

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Republik Indonesia sebagai negara berkembang terus dengan giatnya berusaha untuk meningkatkan pembangunan. Pembangunan pada hakikatnya adalah upaya untuk mengadakan perubahan dan perbaikan ekonomi, politik, sosial, dan hukum menuju kepada suatu sistem baru yang diharapkan akan lebih berkeadilan, andal, dan berkelanjutan.¹

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata baik material maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.²

Landasan konstitusional yang mengatur mengenai tenaga kerja terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 Amandemen ke-4 yang berbunyi : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Konstitusi tidak hanya menjamin hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan melainkan juga menjamin penghidupan yang layak. Jaminan hak atas pekerjaan dapat diartikan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan kesempatan untuk bekerja guna memperoleh nafkah yang sesuai dengan kebutuhannya. Sedangkan jaminan hak atas penghidupan yang layak

¹ *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2004-2009*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm. 10.

² *Penjelasan Umum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 2003*.

dapat diartikan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan penghidupan yang layak dalam kehidupannya.

Eksistensi tenaga kerja dalam pelaksanaan pembangunan nasional mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik material maupun spiritual.

Untuk mewujudkan pencapaian kesejahteraan maka tenaga kerja dan pengusaha tidak dilihat dari segi kepentingan yang berbeda. Keduanya berada dalam satu hasrat yang sama sebagai bagian dari penggerak pembangunan dengan demikian mereka mempunyai kepentingan yang sama yaitu mengharapkan suasana yang stabil berupa ketenangan kerja bagi tenaga kerja, dan ketenangan berusaha bagi pengusaha yang dapat mendorong pertumbuhan ekonomi melalui pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan produktivitas kerja.

Tenaga kerja dan pengusaha merupakan dua faktor yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Dengan adanya kerja sama antara kedua faktor itu baru perusahaan akan berjalan dengan baik. Kerja sama tersebut dapat dilakukan dengan cara buruh bekerja dengan baik, dan para pengusaha memenuhi hak-hak dan perlindungan bagi para buruhnya. Untuk memberikan

perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja.

Menurut ketentuan Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan :

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha/ pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Perjanjian kerja terbagi atas dua yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Semakin majunya industrialisasi dan modernisasi dengan semakin meningkatnya teknologi diberbagai kegiatan usaha dapat mengakibatkan semakin tingginya resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan tenaga kerja. Setiap tenaga kerja selalu dihadapi resiko-resiko berupa kecelakaan kerja, sakit, kematian yang dapat datang kapan saja.

Adakalanya para buruh juga tidak bisa melakukan pekerjaanya dikarenakan tidak mampu melakukannya misalnya cacat, usia tua dan lain-lain. Oleh karena itu buruh selalu berusaha untuk mendapatkan jaminan sosial yaitu mendapat pembayaran juga pada waktu ia di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan.³

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.

³ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1999, hlm. 178.

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan salah satu wahana untuk menjamin ketentraman, keselamatan kerja dan penghidupan yang layak bagi tenaga kerja dalam pelaksanaannya diupayakan agar sistem jaminan sosial tenaga kerja harus benar-benar mampu memberikan perlindungan dan mampu meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja secara berkesinambungan serta mampu mendorong produktivitas nasional.⁴

Menyadari akan pentingnya hal tersebut dan mengingat jaminan sosial tenaga kerja merupakan hak tenaga kerja, maka setiap perusahaan wajib menyelenggarakan jaminan sosial tenaga kerja.

Untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja dalam mengatur penyelenggaraan jaminan sosial sebagai perwujudan pertanggungsaan sosial tenaga kerja, maka diberlakukan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja dengan Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja sebagai peraturan pelaksanaan.

Namun mengingat sifat kepesertaan tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu mempunyai karakteristik tersendiri dalam hubungan kerja, maka bagi mereka diberlakukan peraturan khusus yaitu Keputusan Menteri Tenaga kerja No. KEP. 150/ MEN/ 1999 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja harian lepas, borongan, dan perjanjian kerja waktu tertentu.

⁴ Ibid, hlm. 199.

Menurut ketentuan Pasal 13 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP. 150/ MEN/ 1999 :

"Bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja waktu tertentu selama 3 (tiga) bulan secara berturut-turut atau lebih wajib mengikutsertakannya dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan".

Berdasarkan Pasal 13 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP. 150/ MEN/ 1999 di atas sudah seharusnya perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja waktu tertentu wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya itu dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Perusahaan tekstil PT. Grandtex Bandung termasuk perusahaan yang mengikat pekerjanya dengan perjanjian kerja waktu tertentu, karena dianggap lebih menguntungkan dibandingkan apabila perusahaan mengikat pekerjanya dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, sebab perusahaan tidak dibebani dengan kewajiban-kewajiban tertentu dalam pelaksanaan pengakhiran atau pemutusan hubungan kerja karena jika waktu atau objek yang diperjanjikan telah terlampaui maka secara otomatis hubungan kerja tersebut putus demi hukum.⁵

PT. Grandtex Bandung yang mengikat tenaga kerjanya dengan perjanjian kerja waktu tertentu yaitu 6 (enam) bulan dan 1 (satu) tahun merupakan salah satu perusahaan yang menurut ketentuan Pasal 13 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP. 150/ MEN/ 1999 termasuk

⁵ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hlm. 51.

perusahaan dengan kewajiban mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam jaminan sosial tenaga kerja.

Pada kenyataannya PT. Grandtex Bandung hanya mengikutsertakan tenaga kerjanya yang terikat dalam perjanjian kerja 1 (satu) tahun saja dalam program jaminan kecelakaan, jaminan kematian, jaminan hari tua pada jaminan asuransi tenaga kerja PT. Jamsostek, dan jaminan pemeliharaan kesehatan pada jaminan asuransi tenaga kerja PT. Hardlent Medika Husada. Namun untuk tenaga kerja yang terikat dalam perjanjian kerja 6 (enam) bulan PT. Grandtex Bandung tidak mengikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja apapun, baik jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dirasa perlu untuk mengadakan penelitian sebagai bahan penyusunan skripsi dengan berjudul **“PELAKSANAAN PASAL 13 KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA NO. KEP. 150/ MEN/ 1999 TENTANG JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA BAGI TENAGA KERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. GRANDTEX BANDUNG”**.

B. Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari uraian latar belakang di atas dan membatasi ruang lingkup pembahasan pada bab-bab berikutnya, maka penulis merumuskan persoalan pokoknya sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP 150/ MEN/ 1999 tentang jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Grandtex Bandung ?
2. Kendala-kendala apa yang dihadapi PT. Grandtex Bandung dalam melaksanakan jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu ?
3. Upaya-upaya apa yang telah dilakukan PT. Grandtex Bandung untuk mengatasi kendala dalam melaksanakan jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu ?

C. Tujuan Penulisan

Tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP 150/ MEN/ 1999 tentang jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Grandtex Bandung.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi PT. Grandtex Bandung dalam melaksanakan jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu.
3. Untuk mengetahui upaya-upaya yang telah dilakukan PT. Grandtex Bandung untuk mengatasi kendala dalam melaksanakan jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu.

D. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 macam kegunaan yaitu :

1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam usaha mengembangkan dan memperkaya teori Ilmu Hukum Perdata pada umumnya dan Hukum Ketenagakerjaan pada khususnya.

2. Kegunaan praktis

- a) Memberikan masukan kepada masyarakat industrial (pengusaha dan pekerja) agar mengetahui dan memahami perlunya jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu
- b) Memberikan sumbangan pemikiran kepada pemerintah pada umumnya dan instansi terkait (DEPNAKER) pada khususnya yang dapat dijadikan dasar pengambilan kebijakan yang mengacu pada upaya pembangunan ketenagakerjaan.

E. Kerangka Pemikiran

Hukum perundang-undangan yang berlaku baik yang formil maupun materil secara substansi bersifat mengatur, mengikat, memberi sanksi dan memaksa manusia sebagai obyek hukum agar berperilaku mentaati hukum, sebaliknya manusia pun sebagai subyek hukum yang menjadi pelaksana hukum yang ada. Dengan demikian hukum sebagai norma mempunyai ciri khusus yaitu hendak melindungi dan memberikan keseimbangan dalam

menjaga kepentingan umum. Sesuai dengan tujuannya yakni untuk mencapai ketertiban demi keadilan, maka aturan-aturan hukum akan berkembang sejalan dengan perkembangan pergaulan hidup manusia. Perkembangan aturan-aturan hukum itu dalam pelaksanaannya menunjukkan adanya pengganti terhadap aturan-aturan hukum yang sedang berlaku (*Hukum Positif*) karena sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan akan hukum masyarakat.

Selain hukum harus mengikuti perkembangan masyarakat hukum juga harus dapat membantu proses perubahan masyarakat. Peranan hukum sebagai *tool of sosial engineering* menurut Mochtar Kusumaatmadja adalah hukum sebagai alat pembaharuan masyarakat.⁶ Hukum sebagai alat pembaharuan masyarakat ketenagakerjaan diupayakan untuk memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja.

Landasan Konstitusional yang mengatur mengenai tenaga kerja terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 Amandemen ke-4 yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Bentuk perlindungan tenaga kerja diwujudkan oleh pemerintah dengan mewajibkan kepada pengusaha untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya ke dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja tentunya tidak terlepas dari hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan.

⁶ Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan*, Alumni, Bandung, 2002, hlm. 21.

Menurut Molenaar hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh, dan antara buruh dengan penguasa.⁷

Iman Soepomo memberikan pengertian hukum perburuhan sebagai himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak berkenaan dengan kejadian seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.⁸

Istilah tenaga kerja sangat luas yaitu meliputi semua orang yang mampu dan dibolehkan melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai swapekerja maupun yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan.⁹

Adapun yang dimaksud dengan tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan selanjutnya penulis singkat Undang-Undang Ketenagakerjaan

Pasal 1 Angka 2 :

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja dalam suatu perusahaan pada dasarnya timbul dari adanya hubungan kerja. Hubungan kerja antara majikan (pengusaha) dan buruh (pekerja) tersebut terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan. Perjanjian yang timbul dalam suatu hubungan kerja disebut perjanjian kerja.

Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan :

⁷ Iman Soepomo, Op. Cit., hlm. 1-2.

⁸ Ibid, hlm. 3.

⁹ Ibid, hlm. 34.

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha/ pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Menurut Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. *Kesepakatan kedua belah pihak*
2. *Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum*
3. *Adanya pekerjaan yang dijanjikan*
4. *Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

Perjanjian kerja terbagi 2 yaitu :¹⁰

a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu

Yaitu perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu, selanjutnya disebut PKWT.

b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

Yaitu perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap, selanjutnya disebut PKWTT.

Adapun yang dimaksud dengan tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP. 150/ MEN/ 1999 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja harian lepas, borongan, dan perjanjian kerja waktu tertentu

Pasal 1 Angka 4 :

“Tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan dalam

¹⁰ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm. 11.

hubungan kerja untuk waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu.

Pada zaman modern ini, perusahaan-perusahaan di berbagai sektor industri dalam proses produksinya banyak mempergunakan mesin-mesin besar dan berteknologi tinggi. Hal ini sesungguhnya dapat menimbulkan kecelakaan dan gangguan kesehatan bagi pekerjanya.

Menyadari betapa pentingnya hal tersebut, guna meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja maka pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Dalam hal perlindungan keamanan, keselamatan dan kesehatan antara tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu dengan tenaga kerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu sama saja tidak ada perbedaan.

Menurut Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang No.3 Tahun 1992 yang dimaksud :

“Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia”.

Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai aspek, antara lain : ¹¹

1. memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
2. merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Namun mengingat sifat kepesertaan tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu mempunyai karekteristik tersendiri dalam hubungan kerja, maka bagi mereka diberlakukan peraturan khusus yaitu Keputusan Menteri

¹¹ Penjelasan Umum Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek.

Tenaga Kerja No. KEP. 150/ MEN/ 1999 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja harian lepas, borongan, dan perjanjian kerja waktu tertentu.

Menurut ketentuan Pasal 13 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.150/ MEN/ 1999:

“Bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja waktu tertentu selama 3 (tiga) bulan secara berturut-turut atau lebih wajib mengikutsertakannya dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan”.

Berdasarkan ketentuan Pasal 13 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.150/ MEN/ 1999 di atas, maka ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu meliputi:¹²

a. Jaminan kecelakaan kerja

Jaminan kecelakaan kerja untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan tenaga kerja yang diakibatkan kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, dan penyakit akibat kerja.

b. Jaminan kematian

Jaminan kematian diperlukan dalam upaya meringankan beban keluarga dari tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

c. Jaminan hari tua

Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan.

¹² Penjelasan Pasal 13 Ayat (1) Keputusan menteri Tenaga Kerja No. KEP.150/ MEN/ 1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek Bagi Tenaga Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

d. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Jaminan pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan (kuratif).

F. Langkah-Langkah Penelitian

1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dan deskriptif analisis. Metode Yuridis normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang merupakan data sekunder.¹³ Sedangkan deskriptif analisis adalah penelitian yang memberikan gambaran mengenai fakta-fakta yang ada serta analisis yang akurat mengenai peraturan perundang-undangan yang berlaku dihubungkan dengan teori-teori hukum dan praktik dari pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Grandtex Bandung.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari :¹⁴

a. Data Primer

¹³ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985, hlm.24.

¹⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, 1986, hlm. 52.

Sumber data primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat berupa peraturan perundang-undangan yaitu :

1. Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke-4 Pasal 27 Ayat (2)
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
3. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
4. Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
5. Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP. 150/ MEN/ 1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

b. Data Sekunder

Yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer berupa buku-buku, makalah, artikel serta literatur lain yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

c. Data Tersier

Yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder berupa kamus, ensiklopedia.

3. Jenis Data

Jenis data yang dikumpulkan adalah jenis data kualitatif yaitu data yang dikumpulkan berupa data jawaban atas pertanyaan penelitian yang diajukan terhadap masalah yang dirumuskan dan tujuan yang telah ditetapkan mengenai pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Grandtex Bandung.¹⁵

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Studi Kepustakaan

Yaitu dengan mempelajari buku-buku, dokumen-dokumen tertulis seperti makalah, artikel, serta literatur lain yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

b. Wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara dengan Bapak Irwan Fauzi sebagai Supervisor bagian training dan litbang dan beberapa tenaga kerja di PT. Grandtex Bandung yang terikat perjanjian waktu tertentu yaitu 6 (enam) bulan dan 1 (satu) tahun.

c. Observasi

Yaitu penulis mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian PT. Grandtex Bandung.

¹⁵ Cik Hasan Bisri, *Pemuntun Penyusunan Rencana Penelitian Dan Pemulisan Skripsi*, Logos, Jakarta, 1998, hlm. 58.

5. Analisis Data

Data yang sudah dikumpulkan kemudian secara umum dianalisis melalui langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Mengkaji semua data yang terkumpul dari berbagai sumber baik primer maupun sekunder mengenai jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Grandtex Bandung.
- b. Menginventarisir seluruh data dalam satuan-satuan sesuai dengan masalah yang diteliti mengenai jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Grandtex Bandung.
- c. Menghubungkan data dengan teori yang sudah dikemukakan dalam kerangka pemikiran tentang jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Grandtex Bandung.
- d. Menarik kesimpulan dari data yang dianalisis dengan memperhatikan rumusan masalah mengenai jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja perjanjian waktu kerja tertentu di PT. Grandtex Bandung.

6. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Grand Textile Industry Bandung beralamat di Jalan Ahmad Yani Km. 7 No. 127 Bandung 40194, telepon (022) 7206565.