

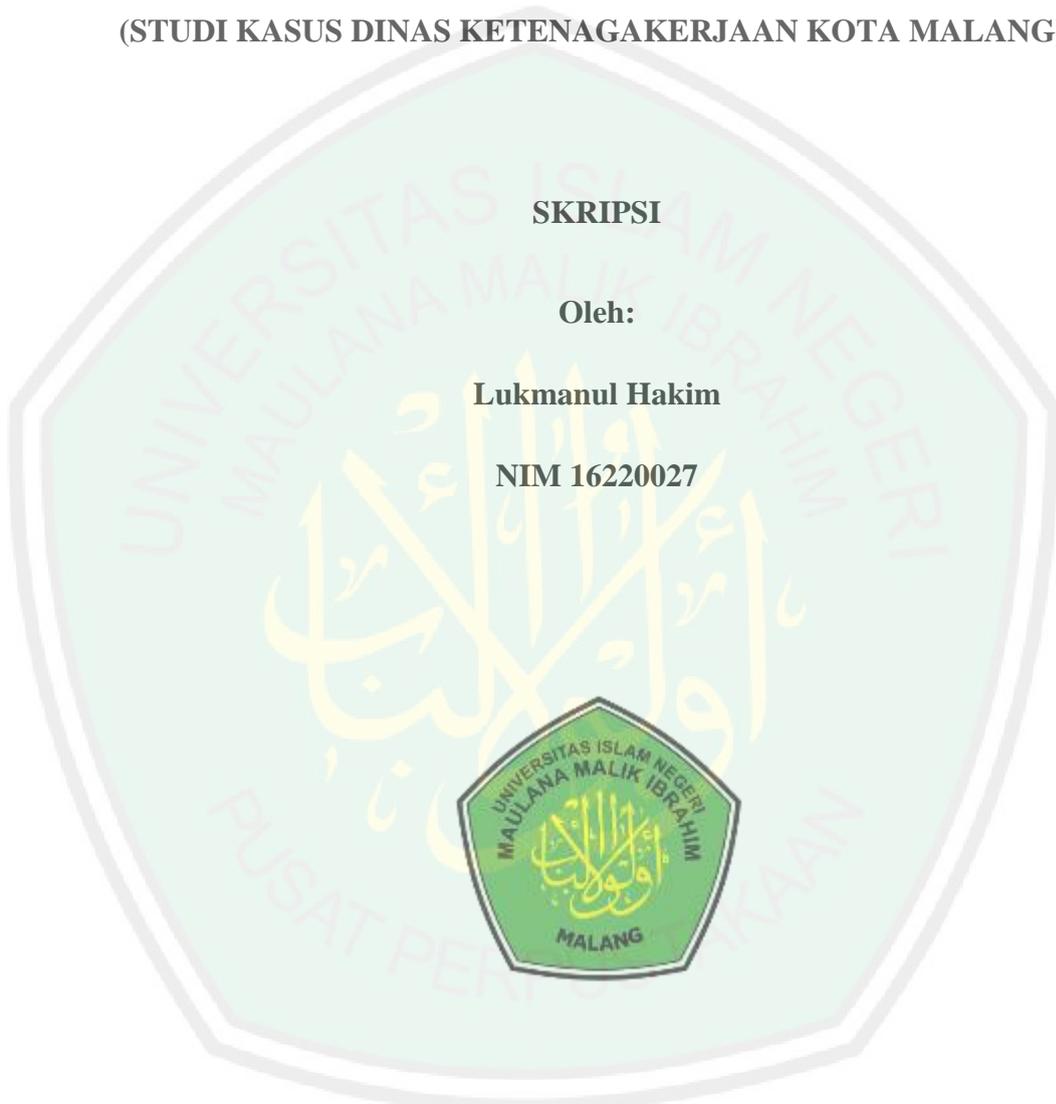
**IMPLEMENTASI PEMBERIAN HAK JAMINAN SOSIAL BAGI
PEKERJA RUMAHAN KOTA MALANG TINJAUAN PERATURAN
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI NO :
PER.24/MEN/VI/2006 DAN MASLAHAH MURSALAH
(STUDI KASUS DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MALANG).**

SKRIPSI

Oleh:

Lukmanul Hakim

NIM 16220027



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARI'AH

FAKULTAS SYARI'AH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2020

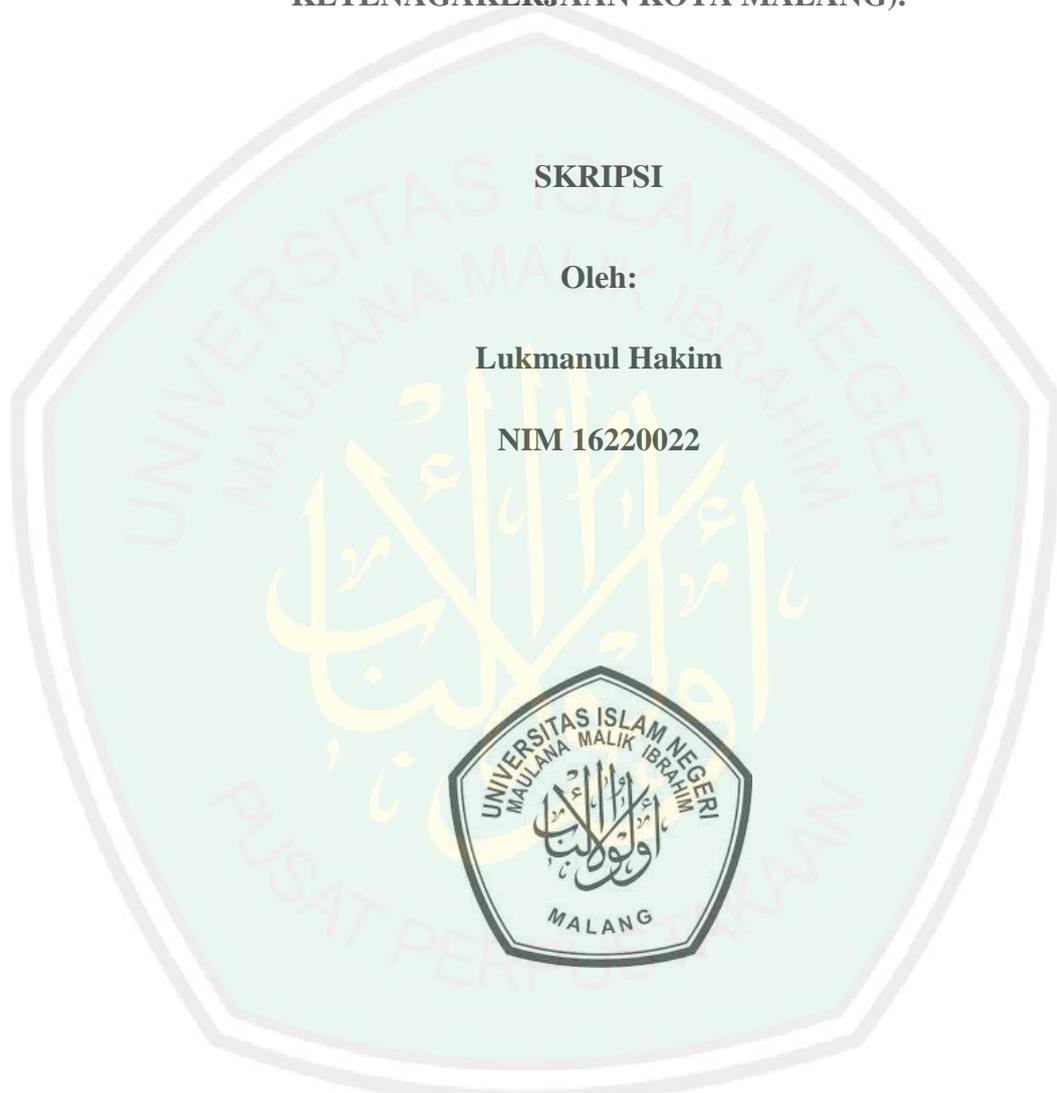
**IMPLEMENTASI PEMBERIAN HAK JAMINAN SOSIAL BAGI
PEKERJA RUMAHAN KOTA MALANG TINJAUAN PERATURAN
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI NO :
24/MEN/VI/2006 DAN MASLAHAH MURSALAH (STUDI KASUS DINAS
KETENAGAKERJAAN KOTA MALANG).**

SKRIPSI

Oleh:

Lukmanul Hakim

NIM 16220022



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARI'AH

FAKULTAS SYARI'AH

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2020

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,
Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan ilmu
keilmuan, Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**IMPLEMENTASI PEMBERIAN HAK JAMINAN SOSIAL BAGI
PEKERJA RUMAHAN KOTA MALANG TINJAUAN PERATURAN
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI NO :
24/MEN/VI/2006 DAN MASLAHAH MURSALAH (STUDI KASUS DINAS
KETENAGAKERJAAN KOTA MALANG).**

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindahkan data milik orang lain, kecuali yang disebutkan referensinya secara benar. Jika dikemudian hari terdapat persamaan penelitian yang telah jelas disusun orang lain, terdapat penjiplakan, dipublikasi atau pemindahan data orang lain baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang saya peroleh karenanya, batal demi hukum.

Malang, 5 Mei 2020

Penulis,




Lukmanul Hakim
NIM 16220027

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Lukmanul Hakim NIM: 16220027 Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan Judul:

IMPLEMENTASI PEMBERIAN HAK JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA RUMAHAN KOTA MALANG TINJAUAN PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI NO : 24/MEN/VI/2006 DAN MASLAHAH MURSALAH (STUDI KASUS DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MALANG).

Maka, pembimbing skripsi meyakini bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan standart ilmiah untuk diajukan dan diuji pada majelis dewan penguji,

Mengetahui
Ketua Jurusan,
Hukum Bisnis Syari'ah

Malang,
Dosen Pembimbing Skripsi

Dr. Fakhruddin, M.H.I.
NIP. 19740819 200003 1 002

Dr. Noer Yasin, MHI.
NIP. 196111182000031001

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara Lukmanul Hakim, NIM 16220027 , Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

IMPLEMENTASI PEMBERIAN HAK JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA RUMAHAN KOTA MALANG TINJAUAN PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI NO : 24/MEN/VI/2006 DAN MASLAHAH MURSALAH
(Studi Kasus Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang)

Telah dinyatakan lulus dengan nilai : B+

Malang, 19 Agustus 2020
Dekan,



Dr. H. Saifullah, SH., M.Hum
NIP. 196512052000031001

BUKTI KONSULTASI

Nama : Lukmanul Hakim
 Nim/ Jurusan : 16220027/ Hukum Ekonomi Syariah
 Dosen Pembimbing : Dr. Noer Yasin MHI

Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PEMBERIAN HAK JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA RUMAHAN KOTA MALANG TINJAUAN PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI NO : 24/MEN/VI/2006 DAN MASLAHAH MURSALAH (STUDI KASUS DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MALANG).

No.	Hari/ tanggal	Materi konsultasi	Paraf
1.	20 Desember 2019	Proposal	
2.	22 Januari 2020	BAB I-III	
3.	27 Januari 2020	Revisi BAB I-III	
4.	13 April 2020	BAB IV	
5.	14 April 2020	Revisi BAB IV	
6.	15 April 2020	Revisi BAB IV	
7.	28 April 2020	BAB V	
8.	29 April 2020	Revisi BAB V	
9.	4 Mei 2020	Abstrak	
10.	19 Mei 2020	ACC Skripsi	

Malang,
 Mengetahui.
 a/m Dekan
 Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah

Dr. Fakhruddin, M.H.I.
 NIP. 19740819 200003 1 002

MOTTO

“Harta Sejati Adalah Kesehatan, Bukam Emas dan Perak”

(Mahatma Gandhi)



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut nama Allah SWT yang maha pengasih serta penyayang karena dengan rahmat serta hidayahnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **IMPLEMENTASI PEMBERIAN HAK JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA RUMAHAN KOTA MALANG TINJAUAN PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI NO :Per.24/MEN/VI/2006 DAN MASLAHAH MURSALAH (STUDI KASUS DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MALANG)**. Semoga Shalawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada junjungan, panutan, dan contoh yang baik yaitu Muhammad SAW yang telah memberikan suatu pembelajaran dan suri tauladan dalam kehidupan manusia khususnya ummat islam. Yang telah membimbing kita dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang. Semoga kita tergolong orang-orang yan beriman dan mendapat safaat dari beliau kelak. Amin..

Segala daya dan upaya serta bantuan, bimbingan, maupun arahan dari berbagai pihak dalam proses penulisan skripsi ini, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.,Ag. Selaku Raktor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr. Saifullah, S.H., M.H., Selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. Fachruddin, M.H.I., Selaku Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syari'ah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Dr.Noer Yasin,MHI Selaku dosen pembimbing skripsi. Ucapan terimakasih tiada batas penulis haturkan atas waktu yang diluangkan,

- untuk membimbing, mengarahkan, dan memotivasi selama penulis menempuh perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Dr. Fachruddin, M.H.I. Selaku dosen wali penulis selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terimakasih penulis haturkan kepada beliau yang telah menjadi orang tua kedua di bangku pendidikan ini. Memberikan bimbingan, motivasi, dan arahan positif kepada penulis disaat penulis menemuinya.
 6. Kepada tim penguji, penulis ucapkan terimakasih atas sumbangsih argumentasi dan koreksi serta masukannya demi kesempurnaan skripsi ini.
 7. Segenap dosen Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pendidikan, bimbingan, dan anjuran untuk selalu mengamalkannya dalam kehidupan dengan ikhlas. Semoga Allah memberikan keberkahan dan menjadikan kemanfaatan untuk bekal di akhiran nanti.
 8. Terimakasih segenap staf Fakultas Syari'ah yang telah membantu dalam pelayanan administratif demi terselesaikannya skripsi ini.
 9. Terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua penulis, Bapak Ainul Yakin dan Ibu Jannatu yang telah berjuang untuk menafkahi segala kebutuhan dan keinginan anak tercinta ini. Mereka selalu mengingatkan penulis apabila kurang baik, memarahi ketika salah. Kemudian yang telah selalu mendoakan, memotivasi, mengajarkan tentang kedewasaan dalam hidup. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar.
 10. Terimakasih kepada Unit Aktivitas Pers Mahasiswa (UAPM) INOVASI yang telah memberikan pengalaman manis dalam berorganisasi, mengajarkan apa pentingnya melihat sesuatu tidak hanya di permukaan saja namun sesuatu harus di lihat sampai ke akar-akarnya agar masalah sebenarnya terlihat dan ucapan terima kasih kepada seluruh awak redaksi sudah mengajarkan pentingnya berorganisasi.

11. Terimakasih Kepada Himpunan Mahasiswa (HMI) Syariah-Ekonomi UIN Malang Yang telah memberikan pengalaman sekaligus suatu pelajaran dalam berorganisasi.
12. Terima Kasih Kepada Seluruh Teman-Teman dari seluruh kelompok Seperti ORDA, KKM, PKL dan seterusnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terima kasih sudah mengisi serta memberikan nasihat, motivasi serta pengalaman yang sulit untuk di lupakan.
13. Terima kasih kepada Saudari Sifa Fauziah yang selalu menasihati serta memberi semangat sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Malang,
Penulis,

Lukmanul Hakim
NIM 16220027

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi adalah pemindahan tulisan Arab ke dalam bahasa latin indonesia (latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab selain dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *footnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang berstandar internasional, nasional maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Tanggal 22 Januari 1998, No.158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992.

A. Konsonan

أ	= Tidak dilambangkan	ض	= Dl
ب	= B	ط	= Th

ت	= T	ظ	= Dh
ث	= Ta	ع	= ‘ (koma menghadap keatas)
ج	= J	غ	= Gh
ح	= H	ف	= F
خ	= Kh	ق	= Q
د	= D	ك	= K
ذ	= Dz	ل	= L
ر	= R	م	= M
ز	= Z	ن	= N
س	= S	و	= W
ش	= Sy	ه	= H
ص	= Sh	ي	= Y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam tranliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak ditengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (‘), terbalik dengan koma (’) untuk penggantian lambang “ع”.

B. Vokal, Panjang, dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vocal *fathah* ditulis dengan “a”, *kashrah* dengan “i” *dlommah* dengan “u”, sedangkan Panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal	Panjang	Diftong
a = fathah	Â	قال menjadi qâla
i = kasrah	î	قيل menjadi qîla
u = dlommah	û	دون menjadi dûna

Khusus untuk bacanya' nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan "î", melainkan tetap ditulis dengan "iy" agar dapat menggambarkan ya' nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya' setelah *fathah* ditulis dengan "aw" dan "ay". Perhatikan contoh berikut:

Diftong	Contoh
aw = و	قول menjadi qawlu
ay = ي	خير menjadi khayrun

C. Ta' marbûthah (ة)

Ta' marbûthah (ة) ditransliterasikan dalam "t". Jika berada ditengah kalimat, tetapi ta' marbûthah tersebut berada diakhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan "h". Misalnya الرسالة المدسة menjadi *al-risala li-mudarrisah*, atau apabila beradi di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlafilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan "t" yang disambungkan dengan kalimat berikutnya. Misalnya فى رحمة الله menjadi *fi rahmatillâh*.

D. Kata sandang dan lafadh al-Jalâlah

Kata sandang berupa “al” (ال) dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*), maka dihilangkan.

Perhatikan contoh berikut:

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan.....
2. Al-bukhâriy dalam muwaddimah kitabnya menjelaskan.....
3. *Masyâ'Allakânâwamâlamyasyâ lam yakun*
4. *Billâh 'azzawajalla*

E. Hamzah

Hamzah ditranliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan diakhir kata. Bila terletak diawal kata, hamzah tidak dilambangkan. Karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

شيء	- syai'un	امرت	- umirtu
النون	- an-nau'un	تاجذون	- ta'khuszûna

F. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fii'il (kata kerja), isim atau huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harakat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh: وان الله لهو خير الرازقين - wainnalillâhalahuwakhairar-râziqîn

Meskipun dalam system tulisan Arab, huruf capital tidak dikenal. Dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf

capital seperti yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital yang digunakan untuk menuliskan kata sandang, maka penulisan huruf capital tetap pada awal nama diri tersebut, bukan pada huruf awal kata sandang.

Contoh:

وما محمد الا رسول = wamaâ MuhammadunillâRasûl

ان اول بيت وضع للدرس = inna Awwalabaitinwudhi'alinnâsi

Penggunaan huruf capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan arabnya memang lengkap. Demikian ketika penulisan itu disatukan dengan kata lain. Sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan. Maka, huruf capital tidak dipergunakan.

Contoh:

نصر من الله فتح قريب = nasrun minallâhiwafathunqarîb

الله الا مرجمعا = lillâhi al-amrujamî'an

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam membaca, pedoman transliterasi merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dengan ilmu tajwid.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN PENELITIAN	v
BUKTI KONSULTASI	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xi
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT.....	xxii
ملخص البحث.....	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Definisi Oprasional	7
F. Sistematika Pembahasan	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian terdahulu	11
B. Kerangka Teori	15
1. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja	15
2. Tenaga Kerja	19
3. Pekerja Rumahan	24
4. Permen No: Per.24/Men/VI/2006	27
5. Masalah Mursalah	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	36
B. Pendekatan Penelitian	36
C. Lokasi Penelitian	37
D. Metode Pengambilan Sampel	37
E. Jenis Dan Sumber Data	38
F. Metode Pengumpulan Data	39
G. Metode Pengolahan Data	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian	42
B. Implementasi pemberian hak jaminan sosial bagi pekerja rumahan Kota Malang	47

C. Implementasi Pemberian Hak Jaminan sosial bagi pekerja rumahan tinjauan masalah mursalah	67
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	9
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Penelitian terdahulu	14
Rata Rata Waktu Kerja	53
Rata-rata jam kerja untuk pekerja rumahan dan perempuan di angkatan kerja	54
Upah Bulanan rata-rata pekerja rumahan.....	55
Pekerja Rumahan yang mendapat bantuan program jaminan sosial.....	60
Pekerja Rumahan Malang Raya	62



DAFTAR GAMBAR

Pekerja Informal: Hirarki penghasilan dan resiko kemiskinan menurut status kerja dan kelamin.	26
Struktur Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang	45



ABSTRAK

Lukmanul Hakim, 16220027, 2020, *Implementasi Pemberian Hak Jaminan Sosial Bagi Pekerja Rumahan Kota Malang Tinjauan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No: PER.24/MEN/VI/2006 dan Masalah Mursalah (Studi Kasus Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang)* Skripsi, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: Dr. Noer Yasin, MH.I

Kata Kunci : Jaminan Sosial, Pekerja Rumahan, Masalah

Undang Undang Dasar Tahun 1945 pasal 28 H menekankan bahwa setiap pekerja berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan untuk perkembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Maka setiap warga negara Indonesia seharusnya harus mendapat pelayanan serta rasa aman dalam bekerja tidak membedakan apakah pekerja tersebut masuk sektor Formal dan sektor informal seperti pekerja rumahan. Pemerintah masih menganggap bahwa pekerja informal atau pekerja yang melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja harus mendaftar sendiri untuk mendapat merasakan jaminan sosial tenaga kerja. Sedangkan permasalahan pekerja informal itu sendiri sudah sangat kompleks dimana sektor ini biasa bergerak pada usaha yang berskala mikro modal kecil, menggunakan teknologi sederhana/rendah, menghasilkan barang atau produk rendah, tempat usaha tidak tetap, jam kerja tidak teratur dan keberlangsungan usaha/pekerjaan tidak terjamin. Dengan beberapa masalah tersebut pemerintah mengeluarkan Permen No. PER.24/MEN/VI/2006 sebagai pedoman agar pekerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja juga bisa mendapat jaminan sosial.

Penelitian ini bertujuan mengetahui penerapan jaminan sosial bagi pekerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja khususnya pekerja rumahan di Kota Malang sesuai pedoman yang terdapat dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No. PER.24/MEN/VI/2006.

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian hukum empiris atau penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, pendekatan ini dilakukan terhadap realitas di dalam sebuah kelompok masyarakat untuk mengetahui fakta lapangan bagaimana penerapan hukum yang berlaku saat ini.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah implementasi pemberian hak jaminan sosial bagi pekerja rumahan kota Malang di tinjau dari hukum positif belum terlaksana karena beberapa kendala. Sedangkan dalam tinjauan masalah dengan adanya jaminan sosial tersebut telah memenuhi syarat yang diperbolehkannya masalah baru untuk berhujah atau berpegang kepada masalah mursalah

ABSTRAC

Lukmanul Hakim, 16220027, 2020, **Implementation of the Granting of Social Security Rights for Malang City Homeworkers Overview of Minister of Manpower and Transmigration Regulation No: PER.24 / MEN / VI / 2006 and Maslahah Mursalah (Case Study of Malang City Manpower Office)** Thesis, Law Department Islamic Economics, Faculty of Sharia, State Islamic University (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Advisor: Dr. Noer Yasin, MH.I

Keywords: Social Security, Homeworkers, Maslahah

The 1945 Constitution article 28 H emphasizes that every worker has the right to social security which allows for his full development as a dignified human being. So every citizen of Indonesia should receive services and a sense of security at work, not distinguishing whether the worker is in the formal sector and the informal sector such as homeworkers. The government still considers that informal workers or workers who do work outside the employment relationship must register themselves to get a feel for the social security of the workforce. Whereas the problem of informal workers themselves is very complex where the sector usually moves to micro-scale small capital businesses, uses simple / low technology, produces goods or products low, places of business are not fixed, irregular working hours and business continuity / employment is not guaranteed . With some of these problems the government issued Permen No. PER.24 / MEN / VI / 2006 as a guide so that workers who work outside the employment relationship can also get social security.

This study aims to determine the application of social security for workers who do work outside of work relationships, especially homeworkers in Malang according to the guidelines contained in the Minister of Manpower and Transmigration Regulation No. PER.24 / MEN / VI / 2006.

This study uses a type of empirical legal research methods or field research using a sociological juridical approach, this approach is carried out on reality in a community group to find out the facts of the field how the application of the law that applies today.

The conclusion in this study is the implementation of granting social security rights for homeworkers in Malang in terms of positive law has not been implemented due to several obstacles. Whereas the problem with the existence of social security has fulfilled the conditions that allow new problems to hail or hold onto the problem masalah

ملخص البحث

لقمانول حكيم، ١٦٢٢٠٠٢٧، ٢٠٢٠، تنفيذ منح حقوق الضمان الاجتماعي لعاملات المنازل في مدينة مالانغ لمحمة عامة دراسة حالة مكتب (مسلح مرسله و ٢٠٠٦ / PER.24 / MEN / VI : عن وزير القوى العاملة ولوائح الانتقال رقم مولانا (UIN) مدينة مالانغ للعمالة) الأطروحة ، قسم القانون الاقتصاد الإسلامي ، كلية الشريعة ، الجامعة الإسلامية الحكومية مالك إبراهيم مالانغ ، المستشار: د. نوير ياسين ، الما جستي

الكلمات المفتاحية: الضمان الاجتماعي ، العاملون في المنازل ، المصلحة

تؤكد المادة 28 ح من دستور عام 1945 على أن لكل عامل الحق في الضمان الاجتماعي الذي يسمح بتطوره الكامل كإنسان كريم. لذا ، يجب أن يتلقى كل مواطن في إندونيسيا الخدمات والشعور بالأمان في العمل ، دون تمييز ما إذا كان العامل في القطاع الرسمي والقطاع غير الرسمي مثل العاملين في المنازل. لا تزال الحكومة تعتبر أن العمال غير الرسميين أو العمال الذين يعملون خارج علاقة العمل يجب أن يسجلوا أنفسهم للتعهد على الضمان الاجتماعي للقوى العاملة. في حين أن مشكلة العاملين في مجال المعلوماتية أنفسهم معقدة للغاية حيث ينتقل القطاع عادة إلى الشركات الصغيرة ذات رأس المال الصغير ، ويستخدم تكنولوجيا بسيطة / منخفضة ، وينتج سلعا أو منتجات منخفضة ، وأماكن العمل غير ثابتة ، وساعات العمل غير المنتظمة ولا يتم ضمان استمرارية PER.24 / MEN / VI / التوظيف . مع بعض هذه المشاكل ، أصدرت الحكومة رقم تصريح كدليل حتى يتمكن العمال الذين يعملون خارج علاقة العمل من الحصول على الضمان الاجتماعي 2006 .

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تطبيق الضمان الاجتماعي للعمال الذين يعملون خارج علاقات العمل ، ولا سيما عمال المنازل في مالانغ وفقا للمبادئ التوجيهية الواردة في وزير القوى العاملة وتنظيم الهجرة رقم PER.24 / MEN / VI / 2006.

تستخدم هذه الدراسة نوعاً من طرق البحث القانوني التجريبي أو البحث الميداني باستخدام نهج قانوني اجتماعي ، ويتم تنفيذ هذا النهج على الواقع في مجموعة المجتمع لمعرفة الحقائق الميدانية عن كيفية تطبيق القانون الذي ينطبق اليوم

الاستنتاج في هذه الدراسة هو تنفيذ منح حقوق الضمان الاجتماعي للعمال المنزليين في مالانغ من حيث القانون الوضعي لم يتم تنفيذه بسبب عدة عقبات. في حين أن مشكلة وجود الضمان الاجتماعي قد استوفت الشروط التي تسمح للمشكلات الجديدة بالتسجيل بالمشكلة أو التمسك به



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga Kerja terbagi menjadi dua yaitu tenaga kerja pada sektor formal dan informal. Tenaga kerja sektor formal adalah tenaga kerja yang bekerja di perusahaan sebagai tenaga kerja terlatih (Skill Worker). Mereka memperoleh perlindungan hukum yang lebih kuat, kontrak kerja yang resmi dan berada pada organisasi yang berbadan hukum. Sementara Tenaga Kerja Sektor Informal adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan hanya bermodal kesepakatan tidak ada hubungan kerja, tanpa kontrak hanya kesepakatan secara lisan dan memiliki kerentanan untuk tidak menerima perlindungan kerja dari perusahaan ataupun perorangan (pemberi kerja). Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat pekerja informal masih mendominasi, untuk tahun 2019 tercatat penduduk yang berusia 15 tahun ke atas bekerja di sektor informal sebanyak 74 juta jiwa dan sektor formal 55,3 juta jiwa. Pekerja rumahan sendiri masuk tenaga kerja di sektor informal yang rentan sekali tidak mendapat perlindungan sosial seperti jaminan sosial.¹

Pekerja rumahan tentu berbeda dengan Pembantu Rumah Tangga (PRT), Pembantu Rumah Tangga memiliki gaji tetap perbulannya yang di berikan oleh majikan. Sementara Pekerja rumahan upah yang di dapat sesuai dengan produk yang dihasilkan (manufaktur). Pekerja rumahan adalah suatu kegiatan yang

¹ <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/10/21/sektor-informal-mendominasi-pekerjaan-di-indonesia-2015-2019> , diakses tanggal 11 mei 2020

dilakukan oleh keluarga di dominasi perempuan, dari generasi ke generasi, dengan nenek, ibu dan anak perempuan terlibat dalam pekerjaan rumahan. Untuk di Kota Malang sendiri banyak pekerja rumahan yang kesejahteraannya masih belum sepenuhnya terjamin baik dalam segi kelayakan upah, jam kerja dan jaminan sosial tenaga kerja. Karena alasan ekonomi para Pekerja rumahan harus bekerja untuk mendapat upah berupa uang tujuannya untuk menambah penghasilan ataupun mencukupi kebutuhan perharinya. Pekerja rumahan Kota Malang masih banyak mengalami masalah terutama dalam hal upah mengupah, seorang pekerja rumahan yang bekerja mengupas bawang hanya mendapat upah sebesar Rp 1000 perkilonya. Selama sehari pekerja rumahan hanya mampu menyelesaikan 70kg bawang itu pun dikerjakan oleh enam orang, sehingga setiap pekerja rumahan hanya mendapat upah Rp 10.000 ribu sampai Rp 15,000 ribu. Artinya jika mereka terus bekerja selama sebulan satu pekerja rumahan hanya mendapat upah sebesar Rp 450 ribu.²

Selain ketimpangan dalam hal bekerja hampir semua pekerja rumahan tidak mendapat bantuan sosial sama sekali terutama jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan. Padahal dalam UUD tahun 1945 pasal 28 H menekankan bahwa “*setiap pekerja berhak atas jaminan sosial bagi tenaga kerja guna untuk mengembangkan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat.*”³ Para pekerja rumahan ini tentu tidak memiliki jaminan sosial sama sekali terutama jaminan kesehatan. Jaminan kesehatan tentu sangat dibutuhkan

² Nurlayla Ratri. <https://www.malangtimes.com/baca/31016/20180905/miris> pekerja perempuan pekerja rumahan di kota maang masih di bayar murah. Diakses tanggal 12 mei 2019

³ UUD tahun 1945 pasal 28 H

agar mendapat penggantian sesuatu yang hilang, sakit, ataupun peristiwa lain yang tidak dikehendaki. Ini menjadi masalah apabila terjadi kecelakaan maka tidak ada yang menjamin para pekerja rumahan. Walaupun pemerintah sudah mengeluarkan Peraturan Menteri No : PER/ 24/MEN/VI/2006 namun peraturan tersebut belum terlaksana dengan baik terhadap para pekerja sektor informal terutama para pekerja rumahan di Kota Malang. Data Mitra Wanita Pekerja Rumahan Indonesia mencatat sebanyak 4,2 ribu perempuan pekerja rumahan menjadi korban eksploitasi pengusaha. Mereka mendapat upah 20% sampai 40% persen dari Upah Minimum Regional (UMR). Dan belum mendapat perlindungan hukum serta jaminan sosial BPJS. ⁴

Sempat beberapa waktu lalu beberapa media Kota Malang memberitakan Para Pekerja rumahan yang didominasi perempuan melakukan aksi di depan Kantor Balaikota Malang beberapa tuntutan di antaranya tentang upah tidak layak, jam kerja, jaminan sosial . Mereka mengaku mendapat upah yang sangat minim sekali, salah satu contoh seperti pekerja rumahan yang menjahit selimut mereka hanya mendapat upah seribu rupiah perselimut. selama sehari mereka hanya mampu menjahit lima selimut saja. Bisa dikatakan upah yang mereka dapat dalam sehari kerja hanya 5 ribu rupiah saja. ⁵

⁴ Nurlayla Ratri, <http://www.malangtimes.com/baca/31016/20180905/184200/miris-perempuan-pekerja-rumahan-di-kota-malang-masih-dibayar-murah>, Diakses tanggal 26 September 2019

⁵ Hanum Oktavia, <http://rri.co.id/post/berita/338124/daerah/perempuan-pekerja-rumahan-di-malang-tuntut-upah-layak.html> diakses tanggal 26 September 2019

Dengan melihat kasus kasus di atas maka negara melalui pemerintah memiliki kewajiban untuk memberikan kesejahteraan, perlindungan, dan pemeliharaan terhadap seluruh rakyat Indonesia khususnya pekerja rumahan. Karena tujuan Negara Indonesia sudah secara tegas dirumuskan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu: *“Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintahan negara yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, dan mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”*.⁶

Kejadian yang menimpa pekerja rumahan Kota Malang tentu menjadi pembelajaran bagi kita semua, bahwa semua Pekerja memiliki hak untuk mendapat jaminan sosial. Peran Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang sangat diperlukan agar terselenggaranya Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No. PER.24/MEN/VI/2006 berjalan dengan baik khususnya Kota Malang. Tujuannya agar para pekerja rumahan bisa hidup sejahtera seperti pekerja lain. mendapat hak-haknya yaitu jaminan sosial untuk menjamin kesejahteraan para pekerja rumahan, keluarga dan orang di sekitarnya.

⁶ Undang Undang Dasar 1945

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Implementasi Pemberian Hak Jaminan Sosial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang, apakah sesuai dengan Permen No: PER.24/MEN/VI/2006 ?
2. Bagaimana Tinjauan Masalah dalam Penerepan Permen No: PER.24/MEN/VI/2006 tentang Pendoman Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Yang Melakukan Pekerjaan Diluar Hubungan Kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui akses jaminan sosial, bagi pekerja rumahan di Kota Malang serta mengetahui penerapan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.24/MEN/ VI/2006.
2. Mengetahui tinjauan Masalah penerapan Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No. PER.24/MEN/VI/2006 terhadap kesejahteraan serta jaminan sosial pekerja rumahan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun Kegunaan serta manfaat yang diharapkan dari penelitian ini nantinya adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Diharapkan penelitian ini nantinya dapat memberikan sumbangan serta untuk suatu pengembangan ilmu khususnya ilmu Hukum.

- b. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumbangan untuk penelitian selanjutnya yang mungkin memiliki pembahasan yang sama tentang Pekerja Rumahan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Pekerja Rumahan

Dapat memberikan pemahaman serta dorongan moral bahwa jaminan sosial ini penting bagi para pekerja informal khususnya pekerja rumahan. Sehingga nantinya pekerja selain mendapat upah layak juga jaminan sosial yang penting untuk dirinya serta orang sekitarnya.

b. Bagi Pemerintah

Penelitian ini dapat memberikan kesadaran bahwa pekerja sektor informal juga perlu diperhatikan. Karena pemerintahan memiliki peran pengawasan dan memiliki kewajiban memberikan jaminan sosial bagi seluruh pekerja termasuk pekerja rumahan.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini juga akan memberikan pemahaman bahwa perusahaan memiliki peran penting bagi pekerja rumahan. Karena perusahaan yang akan memberikan upah kepada para pekerja rumahan melalui perantara atau secara langsung. Dengan mengetahui hasil penelitian ini semoga para pemberi kerja (perusahaan) tergerak hatinya untuk mempertimbangkan kesejahteraan pekerja rumahan

d. Bagi Masyarakat

Penelitian dapat memberikan pemahaman dan penambahan pengetahuan serta penambahan wawasan sehingga dapat mendidik kita bahwa kadang ketimpangan itu terjadi di sekitar kita.

E. Definisi Oprasional

Terdapat hal penting yang harus diketahui dari uraian yang telah di jelaskan sebelumnya, peneliti harus memahami suku kata dari uraian judul yang telah diangkat yang dipandang penting untuk menjelaskan judul berikut :

1. Impelementasi Permen No: PER/24/MEN/VI/2006 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang : Menjelaskan tentang Pelaksanaan/ Penerapan Jaminan sosial bagi para pekerja rumahan Kota Malang. Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang belum melaksanakan sepenuhnya sesuai dengan dengan pendoman yang ada dalam permen No. PER.24/MEN/VI/2006 tentang pendoman “Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Yang Melakukan Pekerjaan diluar Hubungan Kerja”. Menurut Uraian latar belakang di atas memang pelaksanaan Permen No PER.24/MEN/VI/2006 masih belum terlaksana karena bisa diukur dari beberapa kasus dari media/berita yang menyatakan banyak pekerja rumahan belum mendapatkan haknya sebagai pekerja yaitu jaminan sosial. Dengan kejadian tersebut dapat dipahami bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang belum melaksanakan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Trasmigrasi No. PER.24/MEN/VI/2006 tersebut.

2. Masalah Mursalah : Menurut Imam Syatibi masalah adalah sesuatu untuk memelihara hak hamba, dalam bentuk meraih kemaslahatan dan menolak kemafsadahan. Jadi kalau kita mengacu pada implementasi pemberian hak jaminan sosial kepada pekerja rumahan Kota Malang. Maka nilai masalah tidak memiliki kesesuaian. Karena implementasi Permen No:Per.24/Men/VI/2006 tidak dilaksanakan. Menurut Imam Syartibi ada dua syarat agar masalah itu dapat diterima. Pertama masalah tersebut harus sejalan dengan tindakan syara', apabila tidak sejalan atau bellawanan dengan dalil syara' (Quran,Sunnah, dan Ijma'), maka tidak dapat diterima sebagai dasar penetapan hukum islam. Kedua masalah seperti kriteria nomor satu diatas tidak ditunjukkan oleh dalil khusus. Jika ada dalil khusus yang menunjukkan maka menurut Imam syartibi dan Imam Malik itu termasuk kajian qiyas. Maka dari kedua teori tersebut kita bisa menilai bahwa tidak terlaksananya implementasi Permen No : Per.24/Men/VI/2006 merupakan sesuatu yang tidak memiliki nilai masalah. Karena jaminan sosial tidak tersampaikan dengan baik kepada pekerja rumahan Kota Malang.

masalah mursalah itu sendiri menurut Imam Syartibi dan Imam Malik adalah satu dalil hukum yang berdiri sendiri. Karena kedua Imam tersebut berpendapat bahwa metode istislah dalam menetapkan hukum islam tidak berdasarkan kepada nash tertentu, tetapi hanya berdasarkan masalah yang sejalan dengan tujuan penetapan hukum syara'. Dan ruang lingkup oprasional masalah mursalah, Imam Syartibi dan Imam

ghazali sepakat yaitu hanya berlaku dalam bidang muamalah saja dan tidak berlaku dalam bidang ibadah.

F. Sistematika Pembahasan

1. Bagian Pendahuluan

Bagian pendahuluan terdiri dari Judul, Persetujuan Pembimbing, Halaman Pengesahan, Pernyataan Motto, Lembar Persembahan, Kata Pengantar, Abstrak dan daftar isi.

2. Bagian Isi Skripsi

BAB I (satu) merupakan awal dari bentuk penelitian yang memuat beberapa hal penting seperti Latar Belakang, Rumusan Masalah bisa juga diartikan sebagai fokus masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian serta Sistematika Penulisan.

BAB II (dua) memuat tentang penelitian terdahulu dan tinjauan pustaka yang menguraikan tinjauan tentang jaminan sosial tenaga kerja, Tenaga Kerja, Pekerja Rumahan, Masalah Mursalah

BAB III (tiga) tentang metode penelitian yang memuat tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode pengolahan data.

BAB VI (empat) Hasil penelitian dan pembahasan menguraikan tentang

BAB V (lima) Simpulan dan saran menguraikan kesimpulan secara keseluruhan dan pembahasan skripsi dan saran saran yang berhubungan dengan masalah skripsi.

3. Bagian akhir Skripsi

Bagian akhir skripsi memuat tentang daftar pustaka serta lampiran-lampiran.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua merupakan tinjauan pustaka yang memuat dua bagian yang meliputi penelitian terdahulu dan kajian pustaka. Pemaparan lebih lengkapnya sebagai berikut.

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini yang berjudul “Implementasi Hak Jaminan Sosial bagi pekerja rumahan Kota Malang Tinjauan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No PER.24/MEN/VI/2006 dan Tinjauan Masalah Mursalah (Studi kasus di Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang)” merupakan penelitian yang masih belum banyak diteliti karena pekerja rumahan masih dianggap tidak memiliki masalah di dalam menjalankan tugasnya.⁷

Padahal mereka memiliki target pekerjaan yang harus di selesaikan setiap hari yang mengakibatkan mereka harus memiliki jam terbang lebih lama daripada pekerja biasa/ buruh pabrik. Selain jam terbang yang lama mereka di dalam bekerja tidak memiliki jaminan sosial terutama jaminan kesehatan tentu di dalam bekerja mereka juga memiliki resiko kecelakaan kerja. Jadi pemerintah khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki peran di dalam pemenuhan hak mereka (Pekerja Rumahan) yang tercantum dalam Permen Tenaga Kerja dan

⁷ Kementerian PPN/Bappenas, *Pekerja Rumahan Indonesia, Hasil dari Pemetaan Pekerja Rumahan di Sumatra Utara, Jawa barat, Jawa tengah, Yogyakarta, Jawa Timur dan Banten* (Proyek ILO Mampu, 2015)h. 8

Transmigrasi No : Per-24/MEN/VI/2006. Untuk penelitian yang memiliki kesamaan dengan penelitian ini antara lain.

Pertama adalah penelitian Firda Aulia Rochma, dengan judul *“Implikasi Pasal 8 Undang Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah daerah terhadap pengawasan pemenuhan hak pekerja atas jaminan sosial tenaga kerja (Studi Di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Blitar)”*. Di dalam penelitian yang dilakukan oleh Firda Aulia Rochma menitik fokuskan penelitiannya terhadap pengawasan ketenagakerjaan setelah berlakunya undang-undang Nomor 23 Tahun 2014. Kedua peneliti ini juga melihat apakah hambatan hambatan yang dialami oleh pemerintah khususnya Disnaker Kabupaten Blitar dan upaya-upaya apa saja yang dilakukan setelah berlakunya Undang Undang nomor 23 tahun 2014.⁸

Penelitian Firda Aulia Rochma adalah penelitian empiris, tentu pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara langsung turun kepada objek yang diteliti, observasi dan dokumentasi serta analisis yang digunakan tertuang Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam penelitian di atas menyebutkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan khususnya dalam pemenuhan hak jaminan sosial tenaga kerja di Kabupaten Blitar masih belum terlaksana dengan baik.⁹

⁸ Firda Aulia Rochma, *“Implikasi Pasal 8 Undang Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah daerah terhadap pengawasan pemenuhan hak pekerja atas jaminan sosial tenaga kerja (Studi Di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Blitar)”*, Skripsi. (Malang, Uin Maulana Malik Ibrahim Malang, 2019)

⁹ Rocma, *“Implikasi Pasal 8 Undang Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah daerah terhadap pengawasan pemenuhan hak pekerja atas jaminan*

Untuk penelitian yang dilakukan Firda Aulia ini memiliki perbedaan dengan penelitian ini dimana Firda melihat keterlibatan undang undang terhadap pengawasan pemenuhan hak pekerja atas jaminan sosial. Sedangkan penelitian ini dilakukan dengan melihat implementasi undang undang yang terjadi dilapangan apakah sudah berjalan atau tidak sama sekali.

Yang kedua penelitian oleh Solechan dari Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro dengan judul *Perlindungan Homeworke* yang bekerja secara *Putting Out System* dalam penelitian tersebut adalah bentuk ganda dari ibu rumah tangga yang mayoritas merupakan masyarakat menengah kebawah dan biasanya hal tersebut untuk memenuhi kebutuhannya sehari hari. *Putting Out System* mengharuskan pekerja nya di beri upah sesuai jumlah produk yang dihasilkan bukan dari jam kerja yang mereka tempuh. Selain itu mereka juga terkadang mengikutkan para anak anak untuk menyelesaikan target produksi yang sudah di berikan oleh pemberi kerja.¹⁰ sedangkan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tentu melarang pekerja anak di bawah umur bekerja itu termaktub dalam bab 10 paragraf 2 pasal 68. Dengan demikian semua pekerja rumahan memiki resiko kecelekaan kerja apalagi bekerja secara *Putting Out System* tidak memihak para pekerja sama sekali.

Ketiga Penelitian yang berbentuk skripsi dari Khoirotul Khabibah tentang *Implemetasi Pemberian Hak Jaminan Sosial Tenga kerja Bagi Pekerja di CV*

sosial tenaga kerja (Studi Di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Blitar)”, Skripsi. (Malang, Uin Maulana Malik Ibrahim Malang, 2019)

¹⁰ Solechan, “*Perlindungan Homeworke yang bekerja secara Putting Out System*”, Jurnal(Universitas Diponegoro,2018)

Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Hukum Positif dan Masalah Mursalah). Penelitian yang dilakukan oleh Khoirul Khabibah adalah penelitian empiris yang langsung ke objek yang akan diteliti yaitu para pekerja di CV Mupakat Jaya Teknik. Adapun permasalahan yang akan diangkat tentang implementasi pemberian hak jaminan sosial dari pengusaha kepada para pekerja.¹¹

Pendekatan yang dilakukan Peneliti yaitu pendekatan yuridis sosiologis, pendekatan penelitian yang dilakukan terhadap keadaan nyata dilapangan dan melihat implementasi hukum yang berlaku saat ini. Tentu hukum yang akan menjadi perspektif adalah hukum jaminan sosial.¹²

Tabel I
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

Nama Perguruan Tinggi dan Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
Firda Aulia Rocma (2019) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	“Implikasi Pasal 8 Undang Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah daerah terhadap pengawasan pemenuhan hak pekerja atas jaminan sosial tenaga kerja (Studi Di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Blitar)”	a. Jaminan Sosial Tenaga Kerja	a. Objek penelitian. b. Wewenang Pengawasan Ketenagakerjaan
Solechan	Perlindungan	a. Objek	a. Meneliti Putting

¹¹ Khoirul Khabibah, *Implementasi Pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga kerja Bagi Pekerja di CV Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Hukum Positif dan Masalah Mursalah)*. Skripsi (Malang, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016)

¹² Khabibah, *Implementasi Pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga kerja Bagi Pekerja di CV Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Hukum Positif dan Masalah Mursalah)*. Skripsi (Malang, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016)

(2018) Universitas Diponegoro	Homeworker yang bekerja secara Putting Out System	yang diteliti memiliki kesamaan yaitu pekerja rumahan	Out sedangkan peneliti saat ini tentang jaminan sosialnya b. Wewenang Pengawasan yang berbeda c. Lokasi penelitian
Khoirul Khabibah (2016) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	Implemetasi Pemberian Hak Jaminan Sosial Tenga kerja Bagi Pekerja di CV Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Hukum Positif dan Masalah Mursalah)	a. Meneliti tentang jaminan soisial pekerja b. Meneliti tentang penerapan atau implemeta si peraturan c. Penelitian nya empiris	a. Objek penelitian berbeda b. Wewenang pemberian hak jaminan sosial c. Lokaso Penelitian

B. Kerangka Teori

1. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

a. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial adalah suatu perlindungan yang diberikan oleh instansi atau kelompok bagi anggotanya untuk mempersiapkan peristiwa ataupun resiko-resiko dikemudaian hari dengan tujuan untuk menghindari sesuatu yang tidak diinginkan saat bekerja, yang dapat mengakibatkan hilangnya suatu atau merugikan. Jaminan sosial itu sendiri untuk memberikan pelayanan kesehatan dan jaminan keuangan dari peristiwa yang merugikan tersebut serta tunjangan untuk keluarga dan anak di kemudian hari.¹³

¹³ Santanoe, kertonegoro, *Jaminan Sosial dan pelaksanaanya diIndonesia*. (Jakarta:Mutiar,2009), h,29

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu usaha pemberian haknya yang ditujukan kepada tenaga kerja/pekerja. Utamanya bagi pekerja buruh yang berada dibawah perusahaan dan di luar perusahaan untuk menyelenggarakan, perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kepada ketiga belah pihak baik pengusaha , para buruh atau pekerja, pemerintah. Dalam kamus populer “pekerjaan sosial isitilah jaminan sosial memiliki arti sebagai berikut : jaminan sosial adalah suatu program yang bertujuan untuk melindungi masyarakat yang diberikan oleh negara, organisasi sosial dan masyarakat kepada seseorang/individu yang akan menghadapi keadaan sulit di dalam hidupnya baik itu sakit, menderita penyakit kronis, kecelakaan kerja dan lainnya. Yang harus kehilangan upahnya diluar kehendak dirinya sendiri.¹⁴

Sedangkan pengertian yang diberikan oleh ahli contohnya Imam Soepomo jaminan sosial adalah Suatu pembayaran yang diterima oleh pihak pekerja diluar keslahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi imam soepomo beranggapan jaminan sosial menjamin kepastian pendapatan (income security) dalam hal kehilangan gaji atau upah karena alasan diluar kehendaknya.¹⁵

Setelah kemajuan dan perkembangan muncul baik yang menyangkut tentang masalah landasan hukum. Betuk penyelenggaraan serat perlindungan, pada tahun 1977 dibuatlah oeraturan yang menjadi tonggak yang penting dalam sejarah. Yaitu dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 33 Tahun

¹⁴ Achmad Subianto, *Sistem jaminan sosial nasional*. (Jakarta: GIBON BOOKS, 2016)h.7

¹⁵ Imam Soepono, *Pengantar Hukum Perburuhan*.(Jakarta:Djambatan,2009)h.136

1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja disingkat (ASTEK). Peraturan pemerintah tersebut mewajibkan setiap pengusaha/pemberi kerja swasta ataupun BUMN untuk mengikuti program ASTEK terbit pula PP nomer 24 tahun 1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu perum ASTEK.¹⁶

Selanjutnya yang juga memiliki peran penting yaitu terbentuknya UU no. 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK). Selanjutnya pemerintah kemudian menetapkan PT. JAMSOSTEK yang menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja melalui PP no.36 tahun 1995. Program jamsostek itu sendiri untuk memberikan perlindungan minimum atau melindungi kebutuhan minimum bagi tenaga kerja dan keluarganya dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan meliputi sebagian pengganti apabila ada sesuatu sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang akibat resiko sosial.

PT Jamsostek (Persero) yang memiliki keinginan mengedepankan kepentingan dan hak normatif tenaga kerja di Indonesia yang dimana memiliki program sebanyak 4 program. Diantaranya program jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKM), jaminan pemeliharaan kesehatan (JKS), jaminan hari tua (JHT). Bagi semua tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjut hingga berlakunya UU 24 tahun 2011 tentang Penyelenggara jaminan sosial. Amant Undang Undang yang mengatakan bahwa pada tanggal 1 Januari

¹⁶ Fathimah Fildzah Izzati dan Robie Kholilurrahman, <http://www.prp-indonesia.org/2015/sejarah-singkat-perindungan-sosial-di-indonesia>, diakses 2 November 2019

2014 Jamsostek resmi menjadi badan hukum milik negara/ Badan hukum publik. Kemudian pada tanggal tersebut jamsostek resmi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Sejak saat itu semua program jaminan sosial seperti JKK,JHT,JKM, resmi di pegang BPJS dan ditambah satu program yaitu jaminan pensiun pada tanggal 1 juli 2015.

BPJS ketenagakerjaan masih berusaha terus meningkatkan pelayanan terhadap pekerja dan juga pengusaha. Dan berusaha memberikan manfaat yang signifikan bagi perkembangan perekonomian, kesejahteraan negara republik indonesia, peningkatan pertumbuhan masyarakat, dan terakhir memberikan manfaat khususnya bagi seluruh rakyat indonesia. Badan penyelenggara Jaminan sosial BPJS yang merupakan transformasi dari Badan Usaha Milik Negara yang sudah berjalan sampai tahun 2020 ini. ASKES (Persero) berubah menjadi BPJS Kesehatan yang sudah beroperasi sejak tanggal 1 januari 2014, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan beroperasi dan menyelenggarakan program JKK,JP,JKM, JHT.

b. Bentuk perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Berdasarkan UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang(BPJS), dibentuk 2 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial¹⁷, yaitu:

1. BPJS Ketenagakerjaan, berdasarkan pasal 5 ayat 2
4 jenis program jaminan sosial yang dimiliki oleh BPJS ketenagakerjaan, yaitu:
 - a. jaminan kecelakaan kerja (JKK),

¹⁷ UU No 24 tahun 2011 tentang BPJS

- b. jaminan hari tua (JHT),
 - c. jaminan pensiun (JP)
 - d. Jaminan Kematian (JKM)
2. BPJS Kesehatan

2. Tenaga Kerja

Pengertian Tenaga Kerja menurut pendapat BPS yang memiliki arti Tenaga kerja bisa di sebut manpower sebagai penduduk yang memiliki usia produktif yaitu 15 tahun keatas yang berpotensi memproduksi barang dan jasa, Pusat stastistik me klasifikasikan tenaga kerja menjadi 4 diantaranya:

- a. Pertama adalah pekerja full/ penuh yang biasanya di sebut full employed merupakan tenaga kerja yang memiliki jangka waktu kerja sekitar lebih dari 35 jam dalam seminggu dengan hasil yang berfariasi sesuai dengan tugas yang mereka meiliki.
- b. Tenaga Kerja tidak penuh bisa disebut juga pengangguran setengah atau dalam bahasa inggris di sebut Under Employed merupakan tenaga kerja dengan jam kerja kurang dari 35 jam seminggu. dan
- c. Terakhir adalah tenaga kerja yang memang belum bekerja atau semetara belum bekerja (unemployed) adalah tenaga kerja dengan jam kerja lebih dari satu jam seminggu.

Tenaga kerja merupakan setiap orang yang sudah mencapai batas usia 15 keatas dan sudah dikatakan mampu melaksanakan pekerjaan baik dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi

keperluan sendiri dan masyarakat.¹⁸ Undang Undang ketenagakerjaan juga menyebutkan dalam pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja yang meliputi : pelatihan kerja, kesepakatan kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, kondisi di lingkungan kerja pengupahan serta kesejahteraan para pekerja.¹⁹ Masalah ketenagakerjaan juga menjadi sorotan yang sangat sensitif bagi pemerintah dan berbagai pihak seperti lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga. Pemerintah menilai masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu bahan sentral pembangunan nasional. Karena masalah ketenagakerjaan itu hakikatnya memiliki hubungan langsung dengan tenaga kerja dan pembangunan yang memiliki sumbangan terhadap peningkatan pembangunan bangsa termasuk pembangunan sektor ketenagaan ini sendiri. Dimana pembangunan tapi bertujuan kepada tenaga kerja diantaranya:

- a. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dalam pembangunan ketenaga kerjaan yang diharapkan tentunya menyusun dan menetapkan rencana tenaga kerja ,
- b. Memdayagunakan dan memberdayakan tenaga secara maksimum,
- c. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraannya, dan
- d. Menciptakan pemerataan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan nasional dan lainnya.²⁰

Perencanaan Tenaga kerja adalah salah satu tujuan agar dapat di jadikan suatu hukum dan dasar acuan dalam pembuatan kebijakan, strategi, dan penerapan

¹⁸ Undang Undang Nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1

¹⁹ Undang Nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 8

²⁰ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, (jakarta, Sinar grafika, 2017)h.2

program pembangunan ketenagakerjaan yang memiliki sifat berkesinambungan. Sebagian besar manusia di Indonesia memiliki kesadaran bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran penting sebagai aktor dalam mencapai tujuan negara. Sejalan dengan pemabangunan ketenagakerjaan memiliki arah untuk meningkatkan kualitas dan kontribusi dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.²¹

Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan atas asas terpadu dan kemitraan. Tenaga kerja adalah orang yang mengerjakan dan bekerja, orang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam di luar hubungan kerja.²²

Sumarsono berpendapat bahwa tenaga kerja merupakan orang yang bersedia untuk melakukan pekerjaan. Definisi tenaga kerja merupakan mereka yang bekerja untuk dirinya ataupun masyarakat maupun keluarga yang menerima bayaran bisa dikatakan upah. Mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak memiliki kesempatan sehingga terpaksa menganggur. Dengan kata lain tenaga kerja memiliki definisi lain yaitu setiap orang yan mampu melakukan pekerjaan guna untuk memenuhi kebutuhan keluarga, masyarakat, atau dirinya sendiri.²³

Menurut Simanjuntak Tenaga kerja adalah kelompok penduduk usia kerja, dimana ia mampu bekerja atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang menghasilkan nilai ekonomis dalam menghasilkan suatu barang atau jasa baik

²¹ Undang Undang Ketenagakerjaan nomer 13 tahun 2003, pasal 9

²² Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta, Graedia Pustaka, Cetakan keempat 2011)

²³ Devi Lestyasari, Hubungan Upah Minimum Provinsi dengan jumlah tenaga kerja formal di Jawa Timur, (Suerabaya, Fakultas Ekonomi, Unesa)

untuk memenuhi kebutuhan sendiri dan orang lain.²⁴

Working age population merupakan sebutan bagi orang yang mampu bekerja dalam usia kerja atau bisa di katakan penduduk usia kerja. Tenaga kerja merupakan tenaga kerja manusia baik rohani dan jasmaninya yang digunakan dalam proses produksi yang disebut juga sumber daya manusia. Tenaga kerja inilah yang membuat sumber produksi dapat digunakan. Manusia tidak hanya menggunakan jasmaninya untuk bekerja tetapi juga rohaninya. Tenaga kerja jasmani adalah tenaga kerja yang mengandalkan kekuatan fisiknya atau jasmaninya dalam pembuatan atau proses produksi. Sedangkan tenaga kerja rohani adalah tenaga kerja yang membutuhkan pikiran untuk melakukan kegiatan atau proses produksi. Sitanggang, nachrowi, mengklasifikasikan ciri ciri tenaga kerja antara lain.²⁵Sitanggang dan Nachrowi,²⁶ klasifikasi tersebut sebagai berikut:

- a. Tenaga kerja umumnya tersedia di pasar tenaga kerja dan biasanya siap untuk digunakan dalam suatu proses produksi barang dan jasa. Kemudian perusahaan atau penerima tenaga kerja meminta tenaga kerja dari pasar tenaga kerja. Apabila tenaga kerja tersebut telah bekerja, maka mereka akan menerima imbalan berupa upah atau gaji.
- b. Tenaga kerja terampil adalah sumberdaya manusia yang sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan atau impian perusahaan.

Manpower terdiri dari beberapa angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

²⁴ Tambunan, *Tenaga Kerja*. (Yogyakarta: Bpfe 2002)h.78

²⁵ Suroso, *Ekonomi Produksi*, (Bandung: Lubuk Agung 2004) h.109

²⁶ Sitanggang dan Nachrowi, *Pengaruh Struktur Ekonomi pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektora, Analisis Model Demometrik di 30 propinsi pada 9 sektor Di Indonesia*. (Depok, Pasca Sarjana UI, 2004)

Angkatan kerja bisa dikatan penduduk yang berada di dalam usia kerja yang bekerja atau yang mempunyai pekerjaan namun untuk sementara sedang tidak mempunyai kesempatan bekerja dan atau sedang mencari pekerjaan.

Angkatan kerja terdiri dari golongan, yaitu :

- a. golongan yang bekerja, yaitu para pekerja yang melakukan pekerjaan dengan maksud untuk memperoleh upah, atau memperoleh keuntungan, baik yang mereka yang bekerja penuh atau paruh waktu.
- b. golongan yang menganggur, yaitu orang yang tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan menurut waktu tertentu atau mereka yang sudah pernah bekerja tetapi sudah menganggur dan sedang mencari pekerjaan.

Golongan yang bukan masuk dalam klasifikasi angkatan kerja atau penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak memiliki pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan. Yaitu orang-orang yang masih bersekolah (mahasiswa, pelajar). Mengurus rumah tangga (maksudnya istri yang hanya mengurus rumah). Serta menerima pendapatan yang bentuknya bukan imbalan langsung dari hasil kerjanya. (pensiun, disabilitas yang mendapat sumbangan). Selanjutnya golongan dalam kelompok angkatan kerja sewaktu waktu dapat menawarkan jasa untuk bekerja. Oleh sebab itu kelompok ini sering disebut sebagai potensial labor force.²⁷

Realitas menunjukkan tidak semua tenaga kerja atau penduduk usia kerja

²⁷ Siswanto Sastrohadiwirjo, *Menejemen Tenaga Kerja Indonesia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2002)h.56

memiliki kesiapan untuk bekerja, karena sebagian besar mereka masih melakukan pekerjaan lain seperti bersekolah, mengurus rumah tangga dan golongan lain-lainnya sebagai orang yang menerima upah. Dengan kata lain makin besar orang yang mengurus pekerjaan rumah, bersekolah dan lainnya maka semakin sedikit penyediaan tenaga kerja.

Beberapa orang yang memang siap kerja dan belum bersedia bekerja disebabkan oleh masing-masing keluarga, kondisi ekonomi dan sosial secara umum dan kondisi pasar kerja. Dari beberapa kesimpulan tersebut maka definisi tenaga kerja memiliki arti penduduk yang berusia 15 tahun ke atas yang terlibat dalam proses produksi untuk menghasilkan barang dan juga jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat.

3. Pekerja Rumahan

Pekerjaan rumahan merupakan suatu pekerjaan yang baru mereka sudah ada sejak lama. Orang/ perusahaan bahkan pemerintah masih beranggapan bahwa pekerja rumahan adalah pekerja sub kontrak. Menurut pengertian yang dikeluarkan oleh ILO pekerja rumahan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh keluarga, sebagian besar perempuan dari generasi ke generasi, dengan nenek, ibu dan anak perempuan terlibat dalam pekerjaan rumahan.²⁸

Penelitian lain menyebutkan bahwa pekerja rumahan sudah ada sejak tahun 1928 di industri tekstil.²⁹ Ada dua kategori dasar pekerja rumahan, perbedaan penting untuk memahami tantangan yang dihadapi oleh para pekerja ini :

- Pekerja rumahan berbasis mandiri pekerja ini menanggung semua kebutuhannya sendiri seperti menjadi operator mandiri, mereka juga membeli dan mengambil sendiri bahan baku utama, persediaan, peralatan dan

²⁸ ILO Mampu, *Pekerja Rumahan Indonesia Hasil Pemetaan Pekerja Rumahan di Sumatra Utara, Jawa Barat, Jawa Tengah, Yogyakarta, Jawa Timur, dan Banten*, jurnal (Proyek ILO Mampu 2015)

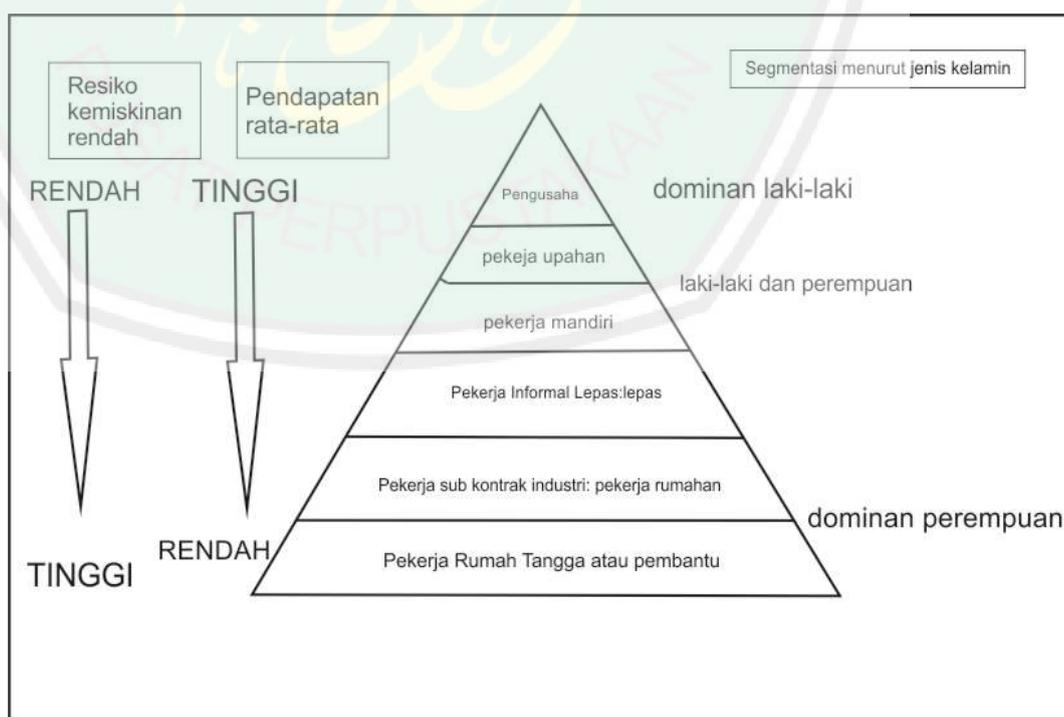
²⁹ S Mehrotra dan M. Bigger, *Asian Informal Worker Global Risks local Protection*, Jurnal (Routledge, AS dan Canada, 2007)

mebayar biaya transportasi pun secara mandiri. Hasil produksinya akan di jual kepada pelanggan secara mandiri dan pasarnya lokal terkadang ada yang sampai internasional. Sebagian besar tidak memiliki pekerja namun biasanya keluarga yang diminta untuk membantu.

- Pekerja berbasis rumahan sub-kontrak (disebut pekerja rumahan) di kontrak oleh perusahaan atau perorangan juga bisa pengusaha, dan seringkali melalui perantara. Mereka di berikan bahan untuk dikerjakan dan kemudian dibayar persatuan hasil pekerjaan yang sudah dibuat. Mereka tentu selain menyediakan peralatan sendiri, tempat produksi sendiri yaitu rumah, peralatan, persediaan, utilitas dan transportasi. Perlu di garis bawahi bahwa pekerja rumahan bukan pekerja rumah tangga yang melakukan pekerjaan kerumahtanggaan. Mereka juga beda dengan pekerjaberbasi rumah mandiri yang bekerja di rumah secara mandiri.

Gambar I

Pekerja Informal: Hirarki penghasilan dan resiko kemiskinan menurut status kerja dan kelamin.



Sumber : Penelitian Maju Perempuan Indonesia Untuk Penanggulangan Kemiskinan, Proyek ILO,2015 ³⁰

Pada keadaan dilapangan, pekerja rumahan dan pekerja mandiri memiliki kemiripan, misal ketidaktentuan kerja, pendapatan rendah, kondisi kerja, dan kehidupan yang biasanya memiliki standart rumah tidak layak dan kurangnya akses kelayanan publik ataupun swasta.³¹ Kedua kelompok tersebut juga terkadang tidak memiliki suara dalam pengambilan keputusan tentang kebijakan dan layanan publik yang tentunya memiliki manfaat penting bagi kehidupan mereka. Misalnya kebijakan alokasi lahan dan perumahan, serta layanan ifrastrukture dan transportasi dasar.³²

4. PERMEN No : PER.24/MEN/VI/2006

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomer: Per.24/MEN/VI/2006 tentang “pendoman pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja.” Kemudian di perbaharui dengan Permen No 5 Tahun 2013 merupakan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomer 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

³⁰ Kementrian PPN/Bappenas, *Pekerja Rumahan Indonesia, Hasil dari Pemetaan Pekerja Rumahan di Sumatra Utara, Jawa barat, Jawa tengah, Yogyakarta, Jawa Timur dan Banten* (Proyek ILO Mampu, 2015)h. 11

³¹ Kementrian PPN/Bappenas, *Pekerja Rumahan Indonesia, Hasil dari Pemetaan Pekerja Rumahan di Sumatra Utara, Jawa barat, Jawa tengah, Yogyakarta, Jawa Timur dan Banten* (Proyek ILO Mampu, 2015)h. 11

³² Bappenas, *Pekerja Rumahan Indonesia, Hasil dari Pemetaan Pekerja Rumahan di Sumatra Utara, Jawa barat, Jawa tengah, Yogyakarta, Jawa Timur dan Banten* (Proyek ILO Mampu, 2015)h. 12

(JAMSOSTEK).

PERMEN No: PER.24/MEN/VI/2006 merupakan peraturan yang bertujuan untuk mencangkup seluruh pekerja khususnya tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja seperti pekerja rumahan atau pekerja Informal lain. Karena pekerja informal di Indonesia masih mendominasi menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2019 tercatat penduduk di usia 15 tahun ke atas yang bekerja di sektor Informal sebanyak 74 juta jiwa. Sementara yang bekerja pada sektor Formal sebanyak 55,3 juta jiwa. Jadi dengan melihat data tersebut perlunya para pekerja khususnya pekerja informal mendapat perhatian terutama tentang jaminan sosial untuk keberlangsungan kehidupan dan orang di sekitarnya.

Permen No : Per.24/Men/VI/2006 tentang pendoman penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja. Permen ini tentu memiliki ketersambungan dengan masalah yang ada dalam judul skripsi ini. Secara tidak langsung walaupun pekerja rumahan belum ada yang mengatur tentang jaminan sosial secara spesifik tetapi peraturan menteri ini dirasa penting dan sangat cocok untuk para pekerja rumahan yang disebut masuk sektor informal. Permen No: Per. 24/Men/VI/2006 sudah diperbarui dengan peraturan baru yaitu Permen No 5 tahun 2013 tentang pendoman penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja. Namun dalam peraturan terbaru hanya berisi tentang intruksi penambahan poin di Bab III huruf F angka 4 dan 5 untuk isi keseluruhan masih mengacu pada Permen lama. Jadi menurut peneliti sebagai pisau acuan tetap Permen No: Per.24/Men/VI/2006.

Permen No: Per.24/Men/VI/2006 terdiri dari beberapa bab yaitu bab I Pendahuluan sampai dengan VI Penutup. Pembahasan pertama yaitu bab I berisi tentang latar belakang, tujuan dan dasar hukum.ruang lingkup, pengertian, sistematika penulisan.

Bab II pengorganisasian berisi beberapa sub bab pertama tentang instansi Pemerintah sebagai peran utama dalam penyelenggaraan pendoman pemberian jaminan sosial terdiri dari Instansi pusat, instansi provinsi dan instansi daerah. Kemudian sub bab selanjutnya ada badan penyelenggara yaitu Jamsostek namun pada tahun 2011 sudah berubah BPJS. Kemudian sub bab terakhir pada Bab II pengorganisasian yaitu penanggung jawab/wadah kelompok.

Masuk kepada bab III yaitu tentang Penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja yang malakukan pekerjaan diluar hubungan kerja. Sub pertama berisi tentang tujuan program, kemudian yang kedua program terdiri dari Jaminan Kecelakaam Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pemeliharaan Kematian (JPK). Sub bab ketiga yaitu berisi tentang kepersertaan, selanjutnya dilanjutkan dengan cara pembayaran iuran, dan yang terakhir manfaat.

Bab IV Pembinaan terdiri dari beberapa sub bab yang pertama yaitu sasaran materi dan metode. Bab V pengendalian berisi tentang monitoring, pelaporan dan evaluasi. Dan bab VI Penutup.³³

³³ PERMEN NO: PER.24/MEN/VI/2006

5. Masalah Mursalah

a. Pengertian Masalah

Pengertian Masalah berasal bersumber dari bahasa arab yang memiliki arti dasar ssesuatu yang mendatangkan kebaikan atau membawa kemanfaatan dan menolak hal kemudharatan serta kerusakan. Menurut kata awal masalah berasal salahu yasluhu salahu *صلاح , يصلح , صالحا* artinya sesuatu yang baik, patut, dan bermanfaat. Sedang kata mursalah artinya terlepas bebas, tidak terikat dengan dalil agama (al Qur'an dan al-Hadits) yang membolehkan atau yang melarangnya.³⁴

Abdul Wahab Khallaf berpendapat pengertian masalah mursalah adalah dimana syari' tidak mensyari'atkan hukum untuk mencapai serta mewujudkan masalah, tidak ditemukan di alil yang menunjukkan atas pembatalan. Sedangkan menurut pendapat ahli lain yaitu Muhammad Abu Zahra pengertian masalah mursalah adalah semua sesuatu yang kemaslahatannya sejalan dengan tujuan-tujuan syari'dan padanya tidak memiliki dalil dalil khusus yang menunjukkan tentang diakuinya suatu dalil.³⁵

Setelah mengetahui pengertian masalah mursalah barusan kita menyimpulkan bahwa setiap memiliki perbedaan namun secara hahikatnya memilki makna dan tujuan atau pengertian yang sama yang sangat mendasar. Hal ini termaktub dalam dalil-dalil Al_Qur'an dan hadist dengan mempertimbangkan kemasalahatan dan kepentingan hidup manusia.

a. Landasan Hukum Masalah

³⁴ Amir Syaifuddin, *Ushul Fiqh*, (Jakarta:Kencana,2008) h.151-154

³⁵ Syaifuddin, *Ushul Fiqh*,(Jakarta:Kencana,2008)h 160

Sumber hukum masalah mursalah terdapat di dalam dalil dalil terperinci didalam alqur'an maupaun sunnah nabi muhammad SAW. Beberapa ayat-ayat berikut yang menjelaskan masalah mursalah.

1. QS. Yunus: 57

يَا أَيُّهَا النَّاسُ قَدْ جَاءَتْكُمْ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّكُمْ وَشِفَاءٌ لِمَا فِي الصُّدُورِ وَهُدًى وَرَحْمَةٌ لِلْمُؤْمِنِينَ

Artinya: *"Hai manusia, sesungguhnya telah datang kepadamu pelajaran dari Tuhanmu dan penyembuh bagi penyakit-penyakit (yang berada) dalam dada dan petunjuk serta rahmat bagi orang-orang yang beriman"*. (QS. Yunus: 57)³⁶

Artinya: *"Katakanlah: "Dengan karunia Allah dan rahmat-Nya, hendaklah dengan itu mereka bergembira. karunia Allah dan rahmat-Nya itu adalah lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan"*. (QS. Yunus: 58)

فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ ۚ وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الْيَتَامَىٰ ۖ قُلْ إِصْلَاحٌ لَهُمْ خَيْرٌ ۖ وَإِنْ تُخَالِطُوهُمْ فِي آخِرَاتِكُمْ ۖ وَاللَّهُ يَعْلَمُ الْمُنْفِسِدَ مِنَ الْمُصْلِحِ ۖ وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَأَعْنَتَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya: *"Mereka bertanya kepadamu tentang anak yatim, katakalah: "Mengurus urusan mereka secara patut adalah baik, dan jika kamu bergaul dengan mereka, maka mereka adalah saudaramu dan Allah mengetahui siapa yang membuat kerusakan dari yang mengadakan perbaikan. Dan jikalau*

³⁶ Qs (10) Yunus : Ayat 57 -58.

Allah menghendaki, niscaya dia dapat mendatangkan kesulitan kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”. (QS. Al-Baqarah: 220).³⁷

b. Syarat-syarat Maslahah

Maslahah mursalah adalah salah satu alternatif untuk mempertimbangkan adanya kemanfaatan adalah suatu metode hukum yang tentunya mempertimbangkan adanya kemanfaatan yang mempunyai jalan secara universal untuk kepentingan yang tidak terbatas serta tidak terikat. Bisa dikatakan pula masalah *mursalah* tidak memiliki hal yang membatasi semua perbuatan yang berhubungan dengan manusia. Karena syariat islam ditujukan untuk memeberikan kemanfaatan bagi seluruh ummat manusia.

Ruang lingkup berlakunya masalah dibagi menjadi tiga bagian penting yaitu:³⁸

- a. Al-Maslahah al-Daruriyah, artinya menyangkut sesuatu kepentingan hakikat atau dasar seperti memelihara jiwa, akal, agama , keturunan dan harta.
- b. Al-Maslahah al-Hajjiyah, Artinya menyangkut kepentingan kepentingan esensial dibawah kepentingan daruriyah, Tetapi tetap diperlukan di kehidupan manusia agar tidak mengalami kesempitan kebutuhan yang tidak terpenuhi akan berakibat kerusakan dalam kehidupan, kesempitan dan kesukaran akan berpengaruh terhadap dirinya sendiri apabila memang belum terpenuhi.

³⁷ Qs (1) Al Baqarah : ayat 220

³⁸ Nash Farid, *Qawaid Fiqiyah*,(Jakarta:Amzah,2009),h. 17-21

- c. Al-Maslahah al-Tahsiniyah, (kepentingan-kepentingan pelengkap) kebutuhan ini apabila tidak terpenuhi tidak akan terlalu berpengaruh terhadap orang tersebut, sebab kebutuhan tahsiniyah ini tidak terlalu dibutuhkan, karena hanya sebagai pelengkap dan hiasan hidup semata. Dan untuk melihat kemurnian masalah mursalah sebagai landasan atau dasar hukum islam. Kebutuhan tahsiniyah bisa di sebut kebutuhan tersier seperti mobil, pesawat, paketan, dan semua hal yang apabila tidak terpenuhi tidak akan terlalu terpengaruh terhadap kehidupan sendiri.

Pertimbangan yang harus di cermati adalah dalam pembentukan hukum islam karena di dalamnya harus memiliki dan berlaku secara seimbang. Maka hasil istinbath hukum akan kaku di satu sisi dan terlalu ikut hawa nafsu di sisi lain. Maka di perlukan beberapa hal yaitu syarat dan standart menggunakan masalah mursalah baik secara aplikasi dan metode yang di gunakan.

Adapun masalah mursalah memiliki syarat dasar legislasi hukum islam yang di pandangan para ulama, diantaranya adalah:

1. Menurut Al-Syatibi Masalah mursalah dapat dijadikan sebagai landasan hukum bila³⁹:

- a. Kemaslahatan sesuai dengan prinsip-prinsip apa yang ada dalam ketentuan syari' yang secara ushul dan furu'nya tidak bertentangan dengan nash.
- b. Kemaslahatan hanya dapat dikhususkan dan diaplikasikan dalam bidang-bidang sosial (mu'amalah) di mana dalam bidang ini menerima terhadap

³⁹ Farid, *Qwaid Fiqh*. (Jakarta: Amzah, 2009) h 110

rasionalitas dibandingkan dengan bidang ibadah. Karena dalam mu'amalah tidak diatur secara rinci dalam nash.

- c. Hasil masalah merupakan pemeliharaan terhadap aspek-aspek Daruriyyah, Hajjiyah, dan Tahsiniyyah. Metode masalah adalah sebagai langkah untuk menghilangkan kesulitan dalam berbagai aspek kehidupan, terutama dalam masalah-masalah sosial kemasyarakatan.

Menurut Jumhurul Ulama Menurut bahwa masalah mursalah dapat sebagai sumber legislasi hukum Islam bila memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Masalah tersebut haruslah “masalah yang haqiqi” bukan hanya yang berdasarkan prasangka merupakan kemaslahatan yang nyata. Artinya bahwa membina hukum berdasarkan kemaslahatan yang benar-benar dapat membawa kemanfaatan dan menolak kemazdaratan. Akan tetapi kalau hanya sekedar prasangka adanya kemanfaatan atau prasangka adanya penolakan terhadap kemazdaratan, maka pembinaan Kemaslahatan dan Pembaharuan Hukum Islam, semacam itu adalah berdasarkan wahm (prasangka) saja dan tidak berdasarkan syari'at yang benar.
- b. Kemaslahatan tersebut merupakan kemaslahatan yang umum, bukan kemaslahatan yang khusus baik untuk perseorangan atau kelompok tertentu, dikarenakan kemaslahatan tersebut harus bisa dimanfaatkan oleh orang banyak dan dapat menolak kemudaratan terhadap orang banyak pula.

- c. Kemaslahatan tersebut tidak bertentangan dengan kemaslahatan yang terdapat dalam al-Qur'an dan al-Hadits baik secara zahir atau batin. Oleh karena itu tidak dianggap suatu kemaslahatan yang kontradiktif dengan nash seperti menyamakan bagian anak laki-laki dengan perempuan dalam pembagian waris, walau penyamaan pembagian tersebut berdalil kesamaan dalam pembagian.⁴⁰

Dari ketentuan di atas dapat dirumuskan bahwa masalah mursalah dapat dijadikan sebagai landasan hukum serta dapat diaplikasikan dalam tindakan sehari-hari bila telah memenuhi syarat sebagai tersebut di atas, dan ditambahkan masalah tersebut merupakan kemaslahatan yang nyata, tidak sebatas kemaslahatan yang sifatnya masih prasangka, yang sekiranya dapat menarik suatu kemanfaatan dan menolak kemudharatan. Dan masalah tersebut mengandung kemanfa'atan secara umum dengan mempunyai akses secara menyeluruh dan tidak melenceng dari tujuan-tujuan yang dikandung dalam al-Qur'an dan al-Hadits.

Pendapat Para Imam Madzhab tentang Masalah Mursalah Jumhur Ulama bersepakat bahwa masalah mursalah adalah merupakan asas yang baik bagi dibentuknya hukum-hukum Islam. Hanya saja jumhur Hanafiyah dan Syafi'iyah mensyaratkan tentang masalah ini, hendaknya ia dimasukkan di bawah qiyas, yaitu sekiranya terdapat hukum ashal yang dapat diqiyaskan kepadanya dan juga terdapat illat mundhabith (tepat). Sehingga dalam hubungan hukum itu terdapat

⁴⁰ Syaifuddin, *Ushul Fiqh*, (Jakarta:Kencana,2008)h 160

tempat untuk merealisasikan kemaslahatan. Berdasarkan pemahaman ini mereka berpegang pada kemaslahatan yang dibenarkan syara' ⁴¹

Sebenarnya, dalam masalah ini, empat imam madzhab mengakui apa yang disebut masalah. Hanya saja jumbuh ulama Hanafiyah dan Syafi'iyah berupaya memasukkan masalah ke dalam qiyas. Mereka dalam masalah ini keras, demi memelihara hukum dan berhati-hati dalam soal pembentukan hukum. Adapun golongan Malikiyah dan Hanabiyah, mereka menjadikannya sebagai dalil yang berdiri sendiri dengan nama masalah mursalah. ⁴²

Apabila suatu hukum diundangkan yang pada waktu itu memang dirasakan kebutuhan akan adanya hukum itu, kemudian kebutuhan itu tidak ada lagi, maka adalah suatu tindakan yang bijaksana menghapus hukum itu dan menggantikannya dengan hukum lain yang lebih sesuai dengan waktu terakhir

Sehingga dapatlah dikatakan bahwa penggunaan kepentingan umum ini adalah sebagai salah satu sumber yurisprudensi hukum Islam dan merupakan suatu hal yang telah disepakati sebagai metode alternatif dalam menghadapi perkembangan hukum Islam. Dalam kehidupan sehari-hari kemaslahatan (masalah mursalah) sering dilakukan oleh para sahabat dan ulama terdahulu, hal itu dilakukan dalam rangka untuk mencari alternatif terhadap berbagai masalah yang timbul dalam masyarakat di mana tidak diterangkan secara jelas dalam nash (al-Qur'an dan alHadits). ⁴³

⁴¹ Farid, *Qawaid Fiqiyah*, ,(Jakarta:Amzah,2009)h 120

⁴² Syaifuddin, *Ushul Fiqh* (Jakarta:Kencana,2008) . h 200

⁴³ Nash Farid, *Qawaid Fiqiyah* (Jakarta: Amzah, 2009) h. 178

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian empiris atau penelitian lapangan (Yuridis Empiris). Penelitian ini bertujuan mengetahui secara langsung penerapan peraturan terhadap instansi terkait. Penelitian empiris bertujuan untuk mengetahui objek yang diteliti secara langsung dengan terjun ke lapangan dan mencari data di lapangan secara langsung.⁴⁴

Metode penelitian yuridis empiris merupakan sesuatu metode penelitian hukum yang memiliki peran serta fungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata, serta menelaah bagaimana living law bekerja di masyarakat. Dengan metode penelitian yuridis empiris ini nantinya akan menemukan data di masyarakat. Data yang di dapat nantinya akan di analisis untuk kemudian dijadikan bahan kajian yang nantinya akan timbul solusi apabila pemetaan kendala sudah terkumpul.

B. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam melakukan penelitian oleh peneliti ‘nantinya adalah pendekatan yuridis sosiologis dimana penelitian ini dilakukan dalam keadaan nyata dalam masyarakat atau lingkungan masyarakat dengan maksud dan tujuan untuk menemukan fakta (fact – finding) yang kemudian

⁴⁴ Soejono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum (jakarta:UI Press,1986)h.36

muncul pada identifikasi (problem- identifikasion) dan terakhir nantinya menuju kepada penyelesaian masalah (problem-solution).⁴⁵

Pendekatan ini di lakukan dengan cara mengadakan penelitian yang tertun langsung ke objek penelitian yaitu yang terdapat dilapangan. Yaitu dengan melihat penerapan hukum yang berlaku atas peraturan yang berkaitan dengan jaminan sosial bagi pekerja rumahan di Kota Malang.

Menurut Soejono Soekanto yang dimaksud dengan pendekatan yuridis sosiologis adalah suatu sistem hukum (law) mencerminkan dari sistem yang ada di masyarakat bisa dikatakan sistem sosial oleh karena itu sistem hukum akan berlaku apabila hukum yang sudah ada terbentuk melalui prosedur-prosedur tertentu dan oleh lembaga- lembaga tertentu serta hukum tersebut dapat dipaksakan berlaunya terhadap masyarakat yang terkena hukum tersebut.⁴⁶

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Ketenagakerajaan dan Transmigrasi Kota Malang. Di Perkantoran Terpadu B lantai 3, Jalan Mayjen Sungkono, Arjowinangun, Malang Kota Malang. Ini merupakan salah satu dinas terkait yang memang mengurus tenaga kerja termasuk Pekerja Rumahan Kota Malang.

D. Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah seluruh obyek, seluruh individu seluruh gejala serta kejadian termasuk waktu, peristiwa, gejala-gejala, pola, sikap, tingkah laku. Dan yang lainnya yang memiliki ciri dan karakter yang sama dan merupakan unit

⁴⁵ Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (jakarta:UI Prees, 1986). h. 10

⁴⁶ Soerjono Soekanto, *Pokok Sosiologi Hukum* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 1994) h. 5

satuan yang sama dan merupakan unit satuan yang diteliti.⁴⁷ Sedangkan sampel adalah suatu bagian dari populasi untuk dijadikan sebagai bahan penelitian sehingga dapat mewakili terhadap populasi.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan peneliti adalah Purposive sampling, Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, dengan kriteria sampel ditetapkan terlebih dahulu kemudian diambil sampel yang memenuhi kriteria. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai dan staf Disnaker Kota Malang, sedangkan sampel adalah pekerja rumahan dan biro hubungan industrial Disnaker Kota Malang.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder yakni :

- a) Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti. Pengumpulan data ini dilakukan dengan wawancara kepada narasumber langsung. Yaitu Kepala atau pegawai terkait yang mengurus pekerja rumahan.
- b) Data skunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen resmi, buku dan jurnal yang berkaitan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam

⁴⁷ Behder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum* (Bandung, CV Mandar Maju, 2006) h. 147

bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan perundang undangan.⁴⁸

Dalam penelitian ini yang merupakan data skunder antara lain :

- 1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945
- 2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang BPJS
- 4) Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja
- 5) Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Jaminan Sosial Nasional.
- 6) Buku-buku tentang ketenaga kerjaan, pengantar ilmu hukum, jurnal, karya tulis ilmiah dan ensiklopedia dan internet.

F. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara (interview)

Wawancara atau interview sebuah percakapan dua orang atau lebih yang pertanyaanya di ajukan oleh peneliti kepada subyek ataupun sekelompok subyek penelitian untuk dijawab⁴⁹. Wawancara yang dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang benar dan akurat dari sumber yang ditetapkan sebelumnya. Peneliti disini melakukan beberapa metode yang akan membantu dalam proses wawancara narasumber nantinya yaitu lebih dikenal dengan wawancara semi terstruktur, dimana peneliti menginginkan hasil pemikiran atau ide baru yang nantinya berefek kepada pemecahan permasalahan yang ada di dalam penelitian ini. Dengan tidak memberikan pertanyaan yang ketat, namun saling terbuka.

⁴⁸ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (jakarta: Sinar grafika, 2011) h. 106

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011) h.231

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik atau metode pengumpulan data yang berupa catatan peristiwa yang sudah lalu. Dokumentasi dapat berupa catatan gambar atau foto dan lain lain yang dianggap memiliki hubungan dengan penelitian ini. Data ini diperoleh dari narasumber atau informan.

G. Metode Pengolahan Data

Setelah data diperoleh tentunya data yang sudah di dapat diproses untuk menghindari terjadinya kesalahan dan untuk mempermudah pemahaman maka peneliti dalam menyusun penelitian ini akan melakukan upaya diantaranya sebagai berikut :⁵⁰

a) Editing

Proses editing merupakan proses yang dilakukan peneliti untuk memeriksa kembali catatan, berkas, informasi, dan hasil wawancara dengan pihak staf dan pegawai dan juga para narasumber untuk mengetahui apakah sudah sesuai dengan peneliti harapkan seperti yang tertulis dan rumusan masalah ataupun tujuan penelitian nantinya. Serta untuk mengetahui kejelasan makna serta relevansi hasil sumber data yang diperoleh dari sistem wawancara.

b) Classifying

Classifying adalah proses klarifikasi yang dilakukan untuk membagi dan juga mereduksi data yang diperoleh. Data nantinya

⁵⁰ Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, h. 45

dikelompokkan sesuai dengan klarifikasinya masing-masing. Data dikelompokkan untuk dianalisis dalam penelitian ini hanya data yang berhubungan dengan Pekerja Rumahan atau tidak keluar dari konteks yang peneliti lakukan.

c) Verifying

Adalah langkah dimana peneliti memeriksa kembali data dan informasi yang sudah di dapat dari hasil wawancara di lapangan agar data tersebut nantinya bisa digunakan dalam penelitian.

d) Analisis

Kemudian peneliti mengorganisasikan data memilah-memilahnya menjadi satuan yang dapat dikelola. Mensintesisakan, mencari pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dicari, kemudian menemukan apa yang penting kemudian dapat memutuskan apa yang akan di ceritakan di dalam penelitian yang kita akan sampaikan kepada pembaca nantinya.

e) Concluding

Langkah terakhir yaitu penarikan kesimpulan berdasarkan realita yang terjadi dilapangan dengan peraturan yang ada dan teori yang dipaparkan sebelumnya. Dengan tujuan untuk mendapatkan suatu jawaban dari hasil penelitian yang sudah dilakukan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan butiran butiran penting tentang paparan data temuan hasil penelitian, dan berikut pemaparannya :

A. Deskripsi Obyek Penelitian

Dinas Ketenagakerjaan kota Malang berada di jalan Mayjen Sungkono Malang berada pada di perkantoran terpadu gedung A Lt 2. Dengan jumlah pegawai negeri sipil sebanyak 28. Yang dipimpin oleh seorang Plt adalah Dr. Supranoto, M. Kes. Dinas ketenagakerjaan kota Malang mempunyai tugas penting untuk memberikan serta menyelenggarakan tugas dan urusan negara atau pemerintahan di bidang ketenagakerjaan/ tenaga kerja. Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang dibentuk sesuai amanat peraturan daerah kota Malang nomor 7 tahun 2016 tentang “Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah dan Peraturan Walikota Malang Nomor 30 tahun 2016 tentang Uraian Tugas Pokok serta Fungsi dan tata kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang”. Dinas ketenagakerjaan kota Malang memiliki sasaran strategis yang tentunya akan menjadi tujuan suatu organisasi pemerintahan itu sendiri diantaranya:

1. Meningkatkan perluasan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja
2. Meningkatkan kondisi hubungan industrial yang kondusif dan kesejahteraan pekerja.

3. Meningkatkan dukungan serta peningkatan kalitas pelayanan ketenagakerjaan.
4. Meningkatkan keterampilan/ kompetensi dan produktivitas tenaga kerja dan produktivitas kerja.

Sedangkan untuk fungsi dinas ketenagakerjaan kota malang serta tugas pokoknya penjelasannya seperti dibawah ini :

Fungsi

1. Perumusan kebijakan daerah di bidang tenaga kerja
2. Evaluasi, Koordinasi pelaksanaan program, monitoring, dan pelaporan di bidang ketenagakerjaan.
3. Pelaksanaan kebijakan daerah di bidang tenaga kerja.
4. Pengendalian pelaksanaan program di bidang tenaga kerja.
5. Pengelolaann administrasi Dinas.

Serta dinasker kota malang memiliki **tugas** :

1. Menyusun rencana strategis berdasarkan RPJMN dan RPJMD sebagai pendoman pelaksanaan program dan kegiatan.
2. Melaksakan penelaahan dan pengkajian berdasarkan kewenangan dan hasil pelaksanaan kegiatan atau program yang berjalan di lapangan sebagai inovasi atau trobosan tenaga kerja.
3. Perumusan kebijakan yang sifatnya teknis bidang tenaga kerja berdasarkan hukum dan kewenangan sesuai amanat undang-undang dan peraturan pemerintah.

4. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait dan lembaga lain untuk mendapat masukan guna peningkatan serta evaluasi permasalahan yang diterima agar tercapainya hasil kerja optimal.
5. Melakukan koordinasi untuk mengetahui fasilitasi program dan kegiatan di bidang tenaga kerja untuk tercapainya kota industri yang ramah lingkungan.
6. Melakukan dan melaksanakan pembinaan terhadap lembaga dan masyarakat di bidang tenaga kerja sesuai ketentuan peraturan perundang undangan. Dan kebijakan pimpinan untuk meningkatkan fasilitas lembaga atau masyarakat.
7. Mengendalikan pelaksanaan program tenaga kerja sesuai rencana pembangunan jangka menengah dan rencana strategis dalam rangka mencapai target yang ditentukan.
8. Mengevaluasi pelaksanaan program dan kegiatan operasional di bidang tenaga kerja dengan mengukur pencapaian program kerja yang sudah disusun sebagai laporan nantinya di akhir tahun
9. Pengidentifikasian permasalahan atas pelaksanaan tugas dinas sebagai bahan baku evaluasi prioritas program kerja
10. Melakukan pembinaan guna kepada seluruh bawahan sesuai ketentuan dan amanat undang-undang dan peraturan lain yang berkaitan.
11. Penyampaian pelaporan sesuai kerja yang sudah dilakukan sebagai evaluasi kerja dinas

12. Melakukan tugas tugas lain sesuai perintah atasan.

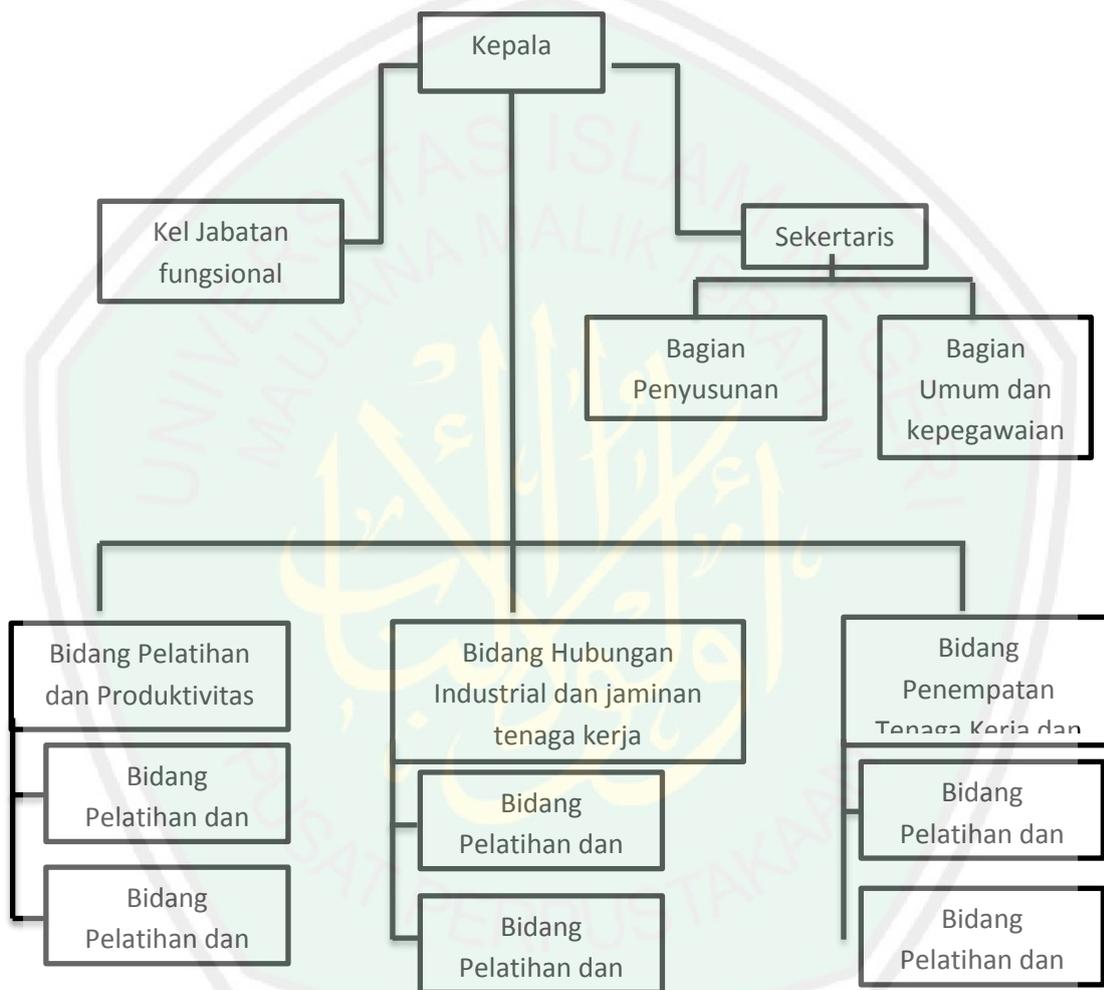
Dinas ketenagakerjaan kota Malang memiliki tujuan untuk memwujudkannya tenaga kerja yang kompeten di bidangnya serta terampil untuk meningkatkan produksifitas dan serta perluasan perbaikan kesempatan kerja. Kedua terwujudnya hubungan industrial yang kondusif dan harmonis serta perbaikan syarat.

Sedangkan dengan visi misi disnaker kota malang Visinya adalah *“menjadikan kota malang sebagai kota bermartabat bersih, makmur, adil, religius-toleran, terkemuka, aman, berbudaya, asri dan terdidik.”* Misi Disnaker Kota Malang adalah *“pertama membina dan mengembangkan keterampilan/kompetensi dan produksitifitas tenaga kerja yang mempunyai daya saing dan memperluas kesempatan kerja. Kedua mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan ketenangan dalam bekerja serta meningkatkan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja. Ketiga meningkatkan produktivitas dan daya saing.”*

Disnaker Kota Malang memiliki struktur organisasi yang sudah terbentuk untuk memudahkan dan mengetahui seperti apa garis intrukstif yang berimplikasi pada jalannya suatu organisasi negara. Strukturnya sebagai berikut :

Gambar II

Stuktur Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang.



B. Implementasi pemberian hak jaminan sosial bagi pekerja rumahan Kota Malang

Berbicara hak jaminan sosial tentunya banyak yang harus kita bahas karena memang jaminan sosial merupakan sesuatu yang memiliki marwah penting dalam keberlangsungan pekerja baik formal dan informal. Menurut beberapa literatur menyebutkan bahwa pekerja informal adalah pekerja yang memiliki pekerjaan dan kewajiban kepada perseorangan saja bukan kepada badan hukum seperti perusahaan, yayasan, dan lain-lain yang melakukan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan. Sektor informal biasanya memang pekerja yang jarang dapat dukungan dari pemerintah biasanya pekerja informal berada pada sektor padat karya. Sedangkan untuk pekerja formal adalah pekerja yang lebih diperhatikan oleh pemerintah dimana mereka biasanya bekerja di bawah perusahaan dan memiliki hubungan kerja dan serta kesepakatan dengan atasan atau pengusaha.⁵¹

Namun bagaimanapun keduanya pekerja formal dan informal tetap membutuhkan jaminan sosial agar dalam bekerja mereka tidak takut kehilangan sesuatu yang berharga seperti kesehatan dalam bekerja. Karena memang menurut Undang Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan dalam pasal 1 ayat 2 : “ *tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau keluarganya maupun masyarakat.*”⁵² Maka semua berhak atas jaminan sosial karena memang di dalam UUD 1945 menyebutkan bahwa dalam

⁵¹ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017)h.2

⁵² UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan

pasal 28H menekankan bahwa “ Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”.⁵³ Jadi semua pekerja berhak mendapat jaminan sosial untuk menjamin kehidupannya tanpa memandang dia pekerja formal atau informal. Dalam penerapannya pekerja informal seakan tidak terlalu diperhatikan oleh pemerintah khususnya Disnaker Kota Malang. Karena menurut Disnaker Kota Malang mereka tidak masuk daam pekerja formal. Dalam undang ketenagakerjaan saja mengatakan memang jaminan sosial hanya efektif kepada pekerja formal saja. Penjelasan dalam Undang Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial menyebutkan bahwa program jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja di luar hubungan kerja seperti pekerja rumahan di atur dalam peraturan pemerintah.⁵⁴

Peneliti mewancarai salah satu pekerja rumahan sebut saja Siti adalah seorang wanita pekerja rumahan yang ada di Balarjosari dimana dia bekerja sebagai pembuat raket dan shuttlecock, Siti bekerja membuat raket dan shuttlecock dari pagi sampek malem bahkan sampai larut malam. Karena atim bekerja mengejar target dimana semakin banyak selesai maka semakin banyak uang yang di dapat. saat di tanya oleh peneliti tentang hasil yang di dapat dari pembuatan tersebut “ sedikit mas satu lusin hanya di hargai 4000 rupiah untuk shuttlecock merk dan gak bermerek 2500 perlusin”. Dia juga mengatakan bahwa

⁵³ UUD 1945 pasal 28H ayat 3

⁵⁴ Asri Wijaya, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca reformasi*, (jakarta: Sinar Grafika, 2017) h. 2

alat dan kebutuhan lain seperti obeng, Cutter, uncet, tang penjepit dan mata ayam semuanya dia yang menyiapkan sendiri.⁵⁵

Saat kami berbincang bincang tentang keluh kesah menjadi seorang pekerja rumahan yang upahnya tentu tidak akan mencukupi segala kebutuhannya peneliti kemudian mulai masuk kepada topik permasalahan dengan pertanyaan awal apakah para ibu-ibu pekerja rumahan tidak takut apabila terjadi luka saat bekerja.

Bu siti menjawab dengan tersenyum “ *Kalo luka ya bisa di obati sendiri nantik juga sembuh sembuh sendiri nak*” jawab bu siti. Kemudian peneliti menyinggung jaminan sosial yang biasanya menjadi hak mereka dalam bekerja. Ternyata para ibu-ibu pekerja rumahan mengaku belum mendapat BPJS Ketenagakerjaan dari pemerintah

“Yah gak ada mas saya mendapat pekerjaan dari pemberi kerja, kami dah bersyukur mendapat pekerjaan sampingan dengan diberi upah sesuai dengan hasil kami. Kami juga takut kalo banyak tanya nantinya kami banyak tanya gak dikasih kerjaan lagi,wes dijalani aja itung itung membantu suami dalam menambah pemasukan Uang” ujar bu siti.⁵⁶

Jaminan sosial tenaga kerja sangat penting bagi seluruh tenaga kerja karena untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja dalam bekerja. Namun acap kali mereka enggan mendaftar karena mereka enggan membayar iuran padahal hal itu bisa di sesuai kan dengan kemampuan pekerja itu sendiri. Seperti jawaban bu siti yang ragu dalam mendaftarkan di dirinya di dalam BPJS ketenagakerjaan. *“Gimana ya mas, memang penting itu jaminan kesehatan dan lain-lain. Kalo gratis saya daftar, masalahnya ada iuranya perbulan sedangkan penghasilan saya hanya hanya sekitar 20rb paling banyak perhari. Biarlah kalau sakit obati sendiri aj mas”*

⁵⁵ Luluk Khusnia, Majalah INOVASI edisi XXXV, (UAPM INOVASI, UIN MALANG) h.41

⁵⁶ Siti , Wawancara, (Malang, 2 januari 2020)

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan seorang pekerja rumahan yang berada di jalan Permadi Kelurahan Polehan Kota Malang. Sebut saja Sri Bawon, pekerja rumahan yang setiap harinya bekerja mengupas bawang ini harus menghabiskan waktu enam jam untuk mengupas bawang dengan berat 40 kg dan 20 kg bawang prei. Semakin banyak bawang yang harus mereka kupas maka semakin banyak waktu yang dibutuhkan.

“Kalau banyak kita bekerja dari pagi sampai magrib, kadang juga bisa lebih kan kita ngejar target mas”

Mengupas bawang dengan jumlah banyak tentu berefek kepada pekerja rumahan sri mengaku pada saat awal melakukan tugas sebagai pekerja rumahan, dia mengaku tidak kuat

“dulu pas awal awal tangan saya luka mas karena bawang kan panas tetapi sekarang udah ngapal jadi gak kerasa”

Selain itu Sri juga mengatakan upah yang di dapat juga sangat minim tidak sesuai dengan pekerjaan kami sampai larut malam. Untuk upah mengupas bawang mereka mendapat Rp. 1000 perkilonya bawang prei, sedangkan untuk bawang putih mereka mendapat Rp 5000 perkilonya. Mereka pernah meminta kenaikan upah kepada pemberi kerja namun pemberi kerja malah memberikan syarat.

“Pokok dijupuk dhewe berarti mundhak, kan yang nganter bawang bayar transport sendiri orangnya.”

Jika sehari Sri dan teman teman mampu mengupas bawang dalam sehari 40 kilogram bawang prei dan 20 kilogram bawang putih maka mereka akan mendapat upah Rp 45.000. dan masih harus di bagi ke enam temannya jadi setiap orang hanya mendapat Rp. 7500.

Sri juga menjelaskan bahwa terkadang pemberu kerja tidak memberikan upahnya secara tepat waktu. Ini juga yang menjadi permasalahan para pekerja rumahan yang berada di Kota Malang.

Dari hasil wawancara di atas dapat dikatakan para pekerja rumahan sangat dilematis dalam menentukan keikutsertaannya dalam sebuah jaminan sosial yang bermanfaat bagi dirinya sendiri dan keluarganya. Bagaimanapun sekali lagi pekerja baik informal dan sektor formal tetap harus memiliki jaminan sosial, di sini peran pemerintah sangat di butuhkan agar mengedukasi dan meberikan arahan yang tepat bahwa pentingnya suatu jaminan sosial bagi pekerja sesuai amanat Permen Nomor Per.24/MEN/VI/2006 tentang Pendoman penyelenggaraan jaminan sosial bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan tanpa hubungan kerja.

Kodisi pekerja rumahan sendiri sangat memprihatinkan, mereka selain memiliki waktu panjang dalam bekerja serta berpotensi mengerjakan produk yang sangat sulit diselesaikan dalam waktu singkat. Dari beberapa data yang di dapat peneliti dari penelitian tentang pekerja rumahan rata rata pekerja rumahan dengan jumlah 45,6% melakukan pekerjaan paruh waktu (*kurang dari 35jam perminggu*) dan selanjutnya 32,5% pekerja rumahan bekerja dengan waktu berlebihan (48 jam atau lebih dalam satu minggu). Untuk porsi paling banyak melakukan pekerjaan berlebihan terdapat di provinsi jawa timur sebesar 55,2 persen dan memiliki angka yang lebih tinggi dari angka rata-rata provinsi. Lebih

dari seperempat pekerja rumahan juga bekerja berlebihan di daerah sumatera utara sebesar 27,33%, banten 33,7% dan jawa barat 40,4%.⁵⁷

Tabel II
Rata Rata Waktu kerja Pekerja Rumahan

Provinsi	Pemetaan pekerja rumahan			Provinsi		
	Jam Paruh waktu kurang dari 35 jam	Jsm krja rata rata 35 hingga 47 jam	Jam kerja berlebihan 48 jam atau lebih	Jam paruh waktu kurang dari 35 jam	Jam kerja rata rata 35 hingga 47 jam	Jam kerja berlebihan 48 jam atau lebih
Sumatera Utara	40,33\	32,33	27,33	37,6	24,9	37,5
Jawa tengah	39,7	37,3	22,9	36,6	27,0	36,7
Jawa barat	51,7	3,4	40,4	28,8	28,3	42,9
D.I. Yogyakarta	53,8	30,0	16,3	33,3	31,8	34,9
Jawa timur	43,8	1,0	55,2	40,7	25,2	34,1
Banten	44,1	1,4	33,7	23,8	34,6	41,6

Sumber : Data Survey, Sakernas (2014) data Mikro

Data survey di atas bisa dikatakan bahwa rata-rata jam kerja pekerja rumahan lebih panjang dari rata rata jam kerja para pekerja perempuan di angkatan kerja. Para Pekerja rumahan rata-rata bekerja ada yang 7 dan 6 hari perminggu selama waktu kerja sekitar 6 dan 7 jam perhari. Indonesia memiliki rata

⁵⁷ Triana Soffiani. "Eksistensi perempuan pekerja rumahan dalam konstelasi relasi gender." *Jurnal Muwazah* 2010)h.197

rata jam kerja perbulan adalah 42, dengan jumlah banyak pekerjaan antara 5 sampai 6 hari perminggu dan waktu kerja rata-rata 8 jam perhari. Oleh karena itu dibandingkan dengan rata rata pekerja rumahan cenderung memiliki jam kerja lebih sedikit perhari tetapi lebih banyak harinya perminggu.

Tabel III

Rata-rata jam kerja untuk pekerja rumahan dan perempuan di angkatan kerja

Provinsi	Rata-rata jam kerja untuk pekerja rumahan	Rata rata jam kerja untuk perempuan di angkatan kerja
Sumatera Utara	39	35
Jawa timur	-	36
Banten	40	40
Jawa barat	45	36
Jawa Tengah	38	36
D.I Yogyakarta	-	36

Selain masalah jam kerja yang panjang pekerja rumahan juga menghadapi masalah tentang upah yang tidak layak dengan kerjanya. Dimana para pekerja rumahan di seluruh indonesia rata-rata memiliki upah perbulannya hanya berkisar Rp. 377.331 hingga Rp 1,2 juta perbulan di seluruh provinsi data ini di dapat saat peneliti melakukan wawancara.⁵⁸ Secara rata rata besaran upah yang di terima memungkinkan pekerja rumahan untuk naik di atas garis kemiskinan provinsi

⁵⁸ Titis Indrayani , *wawancara* (Malang, 15 februari 2020)

tidak akan pernah tercapai. Namun, biasanya para pekerja rumahan mendapat upah 50% dari upah minimum dan dibawah 30% upah rata-rata. Dimana jawa barat upah pekerja rumahan hampir mendekati upah minimum provinsi (Rp. 908.489).⁵⁹

Tabel IV
Upah Bulanan rata-rata pekerja rumahan

Provinsi	Garis kemiskinan perkapita	Upah bulanan rata-rata untuk karyawan biasa	Upah minimum	Rasio Kaltz	Upah bulanan rata-rata untuk pekerja rumahan
Sumatera Utara	330.663	1.730.339	1.505.850	87.0	337.331
Jawa Barat	291.474	1.950.345	1.000.000	51.3	908.489
Jawa Tengah	281.570	1.408.241	910.000	64.6	387.172
D.I Yogyakarta	321.056	1.724.646	988.500	57.3	368.750
Jawa Timur	289.945	1.574.956	1.000.000	63,5	423.043
Banten	315.819	2.396.002	1.325.000	55,3	378.998
National	308.826	1.952.589	1.494.134	76,5	377.331

Sumber: Data Survei,BPS (2014) situasi tenaga kerja indonesia, Agustus 2014, Badan Statistik, Jakarta.

⁵⁹ ILO Mampu, Pekerja Rumahan Indonesia Hasil Pemetaan Pekerja Rumahan di Sumatra Utara, Jawa Barat, Jawa Tengah, Yogyakarta, Jawa Timur, dan Banten,jurnal (Proyek ILO Mampu 2015)

Ketika melihat upah yang di dapat oleh pekerja rumahan dengan pekerja/karyawan di sektor yang sama yaitu sektor manufaktur maka bisa dikatakan perempuan pekerja rumahan kurang beruntung. Perempuan biasanya di beri upah lebih rendah daripada laki-laki dimana di indonesia kesenjangan karena gender sangat besar yaitu diperkirakan 77,8 persen secara rata rata untuk karyawan. Bisa di lihat dari rata rata di atas tentu pekerja rumahan masih perlu banyak bantuan baik dalam segi pendidikan dan pembinaan serta bantuan terhadap pekerjaan mereka.

Pekerja Rumahan tetap harus diperhatikan karena memang data Statistik tahun 2019 menyatakan bahwa pekerja informal mendominasi indonesia dengan jumlah yang berusia 15 tahun ke atas bekerja di sektor informal sebanyak 74 juta jiwa sedangkan untuk pekerja di sektor formal adalah sebanyak 55,3 juta jiwa.⁶⁰ maka dengan hal ini pentingnya peraturan yang menaungi agar pekerja rumahan yang termasuk pekerja informal juga mendapat jaminan sosial saat mereka bekerja. Sebenarnya sejak tahun 2006 pemerintah sudah mengeluarkan peraturan yang menjadi dasar dalam pemberian hak jaminan sosial bagi pekerja yang melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja. Peraturan tersebut tertulis dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Per. 24/ Men/2006 peraturan tersebut sudah hampir lengkap menjelaskan bagaimana bentuk dan jalannya peraturan dan siapa yang memiliki kewenangan dalam penerapan hak jamnan sosial bagi pekerja informal yaitu pekerja rumahan. Tujuan dibentuknya peraturan ini juga sangat mulia dimana pemerintah punya keinginan agar jaminan

⁶⁰ "Tenaga Kerja Indonesia" <https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html> di akses tanggal 10 maret 2020

sosial juga menjangkau para pekerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomer Per.24/MEN/VI/2006 sudah menjelaskan dengan gamblang bagaimana bentuk pengorganisasian para pekerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja. Yang memiliki kewajiban melakukan pengorganisasian adalah instansi pemerintah yang mengurus ketenagakerjaan, Badan penyelenggara jaminan sosial, Kelompok :

1. Instansi pemerintah

a. Instansi Pusat

Departemen tenaga kerja dan transmigrasi yang mengurus masalah standart menetapkan kebijakan mengendalikan program, pembinaan bagi tenaga kerja, bagian teknis/ bimbingan teknis bagi pekerja yang melakukan pekerjaan informal. Yang pekerjaannya dilakukan oleh direktoral tenaga kerja Indonesia.

b. Instansi Provinsi

Instansi ini memiliki tanggungjawab yang mengurus semua masalah di daerah masing masing termasuk oprasional di daerah atau provinsi masing masing, melakukan pembinaan, pemantauan dan evaluasi dalam lingkup provinsi.

c. Instansi Kota/Kabupaten

Instansi ini bertanggungjawab dalam wilayah kabupaten atau kota dimana bidangnya tentunya tentang ketenagakerjaan seperti yang

ada di Kota Malang. Mereka memiliki tugas untuk dilaksanakannya program jaminan sosial bagi tenaga kerja informal di kota masing masing. Dengan melakukan pembinaan dalam rangka perluasan kesepakatan program jaminan sosial. Nantinya kepala daerah bupati/walikota memiliki kewajiban untuk melaporkan pelaksanaan program jaminan sosial bagi pekerja informal setiap 3 bulan kepada gubernur dan tembusan ke menteri.

2. Badan Penyelenggara

Ini merupakan lembaga yang khusus memiliki tugas tentang jaminan sosial tenaga kerja informal atau pekerja diluar hubungan kerja yaitu lembaga BPJS kesehatan.

3. Wadah atau kelompok

Wadah dan kelompok juga memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemberian hak jaminan sosial bagi para pekerja. Tugas tugas kelompok tenaga kerja disini adalah menghimpun tenaga kerja di luar hubungan kerja, pendaftaran kepada BPJS, memiliki peran sebagai penghimpun dana dari para anggota serta iuran perbulan, membantu memberikan/ pendistribusian kartu peserta BPJS, mengurus semua hak hak peserta apabila terjadi kecelakaan, memberikan peringatan kepada peserta BPJS yang menunggak pembayaran iuran.

Penjelasan pengorganisasian di atas sangatlah penting bagi keberlangsungan jaminan sosial para pekerja termasuk pekerja rumahan. Namun saat ditanya tentang pekerja rumahan memang Disnaker Kota Malang memang mengkalsifikasikan pekerja rumahan sebagai pekerja sektor informal. Dalam penjelasan tentang definisi pekerja rumahan sebagai berikut.

Peneliti : *Menurut Bapak apa itu definisi Pekerja Rumahan,?*

Carter Wira Suteja : menurut saya pekerja rumahan adalah UMKM (usaha mikro kecil menengah).

Karena menjelaskan bukan apa yang peneliti maksud kemudian saya jelaskan bahwa pekerja rumahan itu bukan merupakan UMKM tetapi pekerja rumahan adalah pekerja yang berada di rumah terdiri dari wanita dan mereka mendapat pekerjaan dari pemberi kerja yang nantinya pemberi kerja akan mensuplai kembali yang sebelumnya mentah menjadi bahan jadi kepada perusahaan.

Carter Wira Suteja :

“Jadi begini mas kalau kita melihat undang undang nomer 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perusahaan itu terbagi menjadi beberapa macam ada perusahaan perseorangan, perusahaan BUMN, Perusahaan BUMD dan yayasan. Sebenarnya kategori perusahaan dari situ, jadi pekerja rumahan adalah pekerja yang di bawah naungan perseorangan. Kalo di Disnaker ini mengacu pada Undang Undang ketenagakerjaan bahwa setiap perusahaan yang memperkerjakan pekerja lebih dari 10 orang. Maka dia harus memenuhi ketentuan UMK, dari ketentuan yang berada dalam UMK itu maka perusahaan tersebut wajib menyertakan para pekerjanya kedalam BPJS Ketenagakerjaan”⁶¹

Jadi setiap pekerja baik itu pekerja rumahan juga bisa menerima jaminan kesehatan tetapi ada yang harus melaporkan kalau tidak ada yang melapor tentunya Disnaker kewalahan dalam pendataan pekerja, Penyelenggaraan program

⁶¹ Carter Wira Suteja, *Wawancara*, (Malang, 27 Februari 2020)

jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja rumahan juga memiliki tujuan diantaranya :

1. Memberikan jaminan bagi pekerja rumahan yang melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja atau bisa dikatakan bentuknya kesepakatan biasa bukan tertulis. Hal ini untuk menjamin pekerja itu sendiri apabila nantinya terjadi kecelakaan kerja karena memang resiko resiko seperti itu tidak akan terhindar secara penuh walaupun pekerja tersebut sudah berhati-hati.
2. Memperluas cangkupan peserta jaminan sosial tenaga kerja.

Saat di tanya tentang pelaksanaan jaminan sosial bagi pekerja rumahan kota malang, Bapak Carter Suteja mengakui belum terlaksana program yang ada dalam peraturan menteri No PER.24/MEN/VI/2006

Carter Wira Suteja :*Tidak terlaksana mas, karena kami beranggapan bahwa pekerja rumahan merupakan pekerja yang masuk dalam kategori sektor informal, maka dia perlu mendaftarkan secara mandiri apabila ingin mendapat jaminan sosial baik, jaminan kesehatan, jaminan yang lain. Namun beberapa program pemerintah seperti, Program Keluarga Harapan, RASKIN, dan beberapa program lain yang sifatnya sosial ada beberapa yang pekerja rumahan yang menerima. Datanya ada tetapi bentuknya masih umum masih lingkup umum yaitu jawa timur. Untuk data yang terbaru untuk daerah malang kota belum ada mas.*⁶²

Tabel V
Pekerja Rumahan yang mendapat bantuan program jaminan sosial.

No	Bentuk Program Jaminan Sosial	Jumlah
1	BPJS Ketenagakerjaan	20
2	BPJS Kesehatan	123

⁶² Carter wira Suteja, Wawancara, (Malang,27 februari 2020)

3	Membeli/mendapat beras miskin (RASKIN)	247
4	Program Keluarga Harapan (PKH)	31
5	Surat Miskin (SKTM)	90
6	Kartu sehat	12
7	Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM)	9
8	Kredit Usaha rakyat (KUR)	8
9	Tidak ada	307
10	Lainnya	74

Tabel di atas merupakan data yang diberikan Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang tentang Pekerja Rumahan Jawa Timur. Disnaker Kota Malang memang mengakui bahwa program pemerintah yaitu Per.24/MEN/VI/2006 belum berjalan di Kota Malang. Disnaker Kota Malang beranggapan bahwa pekerja rumahan merupakan pekerja yang mandiri, Carter Wira Suteja mengatakan *“Pekerja rumahan dalam jaminan sosial terutama BPJS ketenagakerjaan keikutsertaannya mandiri, karena pekerja rumahan adalah sektor informal yang bisa dikatakan masih bentuknya UMKM, yang saya tau kalau seumpama UMKM maka mereka harus mendaftarkan sendiri untuk mendapat jaminan sosial. Beda dengan sektor formal yang wajib mendaftarkan adalah perusahaan itu sendiri.”*

Peneliti : *Apa yang menjadi kendala yang mengakibatkan Peraturan Pemerintah Nomer Per. 24/Men/VI/2006 tidak berjalan ?*

Carter Wira Suteja : *Data para pekerja rumahan menjadi permasalahan, kemudian perusahaan yang memberikan pekerjaan juga tidak melaporkan, saya beranggapan bahwa perusahaan mau menekan proses produksi maka mereka memanfaatkan pekerja rumahan agar biaya produksi tidak membengkak. Dan selain itu ketidaktahuan pekerja rumahan akan pentingnya jaminan sosial. Untuk bentuk sosialisasi tentang jaminan sosial sudah dilakukan oleh Disnaker Kota Malang setiap setahun 2 kali. Lagi lagi pekerja rumahan tidak bisa dibendung atau diawasi dengan mudah karena mereka biasanya bekerja tidak ada dalam*

*perjanjian kerja serta perusahaan tidak melaporkan para pekerja yang diluar hubungan kerja dan pasti bertambah setiap tahun.*⁶³

Peneliti : Berapakah jumlah pekerja Rumahan yang berada di kota malang ?

Carter Wira Suteja : Untuk Data pekerja Informal se malang raya ada tetapi untuk data pekerja rumahan, yan terdata di malang raya masih belum sampai 200 orang nantik saya kasih data pekerja informal semalang raya aja mas, sampeyan klasifikasikan sendiri beberapa pekerja rumahan yang ada di malang raya.

Tabel VI
Pekerja Rumahan Malang Raya :

No	Kota/Kabupaten	Kecamatan	Kelurahan	Jumlah	Perkotaan	Pedesaan
1	Kota Malang	Sukun	Pisang Candi	2	1	
			Tanjung Rejo	6	1	
			Bakalan Krajan	5	1	
			Cipto Mulyo	3	1	
		Blimbing	Balearjosa ri	24	1	
2	Kab. Malang	Singosari	Gunung Rejo	9	1	
			Candi Reggo	13	1	
		Lawang	ketindan	12		1
			Sumber Ngepoh	6		1

Peneliti : *Apa saja bentuk jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja rumahan?*

Carter Wira Suteja : *“Pekerja Rumahan berhak menerima semua bentuk jaminan sosial. Baik jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, , jaminan pemeliharaan kesehatan.”*⁶⁴

⁶³ Carter Wira Suteja, Wawancara (Malang, 27 Februari 2020)

⁶⁴ Carter Wira Suteja, Wawancara, Malang, 27 Februari 2020)

Maka setelah ikut nantinya pekerja rumahan juga akan menerima kepersetaan yang akan otomatis apabila sudah berumur 55 tahun maka para pekerja rumahan seharusnya bisa dapat mengikuti program jaminan sosial Tenaga Kerja secara sukarela. Ketentuan di dalam Peraturan menteri Per.24/MEN/2006 juga menjelaskan bahwa setiap pekerja yang melakukan

pekerjaan diluar hubungan kerja dapat mendapat hak jaminan sosial tenaga kerja seperti JKK, JK, JHT, JPK. Maka di dalam peraturan menteri Per.24/Men/VI/2006 menyatakan bahwa ada beberapa instansi yang memang memiliki kewenangan dalam pendaftaran serta menjamin para pekerja informal khususnya pekerja rumahan. Yang pertama tentunya pemerintah dibawah dinas tenaga kerja, kemudian ada badan hukum yang menyangkut tentang jaminan itu sendiri kalau di indonesia tentunya BPJS dan yang terakhir adalah organisasi sendiri yang memang bisa mengantarkan para pekerja mendapat jaminan sosial.

Dalam peraturan menteri Per.24/Men/VI/2006 disebutkan bahwa apabila nantinya menjadi anggota BPJS ketenagakerjaan maka para pekerja informal khususnya pekerja rumahan harus membayar iuran wajib melalui kelompok atau wadah yang memang dibentuk oleh pemerintah atau masyarakat sendiri. Besaran nilai atau iuran sesuai dengan sekurang kurangnya upah minimum di tempat/provinsi/kota/kabupaten. Maka dalam permen per.24/Men/VI/2006 ada beberapa penetapan untuk menghitung besarnya iuran program BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja rumahan :

1. Jaminan Hari Tua, minimal sebesar 2 % dari penghasilan sebulan

2. JKK (jaminan kecelakaan kerja) minimal sebesar 2 % dari penghasilan sebulan.
3. Jaminan kematian, sebesar 0,3% dari penghasilan sebulan
4. Yang terakhir jaminan pemeliharaan kesehatan sebesar 6 % dari penghasilan sebulan ini bagi tenaga kerja yang belum memiliki tanggungan seperti keluarga sedangkan yang sudah berkeluarga diwajibkan membayar 3% saja dari penghasilan sebulan.

Untuk pembayaran iuran menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Per.24/MEN/VI/2006 tentang Jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja yang melakukan pekerjaan di luar Hubungan Kerja menyatakan bahwa waktu pembayaran bisa di lakukan sebulan sekali atau bisa tiga bulan sekali. Pemabayaran iuran bisa langsung ke kantor BPJS ketenagakerjaan dan atau melalui wadah serta kelompok yang sudah dibentuk untuk memudahkan pembayaran iuran. Ada beberapa manfaat yang nantinya bisa di dapat apabila pekerja rumahan ikut BPJS ketenagakerjaan/ program jaminan sosial. Untuk manfaatnya sendiri sudah di atur dalam UU BPJS ketenagakerjaan.

Menurut Roni setiawan selaku pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Malang mengatakan manfaat yang bisa di dapat apabila mendaftar BPJS ketenagakerjaan terdiri dari beberapa hah untuk jaminan kecelakaan kerja manfaat yang di dapat antara lain⁶⁵ :

⁶⁵ Roni Setiawan, wawancara (Malang, 28 Februari 2020)

1. Biaya pengangkutan apabila memang pekerja tersebut mengalami kecelakaan kerja yang perlu di rujuk ke rumah sakit.
2. Penggantian upah sementara akibat kecelakaan kerja karena tidak mampu untuk bekerja.
3. Pemberiaan biaya medis akibat kecelakaan kerja.
4. Santunan cacat sebagian
5. Santunan cacat total apabila pekerja mengalami kecelakaan yang mengakibatkan organnya hilang.
6. Santunan kematian
7. Santunan yang sifatnya berkala apabila pekerja memang mengalami cacat total atau sampai kehilangan nyawa.
8. Biaya rehabilitasi

Kemudian untuk jaminan kematian manfaat yang bisa di dapat oleh pekerja yang mengalami kecelakaan kerja pada saat melakukan pekerjaannya antara lain. Pertama akan mendapat biaya pemakaman, dan santunan berkala. Sedangkan jaminan sosial yang bentuknya JHT atau jaminan hari tua semua bentuk santunan pensiun. Selanjutnya jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK) terdiri dari beberapa manfaat:

1. Rawat jalan pertama yaitu meliputi pemeriksaan dokter, pengobatan dokter umum dan dokter gigi, pemeriksaan yang sifatnya pemeriksaan medis sederhana.
2. Rawat jalan yang sifatnya lanjutan berupa pemeriksaan dan pengobatan dokter umum dan pengobatan yang dilakukan oleh dokter spesialis.

3. Rawat inap
4. Pertolongan yang sifatnya diagnosis berupa pergantian prothese, orthose dan kacamata.

Dalam penerapannya seharusnya Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang melakukan pembinaan yang nantinya berguna bagi Informal khususnya pekerja rumahan. Agar program yang ada pada jaminan sosial yang mencakup seluruh warga negara Indonesia berjalan secara efektif efisien, dan berkesinambungan. Adapun bentuk pembinaannya tentu bisa menggunakan sosialisasi atau metode sosialisasi bertahap agar para pekerja paham pentingnya jaminan sosial. Sasaran sosialisasi yaitu sosialisasi program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja. Dilakukan kepada semua pemangku kepentingan baik yang berada pada tingkat tertinggi/pusat, provinsi, kabupaten/kota, kecamatan maupun desa.

Materi yang di bahas nantinya tentang pentingnya jaminan sosial bagi pekerja informal khususnya pekerja rumahan yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja. Jenis dan program yang dicanangkan dan yang mestinya di tawarkan tentang besarnya iuran, cara pembayaran iuran, serta hak dan kewajiban setelah menjadi peserta jaminan sosial. Metode penyuluhan disesuaikan dengan kondisi daerah masing masing dengan memanfaatkan media yang ada seperti melalui media elektronik, media cetak atau tatap muka dengan masyarakat yang memang pekerja rumahan atau pekerja informal.

Terakhir Disnaker Kota Malang memiliki tugas penting yaitu pengendalian guna terlaksananya suatu program pemerintah. Namun bapak Carter

Wira Suteja mengatakan “ *Bahwa mengapa program yang terdapat pada permen tersebut tidak terlaksana karena memang kekurangan data tentang pekerja rumahan, Karena memang perusahaan yang memberikan kerja tidak transparan berapakah pekerja yang dipekerjakan yang sesungguhnya. yang selanjutnya dalam penerapan peraturan meteri tersebut perlu APBD/ APBN yang besar*”.

Untuk kegunaan pengendalian itu sendiri menurut peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Per.24/Men/VI/2006 terdiri menjadi dua bagian. pertama monitoring yaitu dilaksanakan memiliki tujuan dan arah yang program atau kegiatan, untuk memberikan pengarahan serta pelatihan yang terakhir bimbingan dalam rangka pengelolaan kegiatan. serta membantu untuk menyelesaikan masalah-masalah yang timbul secara tak terduga di lapangan. Monitoring ini diterapkan secara berkala atau terus menerus dan dilaporkan secara periodik selama 3 bulan sekali yang dilakukan oleh pemerintah pusat yaitu Departemen Tenaga kerja dan Transmigrasi dan pemerintah provinsi unit kerja yang bergerak dalam ketenagakerjaan.

Kedua adalah pelaporan ini dilakuakn oleh Lemabaga BPJS kepada Dinas yang mengurus ketenagakerjaan di kota/kab dengan tembusan kepda pusat. Kemudian instansi yang ikut bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota yang bersangkutan paut dengan program jaminan sosial tenaga kerja yang melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja. Yang memilki kewajiban pelaporan kepada instansi yang mengurus ketenagakerjaan tingkat provinsi. Kemudian instansi di provinsi memilki tanggung jawab melaporkan kepada Menteri Tenaga kerja transmigrasi di Pusat. Setelah pelaporan sudah berjalan

maka program yang sudah dijalankan tadi kemudian ada evaluasi, yang memiliki kegunaan untuk mencari kesalahan dan memperbaikinya di kemudian hari atau periode selanjutnya.

C. Implementasi Pemberian Hak Jaminan sosial bagi pekerja rumahan tinjauan masalah mursalah

Pada masa nabi Muhammad S.A.W dulu belum di kenal apa itu jaminan sosial. Namun di era sekarang yang sudah masuk dalam istilah era 4.0 di mana semua kemudahan sudah terjadi di masa modernisasi. Hal ini tetap sejalan bahwa jaminan sosial ketenaga kerjaan tetap dapat di bahas di dalam islam walaupun belum ada di dalam nash dan hadis yang mengatur secara gamblang. Akan tetapi tetap jaminan sosial adalah jaminan yang mengandung kemaslahatan bagi manusia. Maka bisa dikatakan jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan produk hukum islam yang harus dilaksanakan oleh segenap ummat.

Maslahah menurut pendapat Abu Ishak al-syartibi dapat dibagi dari beberapa segi :

1. Dari segi kualitas atau kepentingan kemaslahatan ada tiga macam :
 - a) Masalah Al Darruriyah

Maslahah al-Dharuriyyah, kemaslahatan yang berhubungan dengan kebutuhan pokok umat manusia di dunia dan di akhirat, yakni memelihara agama, memelihara jiwa, memelihara akal, memelihara

keturunan dan memelihara harta. Kelima kemaslahatan ini disebut dengan al-Mashalih

al-Khamsah. Mashlahah ini merupakan yang paling esensial bagi kehidupan manusia, sehingga wajib ada pada kehidupan manusia dikarenakan menyangkut aspek agama atau akidah demi ketenteraman kehidupan duniawi maupun ukhrawi.

- b) Mashlahah al-Hajiyah, kemaslahatan yang dibutuhkan untuk menyempurnakan atau mengoptimalkan kemaslahatan pokok (al-mashalih

al-khamsah) yaitu berupa keringanan untuk mempertahankan dan memelihara kebutuhan mendasar manusia (al-mashalih al-khamsah).

Mashlahah ini merupakan kebutuhan materiil atau pokok (primer)

kehidupan manusia dan apabila mashlahah ini dihilangkan akan dapat menimbulkan kesulitan bagi kehidupan manusia, namun tidak sampai menimbulkan kepunahan kehidupan manusia;

- c) Mashlahah al-Tahsiniyyah, kemaslahatan yang sifatnya komplementer (pelengkap), berupa keleluasan dan kepatutan yang dapat melengkapi kemaslahatan sebelumnya (mashlahah al-hajiyah). Jika mashlahah ini tidak terpenuhi, maka kehidupan manusia menjadi kurang indah dan nikmat dirasakan namun tidak dapat menimbulkan ke-madharatan.

2. Dari segi keberadaan mashlahah, ada tiga macam, yaitu :

- a) Mashlahah Mu‘tabarah, kemaslahatan yang didukung oleh syara‘ baik langsung maupun tidak langsung. Maksudnya, adanya dalil khusus yang menjadi dasar bentuk dan jenis kemaslahatan tersebut.
- b) Munasib mu‘atstsir, yaitu ada petunjuk langsung dari pembuat hukum (Syari‘) yang memperhatikan mashlahah tersebut. Maksudnya, ada petunjuk syara` dalam bentuk nash atau ijmâ,, yang menetapkan bahwa mashlahah itu dijadikan alasan dalam menetapkan hukum.
- Contoh dalil nash yang menunjuk langsung kepada mashlahah, umpamanya tidak baiknya mendekati perempuan yang sedang haid dengan alasan haid itu penyakit. Hal ini ditegaskan dalam surat al-Baqarah (2): 222;⁶⁶
- c) Munasib mula‘im, yaitu tidak ada petunjuk langsung dari syara,, baik dalam bentuk nash atau ijmâ,, tentang perhatian syara,, terhadap mashlahah tersebut, namun secara tidak langsung ada. Maksudnya, meskipun syara,, secara langsung tidak menetapkan suatu keadaan menjadi alasan untuk menetapkan hukum yang disebutkan, namun ada petunjuk syara,, sebagai alasan hukum yang sejenis.

Umpamanya berlanjutnya perwalian ayah terhadap anak gadisnya dengan alasan anak gadisnya itu “belum dewasa”. “Belum dewasa” ini menjadi alasan bagi hukum yang sejenis dengan itu, yaitu perwalian dalam harta milik anak kecil.

⁶⁶ Qs (2) Al-Baqarah : Ayat 222

d) Mashlahah Mulghah, kemaslahatan yang ditolak oleh syara", karena bertentangan dengan ketentuan syara" atau hanya dianggap baik oleh akal manusia saja Umpamanya seorang raja atau orang kaya yang melakukan pelanggaran hukum, yaitu mencampuri istrinya di siang hari bulan Ramadhan. Menurut Syâri,, hukumannya adalah memerdekakan hamba sahaya, untuk orang ini sanksi yang paling baik adalah disuruh puasa dua bulan berturut- turut, karena cara inilah yang diperkirakan akan membuat jera melakukan pelanggaran.

e) Mashlahah Mursalah, kemaslahatan yang keberadaannya tidak didukung syara" dan tidak pula dibatalkan atau ditolak syara" melalui dalil yang rinci, tetapi didukung oleh sekumpulan makna nash (al-Qur"an atau Hadits).

Mashlahah mursalah tersebut terbagi menjadi dua, yaitu mashlahah gharibah dan mashlahah mursalah. Mashlahah gharibah adalah kemaslahatan yang asing, atau kemaslahatan yang sama sekali tidak ada dukungan syara", baik secara rinci maupun secara umum. Al-Syathibi mengatakan kemaslahatan seperti ini tidak ditemukan dalam praktek, sekalipun ada dalam teori. Sedangkan mashlahah mursalah adalah

Jaminan sosial dalam pandangan agama islam termasuk dalam masalah ijtihadiyah, artinya hukum yang terkadung harus di kaji secara mendalam karena tidak dijelaskan dalam Al-Qur'an dan as Sunnah secara explicit. Para ulama terkenal seperti Imam Abu Hanifah, Imam Syafi'i, Imam Malik, Imam Ahmad bin

Hambal dan para mujtahid lainnya tidak pernah mengeluarkan fatwa tentang jaminan sosial. Sistem jaminan sosial baru di perkenalkan dan muncul pada saat abad ke dua puluh. Untuk imam mujtahid besar mereka hidup di jaman atau abad ke dua sampai dengan abad kesembilan.

Secara definisi, masalah mursalah memiliki arti kesejahteraan yang sifatnya umum yaitu mutlak atau dimutlakkan, menurut istilah dimana orang atau syari' tidak mensyariatkan hukum untuk mewujudkan suatu masalah, serta terdapat nash atau sunnah yang berisi tentang penunjukan pembatalannya.⁶⁷ Penjelasan pengertian serta ini menjelsakan bahwa terbentuknya jaminan sosial terlaksa guna merealisasi kemaslahatan manusia. Artinya mendatangkan suatu keuntungan bagi setiap manusia dan menolak suatu kemudhorotan serta menghilangkan kesulitan daripadanya. Adanya sistem baru yang jaminan sosial tenaga kerja. Merupakan bentuk kemaslahatan yang baru di era globalisasi ini yang berkaitan dengan keadaan ummat mansia yang semakin berkembangnya zaman yang butuh dengan apa itu jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini tentu sangat penting karena pekerjaan merupakan suatu ibadah yang dia akui tujuannya untuk memenuhi segala kebutuhan sendiri dan orang lain.

Ulama Syahtibi berpendapat kemaslahatan tidak dibedakan antara kemaslahatan duni ataupun kemaslahatan akhirat. Karena keduanya memiliki suatu kemaslahatan yang bertujuan untuk al-khulliyat khams (menjaga jiwa, mejaga harta, menjaga keturunan, menjaga akal, menjaga agama) maka hal itu termasuk dalam lingkup maslahat.

⁶⁷ Satria Efendy, Ushul Fiqh, (jakarta,Pahala Kencana,2005)h.206

Menurut ulama lainnya yaitu Abd Wahhab Khallaf syarat diperbolehkannya berpegang kepada masalah mursalah⁶⁸ :

1. Maslahat itu harus bersifat menyeluruh atau bukan untuk pribadi.
2. Hukum yang di keluarkan tersebut berdasarkan maslahat yang memiliki sifat tidak bertentangan dengan hukum atau prinsip yang telah ditetapkan oleh nash atau ijma'
3. Mashalihul Mursalaha hanya berlaku kepada masalah yang sifatnya muamalah dan adat kebiasaan bukan pada bidang ibadah.

Dari penjelasan diatas pada nomor :

- 1) Bahwa di jelaskan maslahat itu sifatnya umum bukan untuk diri sendiri apalagi pribadi sama halnya dengan BPJS yang mengedepankan kepentingan umum. Hal ini sesuai dengan UU BPJS yang berbunyi *“Bahwa sistem jaminan sosial nasional merupakan program yang negara yang bertujuan untuk kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat guna untuk melindungi para pekerja yang terdapat di indonesia.”*
- 2) Dijelaskan *“ Hukum yang di tetapkan maslahat itu tidak bertentangan dengan prinsip yang telah di tetapkan oleh nash dan ijmak”* bahwa yang dijelaskan oleh al buthi, al maslahah adalah⁶⁹

⁶⁸ Amir Syaifuddin, *Ushul Fiqh*, (Jakarta, kencana, 2008)h.220

⁶⁹ Amir Syaifuddin, *Ushul fiqh*, (jakarta, Pahala kencana, 2008)h.234

لصلحه : المنفعه التي قصد ها الشارح الحكيم لعبا ه من حفص دينهم و نفو سهم وعقو

لهم و نسلهم وا موا لهم طبق تر تيب فيما مينها

“Al-maslahah adalah manfaat yang di tetapkan oleh syari’ untuk parahambanya yang meliputi pemeliharaan agama diri, akal, keturunan dan harta mereka sesuai dengan urutan tertentu diantaranya.”

Dari pendapat di atas maka tampak yang menjadi ukuran masalah adalah tujuan syara’ atau berdasarkan ketetapan syari’. Dalam hal ini tujuan BPJS yang terdapat pada UU BPJS tepatnya pada pasal 3 adalah *“bertujuan tersenggaranya pemberian hak jaminan sosial terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan atau anggota keluarganya.”*⁷⁰ hal ini sejalan dengan tujuan dan kepentingan masalah almursalah dalam penerapan jaminan sosial terkait pemeliharaan diri pada jiwa manusia yang tertulis dalam firman Allah.

- 3) Dijelaskan bahwa Mashalihul Mursalah hanya berlaku dalam masalah mu’amalah dan kebiasaan atau adat, bukan pada bidang ibadah. Kategori yang di canangkan BPJS adalah sifatnya iuran, maka dengan hal ini termasuk dalam kategori muamalah. Tentu hal ini di jelaskan dalam UU. No 24 tahun 2014 pasal 3 dan 6 yang berbunyi *“ Dana Jaminan sosial adalah dana amanat nasional seluruh peserta yang merupakan himpunan iuran beserta hasil pengembangan yang telah dikelola oleh BPJS untuk pembayaran manfaat kepada semua peserta dan pembiayaan*

⁷⁰ UU No.24 tahun 2014

operasional penyelenggaraan program jaminan sosial dan iuran adalah sejumlah uang yang dibayar secara teratur oleh peserta pemberi kerja, dan atau pemerintah hal ini seperti pada definisi asuransi (At ta'min) yang terdapat pada fiqih muamalah."

Terkait penerapan jaminan sosial terhadap para pekerja rumahan yang belum terlaksana oleh pemerintah Kota Malang. Hal ini tentu bertentangan dengan jaminan sosial yang terdapat pada Undang-Undang No.24 tahun 2011 tentang BPJS. Namun hal yang tersebut belum dilaksanakan oleh Pemerintah padahal sudah ada peraturan tentang pelaksanaan jaminan sosial bagi pekerja informal yaitu Permen Per.24/MEN/VI/2006 tentang Jaminan sosial untuk pekerja yang melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja. Seharusnya mengupayakan suatu yang memiliki nilai masalahat seperti di dalam peraturan dan Undang-Undang tadi yaitu tentang jaminan sosial.

Taat kepada Allah adalah hal yang paling utama, namun kita juga harus memiliki rasa taat kepada seorang pemimpin selama perbuatannya tidak bertentangan dengan aturan agama. Aturan tertinggi terdapat pada nash yang langsung dari Allah SWT. Yaitu aturan aturan yang terdapat pada Al-Qur'an sementara bawahanya yaitu assunnah yang dibuat oleh nabi baik dalam bentuk perkataan, perbuatan, dan perilaku nabi. Selanjutnya ada aturan yang dibuat oleh para pemimpin amir, baik pemimpin pemerintah, negara, daerah maupun pemimpin keluarga.

Peranan para pemimpin sangatlah penting. Maka peran mereka sangatlah penting karena sebuah organisasi kecil sampai besar pun seperti negara menjadi

tidak stabil tanpa adanya pemimpin. Tanpa adanya pemimpin maka sebuah negara akan menjadi goyah dan lemah mudah terombang ambing oleh kekuatan negara lain atau lainnya. Oleh karenanya ulama dan agama islam di ajurkan bahwa setiap ummat untuk taat kepada pemimpinnya selama tidak melakukan hal hal yang dilarang atau maksiat, maka hal itu akan menciptakan rasa amat terbit dan kemakmuran bagi rakyatnya.

Ayat dan Assunnah/hadis yang berhubungan dengan taatnya kepada seorang pemimpin dalam ajaran agama islam banyak dalail yang menunjukkan perintah untuk menaati pemerintah atau pemimpin, selain dalam hal maksiat kepada Allah diantaranya firman Allah dalam Al-Qur'an

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ
وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.(Qs. An-Nisa:59)⁷¹

Selain itu terdapat juga di beberapa hadis/assunnah Rasulullah Saw. Yang berkaitan dengan taat kepada aturan selain dalam hal maksiat.

⁷¹ Qs (4) : ayat 59

1. Imam Ibnu Utsaimin dalam khutbahnya tentang taat kepada penguasa, beliau mengatakan,

ولهذا جعل الله تعالى طاعة ولاة الأمور في غير معصية الله، جعلها عبادة يتعبد الإنسان بها لله عز وجل؛ لأن الله تعالى أمر بها وكل شيء أمر الله به فإنه عبادة سواء كان ذلك فيما يتعلق بمعاملة العبد مع خالقه أو بمعاملة العبد مع مخلوق آخر

Artinya : “Oleh karena itu, Allah menjadikan sikap taat kepada penguasa, selain dalam perkara maksiat, Allah jadikan ketaatan itu bernilai ibadah bagi manusia. Karena Allah yang memerintahkannya. Dan setiap yang Allah perintahkan, statusnya ibadah. Baik perintah itu terkait hubungan hamba dengan penciptanya, atau hubungan hamba dengan makhluk yang lain”

2. Hadis dari Ibnu Umar *radhiyallahu ‘anhu*, Rasulullah *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda,

السَّمْعُ وَالطَّاعَةُ عَلَى الْمَرْءِ الْمُسْلِمِ فِيمَا أَحَبَّ وَكَرِهَ، مَا لَمْ يُؤْمَرْ بِمَعْصِيَةٍ، فَإِذَا أُمِرَ بِمَعْصِيَةٍ فَلَا سَمْعَ وَلَا طَاعَةَ

Artinya : “Wajib bagi setiap lelaki muslim untuk mendengar dan taat (kepada atasan), baik ketika dia suka maupun tidak suka. Selama dia tidak diperintahkan untuk bermaksiat. Jika dia diperintahkan untuk bermaksiat, maka tidak ada kewajiban mendengarkan maupun mentaatinya.” (HR. Bukhari 7144, Abu Daud 2626 dan yang lainnya)

3. Hadis dari Ubadah bin Shamit *radhiyallahu ‘anhu*, Rasulullah *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda,

بَايَعْنَا رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَلَى السَّمْعِ وَالطَّاعَةِ فِي الْمُنْشَطِ وَالْمَكْرَهِ، وَأَنْ لَا نُنَازِعَ الْأَمْرَ أَهْلَهُ

“Kami membaiaat Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam berjanji setia untuk mendengar dan taat (kepada pemerintah), baik ketika kami semangat maupun ketika tidak kami sukai. Dan kami dilarang untuk memberontak dari pemimpin yang sah.” (HR. Bukhari 7199 dan Muslim 1709).

Pengertian Ulil Amri Allah Swt. Berfirman dalam Al-Qur’an yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.(Qs. An-Nisa:59)

Dari Asbabu al Nuzul atau sebab turunnya suatu ayat ini menurut ibn Abbas berkenaan dengan Abdullah bin Huzaifah bin Qays As Samhi, ayat ini muncul ketika Rasulullah Saw. Mengangkat seorang pemimpin pada saat perang sarriyah yaitu perang yang tidak di ikuti oleh rasullah. As-Sady berpendapat bahwa ayat yang turun berkenaan dengan Amr bin Yasir dan Khalida bin Walid ketika keduanya di angkat untuk menjadi pemimpin di perang sarriyah oleh Rasulullah Saw. Qs an nisa : *memerintahkan kepada kita untuk menaati perintah Allah Swt, perintah Rasulullah Saw dan Ulil Amri.*

Dari beberapa hadist maupun ayat di atas, maka bagi seluruh rakyat sangat di anjurkan untuk selalu mematuhi pemimpin nya, seperti dalam contoh

peranan pemerintah adalah Ulil Amri atau pemimpin yang mana pemimpin harus mematuhi. Berkenaan dengan jaminan sosial baik jaminan sosial ketenagakerjaan pelaksanaannya telah di syariatkan atau di wajibkan oleh pemerintah yang merupakan Ulil Amri bagi segenap rakyat indonesia, tetapi untuk penerapan jaminan sosial bagi pekerja rumahan di Kota Malang masih belum terlaksana oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang padahal hal itu sudah di amanatkan di dalam Permen Nomor : Per.24/MEN/VI/2006. Padahal Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang merupakan Ulil Amri walaupun beberapa program sudah terlaksana tetapi sayangnya untuk pekerja rumahan belum tersentuh sama sekali.

BAB V

PENUTUP

A Kesimpulan

Hasil penelitian dengan judul “Implementasi Hak Jaminan sosial bagi pekerja rumahan perspektif Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.24/MEN/VI/2006 dan Masalah Mursalah studi kasus di Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang”.

1. Pelaksanaan Program sesuai amanat Peraturan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomer Per.24/MEN/VI/2006 tentang jaminan sosial bagi pekerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja (informal) terkhusus pekerja rumahan Kota Malang di tinjau dari hasil belum terlaksana. Karena beberapa kendala yang mengakibatkan beberapa program yang memang baik bagi pekerja informal tersebut belum terlaksana. Salah satu kendala yang di paparkan memang soal. Data Valid tentang jumlah pekerja rumahan di kota Malang. Yang berakibat pada tidak terlaksananya program sesuai Permen Tenaga Kerja Transmigrasi di atas. Selain itu tidak adanya anggaran menjadi alasan klasik setiap instansi apabila salah satu program sosial tidak terlaksana, namun tidak dapat dipungkiri bahwa ada program yang juga dilaksanakan walaupun bentuknya hanya sosialisasi. Untuk banyaknya sosialisasi disnaker kota Malang memang menyatakan hanya melakukan dua kali sosialisasi setiap

tahunya. Mereka beranggapan bahwa pekerja rumahan masih masuk sektor informal yang harus mandiri dalam pendaftaran jaminan sosial baik BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini tentu delimitis bagi pekerja rumahan dimana kalau seumpama mereka melakukan pendaftaran secara mandiri maka kebanyakan akan memilih untuk tidak mendaftarkan dirinya karena alasan ada iuran bulanan atau per 3 bulanan. Secara realitas memang upah pekerja rumahan sangat kecil. Perlunya peran pemerintah dalam merangkul dan meberikan bantuan serta edukasi sangat penting disini karena bagaimanapu mereka juga pekerja yang butuh jaminan sosial dalam hidupnya. Jalan terbaik harus ada orang atau penggerak dalam pekerja rumahan agar mereka dilihat dan ada upaya pembelaan untuk mendapat hak hak dasar mereka terutama kesehatan.

2. Untuk tinjauan masalah mursalah pemberian hak jaminan sosial bagi pekerja rumahan, maka apabila pelaksanaan pemeberian hak jaminan sosial bagi pekerja rumahan di kota malang berjalan. Maka hal itu tentu akan menimbulkan suatu yang berefek kepada kesejahteraan para pekerja rumahan. Karena jaminan sosial kalau dtentu tinjau dari masalah mursalah sangat penting karena masalah mursalah itu sendiri yaitu sesuatu yang di anggap sebuah kemaslahatan bagi manusia maka sesuatu itu maka hal itu sah bisa dijadikan prosuk hukum islam. Karena secara definisi masalah adalah (kesejahteraan umum). Maka apabila seorang pekerja rumahan mendapat jaminan sosial dia akan nyaman untuk bekerja

dan hasilnya apabila nyaman kesejahteraan akan muncul dalam kehidupannya.

B. Saran

Adapun saran yang akan di kemukakan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang harus menerapkan semua bentuk perintah dan program yang memang tujuannya untuk kesejahteraan rakyat. Seperti yang tertuang dalam peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomer : Per.24/MEN/VI/2006 tentang jaminan sosial bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja. Karena amanat peraturan tersebut harus di laksanakan sepenuhnya oleh semua instansi yang bersangkutan.
2. Tentunya kepada Pekerja Rumahan juga perlunya mereka membuat suatu organisasi atau suatu wadah untuk berkumpul pembentukannya bisa dilakukan secara individual hanya melibatkan para pekerja rumahan saja atau bisa meminta bantuan lembaga atau organisasi lain seperti LSM atau serikat buruh. Guna melakukan pembelaan apabila mereka mendapat sesuatu yang merugikan atau hak hak mereka tak terpenuhi.
3. Selanjutnya untuk cerdikiawan perlunya kontribusi para akademisi seperti mahasiswa dosen juga paham itu pekerja rumahan agar mereka di akui oleh khalayak ramai bahwa mereka sama sama tenaga kerja yang butuh jaminan sosial dan upah layak serta terakhir waktu kerja yang tidak melebihi pekerja biasanya.

Daftar Pustaka

Al Qur-an dan Hadist

Qs (10)Yunus : Ayat 57 -58.

Qs (1) Al Baqarah : ayat 220

Qs (4) An Nisa : Ayat 59

Buku

Umar, Hasbi. *Nalar Fiqih Kontemporer* . jakarta: Gaung Persada Press,2007

Santanoe, kertonegoro. *Jaminan Sosial dan Pelaksanaanya di Indonesia*.

Jakarta:Mutiarra,2009

Soepono,Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*.Jakarta:Djambatan,2009

Asri Wijayanti,Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, jakarta, Sinar

Grafika, 2017

Suroso, *Ekonomi Produksi*, Bandung: Lubuk Agung 2004

Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta,

Graedia Pustaka, Cetakan keempat 2011

Sastrohadiwirjo,Siswanto. *Menejemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi

Aksara, 2002

Syaifuddin,Amir *Ushul Fiqh*, Jakarta:Kencana,2008

Farid,Nash. *Qawaid Fiqiyah*,Jakarta:Amzah,2009,

Soekanto,Soejono *Pengantar Penelitian Hukum* jakarta:UI Prees, 1986.

Johan Nasution,Behder. *Metode Penelitian Hukum* Bandung, CV Mandar Maju,

2006

Tambunan, *Tenaga Kerja*. Yogyakarta: Bpfe 2002

Ali,Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum* jakarta: Sinar grafika, 2011

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatifdan R&D* Bandung:

Alfabeta,2011

Khusnia Luluk, *Majalah INOVASI edisi XXXV*, UAPM INOVASI, UIN MALANG

Jurnal dan Penelitian

Kementrian PPN/Bappenas, *Pekerja Rumahan Indonesia, Hasil dari Pemetaan Pekerja Rumahan di Sumatra Utara, Jawa barat, Jawa tengah, Yogyakarta, Jawa Timur dan Banten*. Proyek ILO Mampu, 2015.

Aulia Rochma, Firda “*Implikasi Pasal 8 Undang Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah daerah terhadap pengawasan pemenuhan hak pekerja atas jaminan sosial tenaga kerja (Studi Di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Blitar)*”, Skripsi. Malang, Uin Maulana Malik Ibrahim Malang, 2019

Rocma, “*Implikasi Pasal 8 Undang Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah daerah terhadap pengawasan pemenuhan hak pekerja atas jaminan sosial tenaga kerja (Studi Di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Blitar)*”, Skripsi. Malang, Uin Maulana Malik Ibrahim Malang, 2019

Solechan, “*Perlindungan Homeworkeer yang bekerja secara Putting Out System*”, Jurnal. Universitas Diponegoro, 2018.

Khabibah, Khoirul “*Implemetasi Pemberian Hak Jaminan Sosial Tenaga kerja Bagi Pekerja di CV Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Hukum Positif dan Masalah Mursalah)*”. Skripsi Malang, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016

Lestyasari, Devi “*Hubungan Upah Minimum Provinsi dengan jumlah tenaga kerja formal di Jawa Timur*”, Surabaya, Fakultas Ekonomi, Unesa. 2013

Sitanggang dan Nachrowi, *Pengaruh Struktur Ekonomi pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektora, Analisis Model Demometrik di 30 propinsi pada 9 sektor Di Indonesia*. Depok, Pasca Sarjana UI, 2004

S Mehrotra dan M.Bigger, *Asian Informal Worker Global Risks local Protection*,
Jurnal (Routledge, AS dan Canada,2007)

Undang Undang dan Peraturan

Undang Undang Dasar 1945

Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Konvensi ILO tentang Kerja Rumahan (1996). No 177, pasal 1(a)

Undang Undang Nomer 13 tahun 2003 tetang Ketenagakerjaan

Undang Undang No.24 Tahun 2011 tentang badan penyelenggara Jaminan sosial

Undang Undang No. 1 tahun 1970 tentang kecelakaan kerja

Peraturan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.24/MEN/VI/2006 tentang pendoman penyelenggaraan program jaminan sosial bagi pekerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja.

Web dan Internet

Nurlayla Ratri,

<http://www.malangtimes.com/baca/31016/20180905/184200/miris-perempuan-pekerja-rumahan-di-kota-malang-masih-dibayar-murah>, Diakses tanggal 26

September 2019

Hanum Oktavia,

http://rri.co.id/post/berita/338124/daerah/perempuan_pekerja_rumahan_di_malang_tuntut_upah_layak.html diakses tanggal 26 September 2019

Fathimah Fildzah Izzati dan Robie Kholilurrahman, <http://www.prp-indonesia.org/2015/sejarah-singkat-perlindungan-sosial-di-indonesia>, diakses 2 November 2019



Lampiran Lampiran

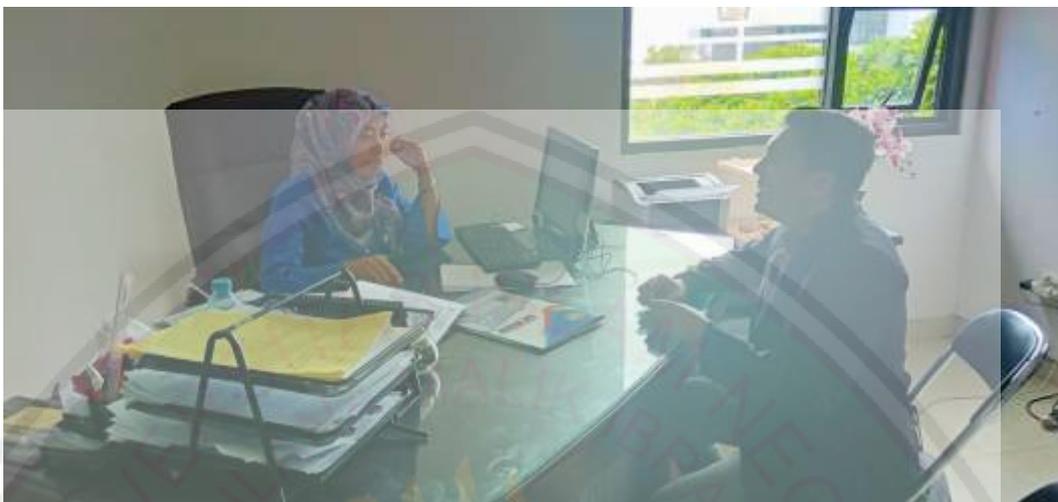


Foto Saat Wawancara dengan Ir. Titis Indrayani selaku Kepala Bidang Pelatihan Kerja Dan produktivitas kerja Disnaker Kota Malang.

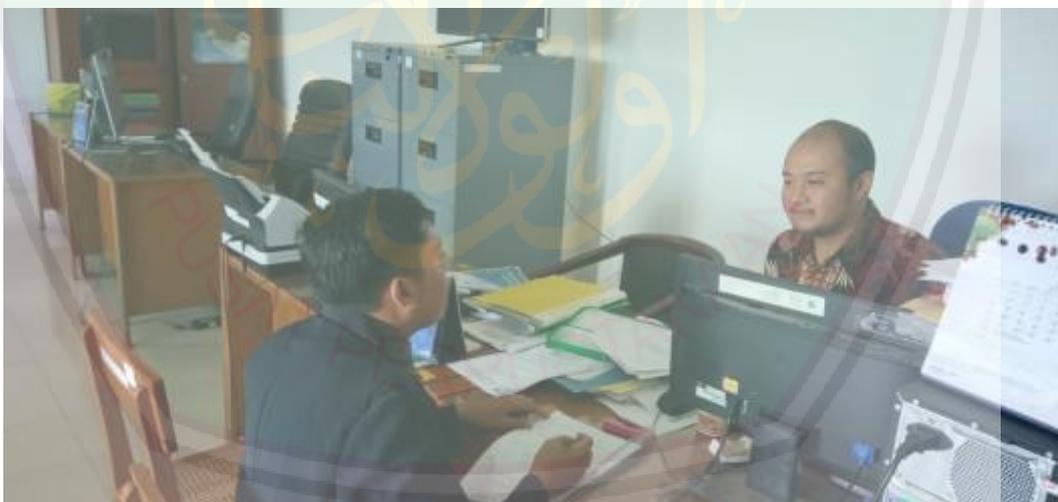


Foto Saat Wawancara dengan Bapak Carter Wira Suteja selaku pegawai bidang hubungan industrial Disnaker Kota Malang.

