. Jaminan Kesehatan,
- b. Jaminan Kecelakaan Kerja,
- c. Jaminan Hari Tua,
- d. Jaminan Pensiun, dan
- e. Jaminan Kematian.

1.4. Tujuan

1. Untuk mengetahui Hak dan Kewajiban Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja di Universitas Muhammadiyah Jember telah sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
2. Untuk mengetahui dasar pertimbangan hukum Pegawai Tidak Tetap (PTT) tidak didaftarkan pada program jaminan kesehatan BPJS di Universitas Muhammadiyah Jember.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi pengetahuan baru, yang tentunya mengenai mengenai dasar hukum keberadaan Pegawai Tidak Tetap (PTT);
 - b. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi pengetahuan baru, yang tentunya terkhusus dalam pengetahuan hukum pada aspek perlindungan hukum terhadap Pegawai Tidak Tetap (PTT);

c. Dapat bermanfaat bagi peneliti maupun masyarakat tentang bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap Pegawai Tidak Tetap (PTT).

2. Manfaat Praktis

a. Dapat dijadikan sumbangsih pengetahuan bagi masyarakat dalam kaitannya dengan perlindungan hukum terhadap Pegawai Tidak Tetap (PTT);

b. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan masukan bagi Universitas Muhammadiyah Jember untuk menemukan jalan keluar dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai.

1.6. Metode Penelitian

Metodologi penelitian merupakan proses atau cara ilmiah untuk mendapatkan data yang akan digunakan untuk keperluan penelitian. Metodologi juga merupakan analisis teoretis mengenai suatu cara atau metode. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1.6.1. Metode Pendekatan Masalah

Di dalam penelitian hukum terdapat beberapa metode pendekatan. Metode pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) tentang pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan pada institusi. Pendekatan peraturan perundang-undangan adalah pendekatan

menggunakan legislasi dan regulasi.⁵ Suatu penelitian normatif tentu harus menggunakan pendekatan perundang-undangan, karena yang akan di teliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi focus sekaligus tema sentral suatu penelitian.⁶ Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang diketengahkan. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dalam rangka penelitian hukum untuk kepentingan praktis maupun kepentingan hukum untuk akademisi.⁷ Dengan menggunakan metode pendekatan tersebut, peneliti akan mengetahui apakah perjanjian kerja di Universitas Muhammadiyah Jember telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau tidak.

1.6.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah preskriptif. Penelitian preskriptif yaitu penelitian dengan cara mempelajari peraturan perundang-undangan, tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum.

1.6.3. Sumber Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri dari :

a. Bahan Hukum Primer

⁵ Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, Kencana, Jakarta, Hal. 137

⁶ Johnny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia, Surabaya, Hal. 301.

⁷ Dyah Octorina Susanti dan A'an Efendy , 2014, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, Sinar Grafika, Jakarta, Hal. 10

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mengikat atau yang membuat orang taat pada hukum seperti peraturan perundang-undangan, dan putusan hakim. Terdiri dari :

1. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 2. Kepmenaker No. 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
 3. Undang-Undang Republik Indonesia No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional;
 4. Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
 5. Pokok-pokok Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember;
 6. Perjanjian Kerja Universitas Muhammadiyah Jember.
- b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan pendapat hukum / doktrin/ teori-teori yang diperoleh dari literatur hukum, hasil penelitian, artikel ilmiah, maupun website yang terkait dengan penelitian. Bahan hukum sekunder pada dasarnya digunakan untuk memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Terdiri dari:

1. Dokumen-dokumen tertulis, yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, artikel ilmiah, buku-buku literatur,

dokumen-dokumen resmi, arsip dan publikasi dari lembaga-lembaga terkait;

2. Dokumen-dokumen yang bersumber dari data-data statistik, baik yang dikeluarkan oleh institusi, yang terkait dengan fokus permasalahannya.

1.6.4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dimaksudkan untuk memperoleh bahan hukum yang dibutuhkan dalam penelitian. Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara studi kepustakaan. Studi Kepustakaan yaitu mendapatkan bahan hukum melalui bahan hukum tertulis dengan membaca dan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan, dokumen, laporan, arsip dan hasil penelitian lain yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.⁸

1.6.5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis bahan hukum kualitatif dengan tujuan memecahkan permasalahan yang diteliti. Metode kualitatif dilakukan dengan menganalisis data yang meliputi peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen, buku-buku kepustakaan, dan literatur lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas.

⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2015, *Penelitian Hukum Normative*, Rajawali Pers, Jakarta, Hal. 21