

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berbicara tentang ketenagakerjaan di Indonesia maka permasalahan yang akan dipaparkan pun terbilang kompleks (pelik dan rumit), mulai dari pemberi kerja, tenaga kerja hingga kualitas kerja orang-orang yang dipekerjakan. Terbukti dari beberapa kasus yang dapat dilihat dari beberapa berita yang ditayangkan oleh televisi nasional, maraknya tenaga kerja yang tidak dipekerjakan secara manusiawi, upah minimum kerja yang tidak layak, persebaran tenaga kerja yang tidak merata, perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan kontrak, penyiksaan yang tidak mendasar dan masih banyak lagi. Rendahnya kualitas tenaga kerja dalam suatu negara dapat ditentukan dengan melihat tingkat pendidikan negara tersebut. Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia, tingkat pendidikannya masih rendah. Hal ini menyebabkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi rendah. Minimnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan rendahnya produktivitas tenaga kerja, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap rendahnya kualitas hasil produksi barang dan jasa.

Pengerahan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan pokok bahasan dalam bidang hukum perburuhan yang secara khusus membahas mengenai permasalahan ketenagakerjaan secara lebih luas, utamanya tentang

hal-hal terkait ketenagakerjaan pada tahap sebelum hubungan kerja¹ antara pengusaha² dengan pekerja/buruh³ berlangsung.

Disini keberlakuan Hukum Perburuhan melewati batas-batas negara secara Bilateral atau secara Multilateral. Secara bilateral berlakunya Hukum Perburuhan melewati batas-batas 2 (dua) negara misalnya MOU yang dibuat antara Negara Indonesia dengan Negara Malaysia tentang hak dan kewajiban buruh-buruh informal. Sedangkan secara multilateral melewati batas-batas 3 (tiga) negara atau lebih,⁴ misalnya perjanjian internasional yang mengatur hak-hak/kewajiban kaum buruh, dan Core Convention ILO yang mengatur hak-hak asasi/hak-hak fundamental kaum buruh.⁵

Salah satu ciri dalam hukum perburuhan adalah adanya kecenderungan/kehendak untuk menyamakan ketentuan hukum yang berlaku. Oleh karena itu, dalam hukum perburuhan internasional dikehendaki adanya satu kesatuan hukum perburuhan, yaitu hukum yang sama atau sederajat, yang

¹ Pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, Ps. 1 angka (5).

² Pengusaha diartikan sebagai:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdirinya sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia, mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. *Ibid.*, Ps. 1 angka (3).

³ Di lain pihak, pekerja/buruh diartikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. *Ibid.*, Ps. 1 angka (15). Perjanjian kerja, yang menjadi dasar adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha merupakan suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja, yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka (14) UU Ketenagakerjaan.

⁴ Aloysius Uwiyono, dkk., *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Cet. 1, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 6.

⁵ *Ibid.*, hlm. 2.

berlaku di setiap negara, dan yang melakukan penyamaan ketentuan hukum perburuhan tersebut adalah organisasi perburuhan internasional (ILO).⁶

Pada konferensi ILO yang ke-26 di Philadelphia pada tahun 1944, ditetapkan tiga hal penting dalam kaitan dengan hukum perburuhan, yaitu:

1. Bahwa tenaga kerja bukanlah barang dagangan, sehingga harus diperlakukan sesuai harkat dan martabatnya sebagai manusia;
2. Adanya kemerdekaan untuk mengeluarkan pendapat dan berserikat;
3. Solidaritas dalam perekonomian dan kemiskinan merupakan suatu bahaya yang harus ditanggulangi bersama.

Keputusan berupa konvensi ataupun rekomendasi, bukan merupakan sumber hukum perburuhan, namun secara moral ada ikatan untuk mengikuti ketentuan yang telah disepakati, dengan alasan sebagai anggota ILO. Ketentuan dalam konvensi baru mengikat bila telah disahkan (dengan peraturan perundang-undangan) di negara yang bersangkutan, dengan kata lain telah diratifikasi, diberitahu, didaftar di kantor ILO dan selanjutnya dijabarkan dalam peraturan perundang-undangan negara yang bersangkutan.⁷

Salah satu perlindungan hak asasi manusia yaitu asas *Principle of Liberty* (Prinsip Kebebasan) yang akhirnya diberlakukan akibat dari dipekerjakannya seseorang selama 24jam non-stop tanpa sistem kerja yang tidak menentu ditambah tidak adanya sistem perlindungan kerja dari

⁶http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087424.pdf (diakses melalui laman internet pada hari/tanggal: Jumat, 21 April 2017. Pukul: 19.50 WIB).

⁷ Aloysius Uwiyono, dkk., *Ibid*, hlm. 70-71.

pemerintah terkait hal tersebut. Hal tersebut ada kaitannya dengan bidang hubungan kerja di Indonesia yang mana disebutkan bahwa:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.⁸

Ketentuan ini mengandung pengertian bahwa setiap warga negara tanpa memandang segala perbedaan yang ada pada diri seseorang berhak mendapatkan dan melakukan pekerjaan serta menerima imbalan secara adil.

Begitu juga dengan keberadaan tenaga kerja sebagai seorang manusia memiliki hak sama dengan manusia lainnya dalam hal mendapatkan dan melakukan pekerjaan serta menerima imbalan secara adil. Tenaga kerja merupakan pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat.

Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah sebuah sistem jaminan sosial yang ditetapkan di Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004. Jaminan sosial ini adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara Republik Indonesia guna menjamin warga negaranya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak, sebagaimana dalam deklarasi PBB tentang HAM tahun 1948 dan konvensi ILO No. 102 tahun 1952.⁹

⁸ Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

⁹ https://id.wikipedia.org/wiki/Sistem_Jaminan_Sosial_Nasional (diakses melalui laman Internet pada hari/tanggal: Senin, 24 April 2017. Pukul: 01.20 WIB).

Jaminan sosial sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Hal ini juga menjadi salah satu tujuan dibentuknya Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yakni mensejahterahkan rakyat. Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 tersebut yang mengemukakan: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan. Negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas umum yang layak”. Oleh sebab itu dibuatlah program untuk menjamin perlindungan seluruh rakyat Indonesia dalam program Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Dimana yang dimaksud dengan Sistem Jaminan Sosial Nasional berdasarkan isi Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yaitu:

“Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial”.¹⁰

Dasar Hukum pelaksanaan jaminan sosial bagi buruh/pekerja adalah:

1. Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dan perubahannya tahun 2002, Pasal 5, Pasal 20, Pasal 28, Pasal 34;
2. Deklarasi HAM PBB atau Universal Declaration of Human Rights Tahun 1948 dan konvensi ILO No. 102 Tahun 1952;

¹⁰ Sentosa Sembiring, *Himpunan Undang-Undang Lengkap Tentang Asuransi Jaminan Sosial*, Nuansa Aulia, Bandung, 2016, hlm. 20.

3. TAP MPR RI No.X/MPR/2001 yang menugaskan kepada Presiden RI untuk membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional;
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
6. Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial;
9. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan;
10. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial;
11. Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.¹¹

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menggantikan program-program jaminan sosial yang ada sebelumnya (Askes, Jamsostek, Taspen dan Asabri) yang dinilai kurang

¹¹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 122.

berhasil memberikan manfaat yang berarti kepada penggunanya, karena jumlah pesertanya kurang, jumlah nilai manfaat program kurang memadai, dan kurang baiknya tata kelola manajemen program tersebut.

Manfaat program Jamsosnas tersebut cukup komprehensif, yaitu meliputi jaminan hari tua, asuransi kesehatan nasional, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian. Program ini akan mencakup seluruh warga negara Indonesia, tidak peduli apakah mereka termasuk pekerja sektor formal, sektor informal, atau wiraswastawan.¹² Menurut H.L Bakels, secara keseluruhan perlindungan buruh/pekerja merupakan norma-norma hukum publik yang bertujuan untuk mengatur keadaan perburuhan di perusahaan.¹³

Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wajib diberikan dan menjadi tanggungjawab pemerintah beserta pengusaha untuk dapat memberikannya. Sehingga kesejahteraan yang didambakan tenaga kerja dapat terwujud. Di sisi lain, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diperlukan karena tenaga kerja merupakan tulang punggung pembangunan yang dalam hal ini adalah pertumbuhan industri, sehingga kegiatan yang dilakukan mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum, dan hubungan antar dan inter organisasi yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.

Kepentingan terhadap tenaga kerja mulai diperhatikan pada saat negara memasuki tahap negara kesejahteraan. Pada periode ini negara mulai

¹² https://id.wikipedia.org/wiki/Sistem_Jaminan_Sosial_Nasional (diakses melalui laman internet pada hari/tanggal: Senin, 24 April 2017. Pukul: 01.20 WIB).

¹³ H.L. Bakels, *Schets van het Nederlands Arbeidsrecht*, Deventer, Kluwer, 1997, hlm. 34-35.

memperhatikan antara lain kepentingan tenaga kerja, kemudian tuntutan terhadap intervensi pemerintah melalui pembentukan hukum yang melindungi pihak yang lemah sangatlah kuat.¹⁴

Berdasarkan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang menjadi salah satu acuan/pertimbangan dirancangnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah bahwa:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Ditegaskan pula pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa:

“Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.¹⁵

Oleh karena itu, diperlukan suatu sikap sosial yang mencerminkan persatuan nasional, kegotongroyongan, tenggang rasa dan pengendalian diri, serta sikap mental dari pelaku dalam proses produksi yaitu sikap saling menghormati dan saling mengerti serta memahami hak dan kewajibannya masing-masing. Beginilah hubungan ideal yang diinginkan antara tenaga kerja dan pengusaha. Atas dasar keinginan bersama, maka perlindungan yang diberikan bagi tenaga kerja sudah seharusnya diterima oleh semua tenaga kerja tanpa membeda-bedakan statusnya, baik ia berstatus sebagai tenaga kerja

¹⁴ Erman Rajagukguk, *Penemuan Hukum di Indonesia: Menjaga Persatuan, Memulihkan Ekonomi dan Memperluas Kesejahteraan Sosial*, Pidato Dies Natalis dan Peringatan Tahun Emas Universitas Indonesia (1950-2000), Kampus UI Depok Jakarta, 5 Februari 2000, hlm. 14.

¹⁵ Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

tetap (sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tententu-PKWTT) ataupun tenaga kerja dengan status kontrak/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu-PKWT/Outsourcing.

Mengenai keberadaan tenaga kerja dengan sistem PKWT sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa tenaga kerja kontrak atau karyawan kontrak diartikan sebagai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), hal ini tertuang dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, PKWT adalah: “Perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.¹⁶ Waktu tertentu disini maksudnya adalah perjanjian kerja yang dibatasi oleh jangka waktu tertentu. Jangka waktu tertentu untuk PKWT ini diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu untuk paling lama 2 tahun dan boleh diperpanjang 1 kali serta paling lama 1 tahun.¹⁷

Adanya pembagian tenaga kerja dengan sistem PKWT dan PKWTT, berawal dari adanya pekerjaan yang memang membutuhkan waktu tertentu (terbatas) dalam pelaksanaan pekerjaannya. Dari kedua jenis pekerjaan untuk waktu tertentu tersebut di atas, sistem PKWT didasarkan atas jangka waktu membawa atau menimbulkan implikasi bagi tenaga kerja.¹⁸

¹⁶ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

¹⁷ *Opcit*, Pasal 59 ayat (4).

¹⁸ Aloysius Uwiyono, *Implikasi Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Terhadap Iklim Investasi*, Vol. 22 No. 5, Jurnal Hukum Bisnis, Jakarta, 2003, hlm. 10.

Dengan adanya tenaga kerja kontrak melalui sistem PKWT, menimbulkan masalah dalam pelaksanaannya. Salah satunya berimplikasi pada pemenuhan terhadap hak-hak tenaga kerja kontrak yang sering diabaikan oleh pengusaha. Padahal dalam Pasal 6 atas penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana:

“Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik”.

Hak tersebut dapat diartikan dengan hak untuk mendapatkan perlindungan hukum tenaga kerja, seperti:¹⁹

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya;
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi; dan
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Kondisi tenaga kerja yang sudah tidak memadai, ditambah adanya diskriminasi perlindungan terhadap tenaga kerja dengan sistem kerja PKWT menambah catatan getir potret ketenagakerjaan di Indonesia. Begitupun dengan praktik-praktik yang menyimpang dari peraturan perundang-

¹⁹ Djoko Heroe Soewono, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Tinjauan dari Perspektif Juridis Sosiologis-Reflektif Kritis*, Jurnal Hukum Elektronik Universitas Kediri.

undangan, salah satunya dengan sistem PKWT yang pengaturannya hanya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Oleh karena itu, perlu adanya kepastian dari pemerintah kepada pihak-pihak tertentu dalam hal ini adalah tenaga kerja (pekerja harian lepas) atau buruh/pekerja sebagai wujud perlindungan hukum dalam bentuk jaminan agar para pekerja merasa dilindungi dan terpenuhi hak-haknya. Adapun jaminan tersebut berupa jaminan sosial yang kemudian diimplementasikan dalam bentuk Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang sebelumnya dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero) dan sekarang berubah menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014.²⁰ Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi perkembangan dunia ketenagakerjaan di Indonesia.

Negara dalam hal ini pemerintah telah berupaya untuk memberikan suatu jaminan khususnya dalam pembangunan ketenagakerjaan melalui program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang secara khusus mengatur jaminan sosial bagi tenaga kerja swasta meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Sesuai dengan amanat Pasal 5 ayat (4) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, maka

²⁰ <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/profil/Sejarah.html> (diakses melalui laman internet pada hari/tanggal: Jumat, 20 Januari 2017. Pukul: 01.41 WIB).

dapat dibentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial baru. Dalam penjelasan Pasal 5 ayat (4) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, pembentukan BPJS dimaksudkan untuk menyesuaikan dinamika perkembangan jaminan sosial dengan tetap memberi kesempatan kepada Badan Penyelenggara Jaminan sosial yang telah ada atau baru, dalam mengembangkan cakupan kepesertaan dan program jaminan sosial. Dengan demikian upaya pemenuhan jaminan sosial yang adil dan merata untuk seluruh rakyat Indonesia dapat terus dilaksanakan sejalan dengan program pembangunan nasional Indonesia yang sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pada peraturan perundang-undangan bahwa yang dimaksud dengan BPJS adalah:

“Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial”.²¹

Pembentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan pelaksanaan program jaminan sosial nasional yang bertujuan untuk memberikan jaminan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia dimana:

“BPJS bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap Peserta dan/atau anggota keluarganya”.²²

²¹ Pasal 1 angka (1) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

²² *Ibid*, Pasal 3.

Adapun pada Pasal berikutnya dimana:

“Badan Penyelenggara Jaminan Sosial terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan”.²³

Setiap orang berhak untuk bekerja, mendapatkan imbalan, serta perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja. Tenaga kerja bisa saja mengalami risiko-risiko saat menjalankan pekerjaan, sehingga kelangsungan hidup tenaga kerja dan anggota keluarganya perlu mendapat perhatian. Di sisi lain, negara berkewajiban menjamin kehidupan yang layak bagi tenaga kerja beserta anggota keluarganya.²⁴

Adapun BPJS Ketenagakerjaan dibentuk oleh Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 dan menyelenggarakan berbagai program, diantaranya Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JK) dengan penambahan Jaminan Pensiun (JP) yang baru dimulai pada 1 Juli 2015.

BPJS Ketenagakerjaan terus meningkatkan kompetensi pelayanan dan mengembangkan berbagai program yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini, jaminan sosial nasional tidak hanya berlaku untuk pekerja formal. Pekerja mandiri atau pekerja di luar hubungan kerja, yaitu pekerja yang berusaha sendiri dan umumnya bekerja pada usaha-usaha ekonomi informal, juga bisa menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan. Ada pula program jaminan sosial ketenagakerjaan untuk sektor konstruksi, yaitu

²³ *Ibid*, Pasal 5 ayat (1).

²⁴ Tim Visi Yustisia, *Pekerja Melek Hukum; Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, Cetakan pertama, Visimedia Pustaka, Jakarta, 2016, hlm. 97.

program jaminan sosial bagi tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan, dan tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Untuk mendapatkan jaminan-jaminan tersebut, tenaga kerja wajib mendaftarkan diri atau didaftarkan oleh pemberi kerja ke BPJS Ketenagakerjaan dengan membayar iuran yang persentasenya sudah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Mendaftarkan diri atau pekerja Anda sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, selain melaksanakan tugas sebagai warga negara, juga memberikan manfaat proteksi sosial bagi Anda dan tenaga kerja yang ada di perusahaan Anda.²⁵

Maka dari itu, setiap perusahaan penyedia jasa pekerja wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan pekerja. Perjanjian kerja tersebut harus dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan, tanpa dikenakan biaya. Jika perjanjian kerja tidak dicatatkan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi dapat mencabut izin operasional berdasarkan rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Sementara itu, setiap perjanjian kerja penyedia jasa pekerja wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja dalam hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Adapun hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan

²⁵ *Ibid*, hlm. 98-99.

pekerjanya dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).²⁶

Seperti yang diketahui bersama bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Nasional, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Adapun, BPJS yang dibentuk terdiri atas (1) BPJS Kesehatan yang menyelenggarakan program kesehatan dan (2) BPJS Ketenagakerjaan yang menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Lebih lanjut mengenai kepesertaan BPJS, perhatikan berikut ini:²⁷

1. Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Presiden RI No. 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial, setiap pemberi kerja dan pekerja berhak atas jaminan sosial. Peserta program jaminan sosial itu sendiri terdiri atas (a) peserta penerima upah dan (b) peserta bukan penerima upah.
2. Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Peraturan BPJS No. 1 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Jaminan Kesehatan, peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran. Dalam peraturan tersebut juga dijelaskan bahwa Penerima Bantuan Iuran (PBI) Jaminan Kesehatan

²⁶ *Ibid*, hlm. 72-73.

²⁷ *Ibid*, hlm 95.

adalah fakir miskin dan orang tidak mampu sebagai peserta program Jaminan Kesehatan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa tenaga kerja informal pun (*freelance*) wajib didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan yang merupakan bagian dari PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.

Perlu diketahui juga bahwa dalam kontrak kerja, seseorang dapat mengetahui syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban bagi pekerja dan pemberi kerja/pengusaha yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, selain itu kita juga dapat mengetahui status kerja, apakah kita berstatus karyawan tetap atau karyawan kontrak. Namun *employment agreement* atau dalam Bahasa Indonesianya dikenal dengan istilah Perjanjian Kerja, seringkali tidak sesuai dengan kesepakatan di awal antara kedua belah pihak ketika membuat kontrak. Ketidaksesuaian baik jaminan kerja maupun jaminan sosial antara pemberi kerja kepada pekerja pun terkadang meresahkan masyarakat khususnya pekerja pada sebuah perusahaan.

Menelisik program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) sejak tahun 1977 hingga tahun 1992 dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) sejak tahun 1993 hingga tahun 2013, maka dapat kita simpulkan sementara bahwa timpangnya jumlah kepesertaan antara tenaga kerja formal dengan tenaga kerja informal, merupakan masalah utama dalam mewujudkan jaminan sosial bagi seluruh pekerja di Indonesia.

Kewajiban Pemberi Kerja dalam mendaftarkan Pekerjaanya sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan;

Setiap pekerja yang bekerja dan menerima upah wajib diikuti sertakan program BPJS oleh si pemberi kerja tanpa ada batasan mengenai jumlah pekerjaanya. Hal mana diatur dalam Undang-Undang BPJS yang berbunyi:

“Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaanya sebagai Peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.”²⁸

Adapun jika pemberi kerja tidak mengindahkan aturan tersebut maka BPJS Ketenagakerjaan sebagai badan hukum publik yang ditunjuk langsung oleh Presiden dapat menindak pemberi kerja dalam hal ini perusahaan yang tidak patuh terhadap ketentuan dan aturan yang ada sebagaimana telah disebutkan pada Pasal 17 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yaitu:

- (1) Pemberi Kerja selain penyelenggara Negara yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2), dan setiap orang yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dikenai sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
 - a. Teguran tertulis;
 - b. Denda; dan/atau
 - c. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

²⁸ Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Namun jika Karyawan Mengundurkan Diri;

Apabila berhenti bekerja karena keinginan sendiri atau mengundurkan diri, maka kita mengacu pada Pasal 162 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan:

- (1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4).
- (2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan Pasal di atas, pekerja yang mengundurkan diri tidak mendapatkan pesangon, tetapi hanya mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya biasanya diatur dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan.²⁹

Selain daripada hak-hak warga negara yang dalam hal ini sebagai pekerja adapun di sisi lain, pemerintah terus mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang memiliki ekonomi menengah ke bawah dan dikategorikan tidak mampu namun tidak menghilangkan martabat dan hal-hal yang sifatnya manusiawi kepada seseorang maka diberikanlah jaminan tertentu berupa sistem jaminan sosial nasional yang salah satu tujuannya adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja.

²⁹ <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt57d7d389258bc/wajibkah-perusahaan-berbentuk-persekutuan-mendaftarkan-karyawannya-dalam-bpjs-ketenagakerjaan> (diakses melalui laman internet pada hari/tanggal: Selasa, 10 Januari 2017. Pukul: 20.10 WIB).

Dalam skala nasional, BPJS Ketenagakerjaan menargetkan jumlah perusahaan yang patuh dalam mengikuti jaminan sosial ketenagakerjaan mencapai 85 persen pada tahun 2017.³⁰ Direktur Perluasan Kepesertaan dan Hubungan Antar-Lembaga BPJS Ketenagakerjaan E. Ilyas Lubis mengungkapkan, saat ini perusahaan yang patuh dalam mengikuti program jaminan sosial bagi tenaga kerjanya baru mencapai 68 persen. Ilyas menjelaskan, saat ini tercatat ada 600 ribu perusahaan di Indonesia. Dari jumlah itu, ada 380 ribu yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Dia mengungkapkan terdapat beberapa masalah kepatuhan yang ada di perusahaan. Salah satunya adalah perusahaan yang hanya mendaftarkan sebagian tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial.³¹

Sementara di kota Bandung sendiri, perusahaan dan tenaga kerja yang belum tercover, menurut bapak Abiet Saputra dan bapak Sony selaku pegawai BPJS Ketenagakerjaan bidang Pemasaran Formal cabang suci, di kantornya, menjelaskan bahwa tercatat kurang lebih terdapat sekitar puluhan perusahaan yang belum mendaftarkan perusahaan terlebih pekerjanya pada BPJS Ketenagakerjaan dengan kategori PDS TK (Perusahaan Daftar Sebagian Tenaga Kerja) dan

³⁰ <https://m.tempo.co/read/news/2017/04/20/090867893/bpjs-ketenagakerjaan-keluhkan-banyak-perusahaan-belum-daftar> (diakses melalui laman internet pada hari/tanggal: Selasa, 4 April 2017. Pukul: 18.20 WIB).

³¹ *Ibid.*

yang paling banyak pada kategori PDS Program JP (Perusahaan Daftar Sebagian Program Jaminan Pensiun).³²

BPJS Ketenagakerjaan yang bekerja sama dengan Kejari (Kejaksaan Negeri) serta Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) merupakan bagian dari penegakan hukum dalam menindak perusahaan yang tidak taat aturan untuk mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan yang mana hal ini merupakan bagian dari tindakan eksternal setelah sebelumnya ada tindakan internal dari pihak Wasrik BPJS Ketenagakerjaan. Dengan adanya beberapa lembaga yang bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan, ternyata ketidakpatuhan perusahaan masih tetap saja terjadi berdasarkan hasil temuan di lapangan dan data yang ada.

Menurut Jaksa Agung Muda Perdata dan Tata Usaha Negara (Jamdatun) Bambang Setyo Wahyudi, pemetaan sudah dilakukan sejak nota kesepahaman antara Kejagung dan BPJS Ketenagakerjaan disepakati 27 April lalu. Untuk menindaklanjuti pemetaan yang sudah dilakukan, perwakilan pihak BPJS Ketenagakerjaan dan Kejagung pun dijadwalkan menjalin pertemuan, pada Selasa, 31 Mei 2016.³³

Kejaksaan Agung pun mulai mencatat dan memetakan perusahaan-perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban menyediakan

³² Hasil studi wawancara pada Pegawai BPJS Ketenagakerjaan bidang Pemasaran Formal pada kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Suci di Jl. P.H. Hasan Mustofa No. 39 Kota Bandung, Jawa Barat. Hari/tanggal: Jumat, 21 April 2017. Pukul: 14.45 WIB).

³³ <http://www.cnnindonesia.com/nasional/20160530132640-12-134387/kejaksanaan-usut-perusahaan-pelanggar-bpjs-ketenagakerjaan/> (diakses melalui laman internet pada hari/tanggal: Selasa, 4 April 2017. Pukul: 21.00 WIB).

jaminan kesejahteraan bagi tenaga kerjanya melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Bambang mengungkap beberapa daerah yang menjadi target pemetaan masalah BPJS Ketenagakerjaan. Kawasan sasaran tersebut adalah kota atau kabupaten yang di dalamnya terdapat banyak pabrik atau perusahaan swasta seperti Makassar dan Bandung.

Menurut Bambang, sampai saat ini masih banyak perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan dengan alasan yang beragam. Banyak perusahaan yang tidak mau karena sudah ada asuransi sendiri, sementara ini (BPJS Ketenagakerjaan) wajib. Ada juga perusahaan yang mengambil keuntungan dengan mendaftarkan sebagian pekerjanya atau melaporkan upah tidak sesuai ketentuan.

Jika hingga panggilan ketiga pihak perusahaan masih enggan memenuhi kewajiban, maka sanksi pun dapat dikenakan kepadanya. Kami undang pihak perusahaan, kemudian kami kasih penjelasan. Ditegur dulu, ada SOPnya di BPJS tiga kali pemanggilan, baru kalau tidak ada (perbaikan) akan diproses.³⁴

Sanksi tidak mendapat pelayanan publik dapat meliputi izin terkait usaha, izin keikutsertaan tender proyek, izin mempekerjakan tenaga asing, izin perusahaan penyedia buruh, dan izin mendirikan bangunan (IMB). Sanksi itu diatur pada Pasal 9 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan

³⁴ *Ibid.*

Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.³⁵ Berdasarkan Pasal 5 ayat 2 dan Pasal 17 ayat 2 hingga 5 Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013, dapat dikenakan sanksi.³⁶

Adapun sanksi jika Pemberi Kerja (perusahaan) selain penyelenggara negara tidak melaksanakan kewajiban mendaftarkan pekerjajanya sebagai peserta kepada BPJS Ketenagakerjaan maka akan dikenai sanksi administratif.³⁷ Sanksi administratif tersebut dapat berupa:³⁸

- a. teguran tertulis;
- b. denda; dan/atau
- c. tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Banyaknya perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjajanya, terlambat atau bahkan hanya mendaftarkan sebagian pekerjajanya kepada BPJS Ketenagakerjaan sementara hal ini bersifat wajib karena pengaturannya telah disebutkan dalam Pasal 15 ayat (1) dan Pasal 17 ayat (1) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang mana hal tersebut akhirnya

³⁵ *Ibid.*

³⁶ *Ibid.*

³⁷ Pasal 17 ayat (1) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Dan dipertegas pada BAB II Sanksi Administratif Pasal 5, 6, 7, 8 dan 9 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

³⁸ *Ibid.*, Pasal 17 ayat (2).

melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian kedalam penyusunan skripsi yang berjudul **“PENERAPAN HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN YANG TERLAMBAT MENDAFTARKAN PEKERJANYA KEPADA BPJS KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGKAN DENGAN PASAL 17 AYAT (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN DI RANCAEKEK).”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang dijadikan rumusan masalah pada penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah penerapan hukum yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan beserta sejumlah Instansi yang berwenang dalam mengatasi perusahaan yang hanya mendaftarkan sebagian pekerjanya apabila dihubungkan dengan Pasal 17 ayat (1) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial?
2. Apa yang menjadi hambatan suatu perusahaan dalam memenuhi hak-hak pekerja terkait pemberian jaminan sosial?
3. Apakah upaya yang dilakukan perusahaan jika terindikasi akan mendapat sanksi administratif oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan hukum yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan beserta sejumlah Instansi yang berwenang dalam mengatasi perusahaan yang hanya mendaftarkan sebagian pekerjanya apabila dihubungkan dengan Pasal 17 ayat (1) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
2. Untuk mengetahui hambatan suatu perusahaan dalam memenuhi hak-hak pekerja terkait pemberian jaminan sosial;
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan perusahaan jika terindikasi akan mendapat sanksi administratif oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

D. Kegunaan Penelitian

Di samping untuk mengetahui tujuan yang hendak dicapai, Penulis juga berharap dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Dengan adanya penulisan skripsi ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian bagi mahasiswa ilmu hukum, khususnya pada konsentrasi hukum perdata sekaligus sebagai referensi bagi pustaka hukum yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan yang dialami oleh buruh/pekerja dalam mendapatkan jaminan sosial oleh BPJS

Ketenagakerjaan akibat dari perusahaan yang terlambat mendaftarkan pekerjanya sehingga hanya sebagian pekerja yang terdaftar. Serta dapat berguna bagi pembaca dan masyarakat luas pada umumnya.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian pada penulisan skripsi ini diharapkan dapat menjadi acuan agar program jaminan sosial yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan untuk kedepannya dapat berjalan dengan baik sehingga tidak ada lagi tenaga kerja yang tidak terdaftar atau tidak didaftar oleh pemberi kerja/majikannya pada sebuah Perusahaan. Yang mana hal ini sesuai dengan amanat yang tercantum pada Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagai dasar hukumnya. Dengan harapan tidak ada lagi kekhawatiran yang dirasakan oleh tenaga kerja terhadap risiko yang akan terjadi pada diri dan pekerjaannya.

E. Kerangka Pemikiran

Ada beberapa teori dan asas yang digunakan penulis dalam penyusunan skripsi ini. Diantaranya, Teori Perburuhan (Ketenagakerjaan), Teori Domino Kecelakaan Kerja dan Asas Perjanjian.

Teori hukum bertujuan untuk menjelaskan kejadian-kejadian dalam bidang hukum dan mencoba untuk memberikan penilaian. Teori hukum dipelajari sudah sejak zaman dahulu oleh para ahli hukum Yunani maupun

Romawi dengan membuat berbagai pemikiran tentang hukum sampai kepada akar-akar filsafatnya.³⁹

Hubungan hukum dan keadilan walaupun sifat dasarnya abstrak, seolah-olah hanya menjadi ruang lingkup telaah filsafat. Tetapi kelestarian sebagai relevansi antara hukum dan keadilan selalu terjaga. Lintasan sejarah dari seluruh aliran pemikiran dalam ilmu hukum senantiasa memperjuangkan keadilan, entah dari sudut pandang manapun caranya memandang hukum, baik hukum dipandang sebagai objek, maupun hukum dipandang sebagai bagian dari subjek yang melekat dalam diri personal. Harus diakui segala analisis, pembongkaran, dekonstruksi, hingga kritik terhadap hukum dalam tataran implementatif semuanya terikat dengan kehendak untuk mewujudkan hukum dalam tujuannya untuk mencapai keadilan.

Thomas Aquinas⁴⁰ seorang tokoh filsuf hukum alam, mengelompokkan keadilan menjadi dua, yaitu:

1. Keadilan umum, yaitu keadilan menurut kehendak Undang-Undang yang harus ditunaikan demi kepentingan umum.
2. Keadilan khusus, yaitu keadilan yang didasarkan pada asas kesamaan atau proporsionalitas.

Sementara sebelumnya Aristoteles,⁴¹ juga pernah mengemukakan tentang keadilan. Aristoteles menguraikan *“justice is political virtue, by the*

³⁹ Tim R.A.De.Rozarie, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Perkembangannya*, CV. R.A.De.Rozarie, Surabaya, 2014, hlm. 23.

⁴⁰ Nursidik, *“Kebenaran dan Keadilan dalam Putusan Hakim”*, Dalam *Jurnal Mimbar Hukum dan Peradilan*, Edisi 74, Pusat Pengembangan Hukum Islam dan Masyarakat Madani (Pphimm). Jakarta, 2011, hlm. 139.

⁴¹ Curzon, *Jurisprudence. M & E Handbook*. 1979, hlm. 37-38.

rules of the state is regulated and these rules the eterion of what is right".
 ("Keadilan adalah kebijakan politik, oleh peraturan negara yang telah diatur dan aturan-aturan ini merupakan sesuatu yang dianggap benar").

Menurut Aristoteles yang mengatakan bahwa keadilan adalah tindakan yang terletak diantara memberikan terlalu banyak dan sedikit yang dapat diartikan memberikan sesuatu kepada setiap orang sesuai dengan apa yang menjadi haknya.⁴² Aristoteles pulalah sebenarnya yang pertama kali meletakkan pembagian keadilan secara proporsional yang terbagi menjadi beberapa bagian.⁴³

Macam-macam atau jenis-jenis keadilan menurut Teori Aristoteles adalah sebagai berikut:

1. Keadilan Komunitatif adalah perlakuan kepada seseorang namun tanpa melihat jasa-jasanya. Contoh: Pemberian sanksi kepada seseorang tanpa melihat jasa dan jabatan; Seorang ibu yang memberikan hadiah yang sama kepada anak-anaknya tanpa memandng apa yang telah anaknya lakukan terhadap ibunya.⁴⁴
2. Keadilan Distributif merupakan perlakuan kepada seseorang sesuai dengan jasa-jasa yang telah dilakukan. Contoh: Bos yang memberikan gaji lebih kepada karyawan yang rajin (professional).⁴⁵

⁴² <http://www.artikelsiana.com/2015/01/pengertian-keadilan-macam-macam-keadilan.html> (diakses melalui laman internet pada hari/tanggal: Rabu, 25 Oktober 2017. Pukul: 21.50 WIB).

⁴³ Bandingkan pula dengan jenis keadilan (diantaranya: Keadilan prosedural, keadilan distributive dan keadilan interaksional) sebagaimana yang dikemukakan oleh Faturrochman. *Keadilan Perspektif*. Psikologi, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2002, hlm. 22-49.

⁴⁴ <https://www.eduspensa.id/teori-keadilan-menurut-aristoteles/> (diakses melalui laman internet pada hari/tanggal: Kamis, 26 Oktober 2017. Pukul: 00.50 WIB).

⁴⁵ *Ibid.*

3. Keadilan Kodrat Alam adalah perlakuan kepada seseorang yang sesuai dengan hukum alam. Contoh: seseorang akan membalas dengan baik apabila orang tersebut melakukan hal yang baik pula kepadanya.
4. Keadilan Konvensional adalah keadilan yang terjadi dimana seseorang telah mematuhi peraturan perundang-undangan. Contoh keadilan konvensional adalah seluruh warga negara wajib mematuhi segala peraturan yang berlaku di negara tersebut.
5. Keadilan Perbaikan adalah keadilan yang terjadi dimana seseorang telah mencemarkan nama baik orang lain. Contoh keadilan perbaikan adalah seseorang meminta maaf kepada media karna telah mencemarkan nama baik orang lain.⁴⁶

Itulah sebabnya pembagian keadilan yang pernah dikemukakan oleh Aristoteles,⁴⁷ hingga sekarang tetap relevan untuk menyentuh terhadap segala tindakan untuk mempertahankan hukum dalam segala sisinya. Yakni, hukum dalam sisi membentuk undang-undang merupakan pengikatan resmi terhadap keadilan distributif (*mutlak; principa prima*). Sedangkan pekerjaan hakim yang berfungsi untuk mempertahankan basis keadilan dalam perundang-undangan dituntut untuk menjadi pengadil yang menegakan hukum dalam wujudnya sebagai keadilan kumulatif (*relatif; principa secundaria*).⁴⁸

⁴⁶ <http://www.artikelsiana.com/2015/01/pengertian-keadilan-macam-macam-keadilan.html> (diakses melalui laman internet pada hari/tanggal: Rabu, 25 Oktober 2017. Pukul: 21.50 WIB).

⁴⁷ Aristoteles, *La Politica* (penerjemah: Syamsyur Irawan Kharie), Visi Media, Jakarta, 2007, hlm. 256.

⁴⁸ <http://www.negarahukum.com/hukum/hukum-dan-keadilan.html> (diakses melalui laman internet pada hari/tanggal: Jumat, 27 Oktober 2017. Pukul: 01.30 WIB).

Sementara dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia⁴⁹ kata adil mempunyai arti; tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar dan berpegang teguh pada kebenaran. Sedangkan keadilan merupakan sifat (perbuatan, perlakuan dan sebagainya) yang adil.

Berikut beberapa teori hukum dalam hukum perburuhan (Ketenagakerjaan) yang berlaku di Indonesia, sebagai berikut:

1. Teori Kedaulatan Negara (Demokrasi Pancasila)⁵⁰
2. Teori Kedaulatan Hukum (bersifat mengikat)⁵¹
3. Teori Cita Hukum⁵²
4. Teori Perlindungan Hukum⁵³
5. Teori Keadilan⁵⁴
6. Teori Tanggung Jawab⁵⁵
7. Teori Kepastian Hukum (peraturan/ketentuan umum)⁵⁶

Pasal 28 H (amandemen kedua) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa:

“Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagaimana manusia yang bermartabat”.

⁴⁹ Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia. Edisi Ketiga, Balai Pustaka, Jakarta, 2002, hlm. 130.

⁵⁰ Tim R.A.De.Rozarie, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Perkembangannya*, CV. R.A. De. Rozarie, Surabaya, 2014, hlm. 26.

⁵¹ *Ibid*, hlm. 28.

⁵² *Ibid*.

⁵³ *Ibid*, hlm. 33.

⁵⁴ *Ibid*, hlm. 38.

⁵⁵ *Ibid*, hlm. 39.

⁵⁶ *Ibid*, hlm. 43.

Dan di Pasal selanjutnya yaitu Pasal 34 ayat (2) (amandemen keempat), bahwa:

“Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”.

Di samping itu, Ketetapan MPR No. X/MPR/2001 tentang Laporan Pelaksanaan Putusan MPR RI oleh Lembaga Tinggi Negara pada Sidang Tahunan MPR RI Tahun 2001 juga menugaskan kepada Presiden untuk membentuk sistem jaminan sosial nasional dalam rangka memberi perlindungan sosial yang lebih menyeluruh dan terpadu.⁵⁷

Dewasa ini beberapa konsep jaminan sosial yang dianggap cukup bermanfaat oleh ILO ialah asuransi sosial, bantuan sosial, tunjangan yang didanai oleh keuangan negara, tunjangan keluarga, dana cadangan tambahan yang diusahakan dan oleh pengusaha dan beberapa program penunjang serta program pelengkap yang berkembang di sekitar jaminan sosial.⁵⁸

Terdapat berbagai macam interpretasi dalam hal jaminan sosial (*social security*). Seperti ILO (2002) menyebutkan bahwa jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan yang disediakan dalam suatu masyarakat untuk masyarakat itu sendiri melalui berbagai upaya dalam menghadapi kesulitan keuangan yang dapat terjadi karena kesakitan, kelahiran, pengangguran, kecacatan, lanjut usia, ataupun kematian. Lebih jauh dijelaskan bahwa

⁵⁷ Penelitian Hukum oleh Yohandarwati, dkk., *Desain Sistem Perlindungan Sosial Terpadu*, pada Direktorat Kependudukan, Kesejahteraan Sosial, Dan Pemberdayaan Perempuan Bappenas, 2003, hlm. 1.

⁵⁸ Aloysius Uwiyono, dkk., *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Cet. 1, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 105.

jaminan sosial terdiri dari asuransi sosial, bantuan sosial, tunjangan keluarga, provident funds dan skema yang diselenggarakan oleh *employer* seperti kompensasi dan program komplimenter lainnya.

Michael von Hauff dalam *“The Relevance of Social Security for Economic Development”* (“Relevansi jaminan sosial untuk pembangunan ekonomi”), mengutip kesepakatan dari *The World Summit for Social Development* di Kopenhagen tahun 1995, bahwa sistem jaminan sosial merupakan komponen esensial dari perluasan pembangunan sosial dan dalam upaya menanggulangi kemiskinan. Lebih rinci, deklarasi summit tersebut antara lain mencanangkan:

“to develop and implement policies which ensure that all persons enjoy adequate economic and social protection in the event of unemployment, sickness, during motherhood and child-rearing, in the event of widowhood, disability and in old age”. (“Terjemahan kedalam Bahasa Indonesia oleh Penulis: Untuk mengembangkan dan menerapkan kebijakan yang memastikan bahwa semua orang menikmati perlindungan ekonomi dan sosial yang memadai jika terjadi pengangguran, sakit, selama masa keibuan dan pemeliharaan anak, dalam hal ini janda, cacat dan masa tua”).

Selain untuk penanggulangan kemiskinan, jaminan sosial juga berfungsi sebagai perlindungan bagi individual dalam menghadapi kondisi kehidupan yang semakin memburuk yang tidak dapat ditanggulangi oleh mereka sendiri.⁵⁹ Barrietos dan Shepherd, menjelaskan bahwa jaminan sosial lebih sempit dibandingkan perlindungan sosial. Jaminan sosial umumnya

⁵⁹ Von Hauff dan de Haan, 1997.

dihubungkan dengan hal-hal yang menyangkut kompensasi dan program kesejahteraan yang lebih bersifat *Statutory Schemes*.⁶⁰

Pada beberapa negara di Eropa pada awal abad ke-19, usaha penanggulangan kemiskinan adalah usaha pribadi seperti pemberian perlindungan berupa zakat dan sedekah oleh yayasan keagamaan, serikat pekerja kepada anggota-anggotanya serta keluarga dekat pada saat mengalami kesusahan. Beberapa negara Eropa lainnya usaha penanggulangan kemiskinan dilakukan dengan mengembangkan sistem Undang-Undang Kemiskinan (*Poor Law*). *Poor Law* dikeluarkan dengan maksud untuk meredam terjadinya keresahan sosial akibat rendahnya upah yang diterima pekerja. Undang-undang tersebut ternyata tidak efektif karena terlalu merendahkan martabat orang yang menerima bantuan, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada orang yang senang hati menerima bantuan karena dianggap hina-hina dan tidak mempunyai hak sipil. Namun, ada suatu hal yang penting dari keberadaan Undang-Undang Kemiskinan itu, yaitu penegasan suatu prinsip bahwa usaha penanggulangan kemiskinan adalah merupakan kewajiban publik sehingga karena itu pemakaian uang negara adalah merupakan hal yang wajar. Terjadinya mobilisasi pekerja pertanian dari desa-desa pada masa revolusi industri menuju sentra-sentra industri telah menyebabkan timbulnya kelas baru dalam masyarakat kota di Eropa. Ciri khas dari kelas baru yang terdiri dari pekerja-pekerja pabrik ini, ialah kehidupan yang sangat rentan karena tergantung pada pembayaran upah secara reguler. Ini artinya mereka akan

⁶⁰ Penelitian Hukum oleh Yohandarwati, dkk., *Desain Sistem Perlindungan Sosial Terpadu*, pada Direktorat Kependudukan, Kesejahteraan Sosial, Dan Pemberdayaan Perempuan Bappenas, 2003. hlm. 3.

dengan cepat jatuh melarat apabila pembayaran upahnya terhenti karena sebab-sebab tertentu, misalnya karena sakit, kecelakaan, ketuaan atau pemutusan hubungan kerja.⁶¹

Kalau kita mengakomodasikan program jaminan sosial di dunia Internasional maka pengertian jaminan sosial akan mencakup ruang lingkup yang cukup luas, yaitu meliputi setiap usaha dalam bidang kesejahteraan sosial yang dimaksudkan untuk meningkatkan taraf hidup manusia, mengatasi keterbelakangan, ketergantungan, keterlantaran serta kemiskinan pada umumnya. Namun setiap negara di dunia berbeda satu sama lain, karena setiap negara membatasi program jaminan sosialnya sesuai dengan kebutuhan serta situasi dan kondisi masing-masing negara. Pada dasarnya dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa jaminan sosial adalah perlindungan yang diberikan oleh masyarakat dari *economic and social distress* yang disebabkan oleh penghentian pembayaran upah (tidak bekerja) misalnya karena sakit, kecelakaan, melahirkan, pemutusan hubungan kerja, cacat badan, ketuaan, kematian dan lain-lain.⁶²

Istilah jaminan sosial adalah terjemahan dari istilah asing *social security*. Istilah *social security* dipakai secara resmi pertama kali pada judul undang-undang di Amerika Serikat yaitu *The Social Security Act of 1935*, undang-undang mana memulai program jaminan sosial terbatas hanya pada risiko ketuaan, kematian, ketidakmampuan dan pengangguran. Istilah itu muncul lagi kemudian dalam sebuah undang-undang di New Zealand pada

⁶¹ Aloysius Uwiyono, dkk., *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Cet. 1, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 103-104.

⁶² *Ibid*, hlm. 104.

tahun 1938 yang mempunyai program tunjangan jaminan sosial yang baru. Pada tahun 1941 istilah itu dipakai lagi dalam dokumen perang yang kita kenal sebagai *Atlantic Charter* dan kemudian ILO segera mengutip istilah tersebut karena terkesan akan nilainya yang ringkas serta mengekspresikan aspirasi yang dalam dan luas meliputi masyarakat di seluruh dunia.⁶³

Perlindungan pekerja/buruh merupakan faktor utama dalam Kesehatan dan Keselamatan Kerja.⁶⁴ Perlindungan pekerja/buruh, terlebih dalam bentuk peraturan perundang-undangan berkembang sangat lambat. Pertentangan terjadi antara serikat-serikat pekerja/buruh dan para reformis, di dalam maupun di luar parlemen, dengan para pengusaha besar dan kaum intelektual pengusung doktrin *Laissez Faire*. Upaya nyata dimulai pada tahun 1818 oleh Robert Owen, pengusaha terbesar dan terkaya sektor penenunan katun serta penggagas Sosialisme Inggris, melalui kampanyenya tentang penghapusan eksploitasi pekerja/buruh, terutama pekerja/buruh anak di Inggris. Terhadap kondisi perburuhan yang demikian maka hukum berperan besar melalui penetapan aturan-aturan yang bertujuan melindungi pekerja/buruh terhadap resiko-resiko yang mungkin timbul dalam pelaksanaan pekerjaan mereka.⁶⁵

Kesehatan dan Keselamatan Kerja diperlukan seiring dengan perkembangan industri yang membawa serta penggunaan berbagai alat, mesin instalasi dan bahan-bahan berbahaya maupun beracun. Penggunaan alat dan bahan yang awalnya bertujuan untuk memudahkan pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya kerap justru menimbulkan peningkatan risiko kerja

⁶³ *Ibid*, hlm. 105.

⁶⁴ *Ibid*, hlm. 73.

⁶⁵ *Ibid*, hlm 74-75.

dalam proses penggunaan/pengerjaannya. Risiko yang langsung berakibat bagi pekerja/buruh umumnya adalah risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, yang pada tingkat tertentu dapat menyebabkan putusnya hubungan kerja sehingga kelangsungan pekerjaan/penghidupan pekerja/buruh dan keluarganya tidak lagi dapat dipertahankan. Di sisi lain, terdapat risiko bagi pengusaha berupa kemungkinan terjadinya berbagai kerusakan di lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kelangsungan aset dan alat-bahan produksi serta timbulnya biaya-biaya kompensasi.⁶⁶

Hubungan antara perlunya kesehatan dan keselamatan kerja diterapkan dengan kerugian sebagai konsekuensi dari dampak yang terjadi dan dibahas dalam beberapa teori.⁶⁷ Teori Domino Kecelakaan Kerja mengulas bahwa setiap kecelakaan yang menimbulkan cedera mencakup 5 (lima) faktor berurutan yang digambarkan sebagai lima domino dalam posisi sejajar, yaitu kebiasaan, kesalahan orang, perbuatan dan kondisi tidak aman (*hazard*), kecelakaan serta cedera.

Sementara, asas perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, melainkan cukup dengan adanya kesepakatan oleh para pihak, seperti yang terdapat pada Asas Konsensualisme. Asas ini dapat ditemukan dalam Pasal 1320 KUH Perdata yang mensyaratkan adanya kesepakatan para pihak,

⁶⁶ Rudi Suardi, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, PPM, Jakarta, 2007, hlm. 4-5.

⁶⁷ Hienrich M.W., *Industrial Accident Prevention*, 5th Ed, Mc. Graw-Hill Inc, New York, 1980. Lihat juga John Ridley, *Ikhtisar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Cetakan ketiga, Erlangga, Jakarta, 2008, hlm. 113-115.

cakap hukum, objek perjanjian dan kausa yang halal sebagai syarat sahnya suatu perjanjian.⁶⁸

Pada akhirnya, penulis merasa bahwa pengaturan dan penanganan jaminan sosial yang diberikan oleh lembaga BPJS Ketenagakerjaan kepada perusahaan yang mendaftarkan pekerjanya khususnya di wilayah Kota Bandung dan sekitarnya harus lebih ditingkatkan karena berhubungan dengan hak-hak yang diperoleh bagi setiap buruh/pekerja agar produktivitas kerja seseorang juga ikut meningkat.

F. Langkah-langkah Penelitian

Metode penelitian merupakan hal yang penting dalam upaya mencapai tujuan tertentu dalam penulisan skripsi. Hal ini agar terhindar dari suatu penilaian bahwa penulisan skripsi dibuat dengan cara plagiat atau tanpa data yang valid. Oleh karena itu, diperlukan adanya pendekatan dengan menggunakan metode tertentu yang bersifat ilmiah. Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian skripsi ini adalah bersifat Deskriptif Analitis, yaitu berupa penggambaran, penelaahan dan menganalisis ketentuan-ketentuan yang berlaku, pun demikian dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang mana hal tersebut menjadi objek penelitian.

⁶⁸ <http://www.jurnalhukum.com/asas-asas-perjanjian/> (diakses melalui laman internet pada hari/tanggal: Selasa, 07 November 2017. Pukul: 08.00 WIB).

Demikian juga hukum dalam pelaksanaannya di dalam masyarakat yang berkenaan dengan objek penelitian.⁶⁹ Dimana ini dimaksudkan agar memiliki tujuan yang jelas sehingga memberikan gambaran yang sistematis mengenai penerapan hukum dalam bentuk sanksi administratif dan penegakan hukum melalui kerjasama Instansi yang berwenang terhadap pemberian jaminan sosial dari pemberi kerja kepada pekerja oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Adapun metode pendekatan dalam penelitian ini adalah Yuridis Normatif,⁷⁰ yakni menguji dan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku yang berkaitan dengan penerapan dan penegakan hukum terhadap perusahaan yang terlambat mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci, yangmana hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagai payung hukumnya.

2. Jenis Data

- a. Bahan Hukum Primer, adalah bahan-bahan hukum yang mengikat. Yaitu dokumen peraturan mengikat yang telah ditetapkan oleh Pemerintah, diantaranya:

- 1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;

⁶⁹ Zainuddin Ali., *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 105-106.

⁷⁰ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Semarang, 1988, hlm.5.

- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - 3) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional; dan
 - 4) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- b. Bahan Hukum Sekunder, adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, hasil penelitian dalam bentuk laporan, jurnal hukum, skripsi, tesis, disertasi dan buku-buku hukum yang berhubungan dengan objek penelitian ini. Bahan hukum sekunder yang dimaksud penulis adalah Peraturan Pemerintah No. 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.
- c. Bahan Hukum Tersier, adalah bahan yang memberikan pemahaman atau pendukung atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder sebelumnya. Yaitu yang berasal dari Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Hukum, KUH Perdata, majalah, surat kabar, artikel, internet dan bahan hukum lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian skripsi.

3. Sumber Data

Secara umum, maka didalam penelitian biasanya dibedakan antara data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat (mengenai perilakunya; data empiris) dan dari bahan pustaka. Yang diperoleh langsung dari masyarakat dinamakan data primer atau data dasar dan yang kedua diberi nama data sekunder.⁷¹

Di dalam penulisan skripsi ini, data dapat dibagi kedalam dua jenis berdasarkan sumber data yang diperoleh, yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Sumber Data Primer, yaitu data yang diperoleh penulis langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang merupakan data awal sebagai pelengkap seminar Usulan Proposal (UP) seperti dari kantor BPJS Ketenagakerjaan yang langsung diberikan oleh staff/pegawai setempat yang kemudian diolah kembali oleh penulis kedalam bentuk penyusunan skripsi. Serta data tambahan pada saat studi kasus dengan menggunakan metode wawancara terstruktur di perusahaan yang ada di rancaekek.
- b. Sumber Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek

⁷¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, 2014, hlm. 51.

penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi dan peraturan perundang-undangan lainnya.⁷²

4. Tahap Penelitian

Penulis dalam melakukan penelitian ini menggunakan beberapa tahap penelitian diantaranya:

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pada penelitian ini, penulis akan melakukan penelitian terhadap peraturan perundang-undangan yang erat kaitannya dengan judul skripsi ini, untuk mendapatkan landasan-landasan teoritis dan memperoleh informasi dalam bentuk ketentuan formal dan data melalui naskah;

b. Penelitian Lapangan Data (*Field Research Data*)

Penelitian lapangan dilakukan sebagai data pelengkap atau data pendukung dari penelitian kepustakaan. Adapun yang menjadi objek penelitian dalam hal ini adalah BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci yang beralamat di Jl. PHH. Mustofa No. 39 Kota Bandung, Jawa Barat. Dan salah satu perusahaan di daerah Rancaekek⁷³ sebagai data pelengkap dalam penelitian terhadap studi kasus penyusunan skripsi ini.

⁷² Zainuddin Ali, *Ibid*, hlm. 106.

⁷³ Dalam hal ini nama perusahaannya tidak dapat disebutkan oleh penulis karena berkaitan dengan kepentingan kode etik antara BPJS (sebagai lembaga yang memiliki kewenangan dalam mempublish atau tidak data perusahaan baik yang tidak mendaftarkan pekerjanya maupun hanya sebagian) yang dikhawatirkan akan mengganggu elektabilitas dan efektivitas kerja dari sebuah perusahaan akibat dari penelitian ini yang tentunya akan menjadi sebuah karya ilmiah hukum yang akan dibaca oleh khalayak umum kelak.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah dengan cara atau teknik memperoleh data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dalam penulisan skripsi ini, digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Studi Dokumen (Kepustakaan)

Yaitu teknik pengumpulan data dari bahan pustaka yang dilakukan dengan cara mempelajari dan mengkaji bahan-bahan dokumen tertulis yang berkaitan dengan masalah penelitian. Teknik dengan cara ini juga mengumpulkan data-data sekunder yang terdiri dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional; dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

b. Studi Lapangan

1) Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis dan bertahap melalui pengamatan dan gejala-gejala yang timbul dari pengaturan jaminan sosial yang diberikan pemberi kerja (Perusahaan) kepada tenaga kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan, langsung pada kantor tersebut di cabang suci Jl. PHH. Mustofa No. 39 Kota Bandung sebagai pusat penelitian awal penulis.

2) Wawancara Terstruktur

Yaitu cara yang dilakukan penulis guna memperoleh data dengan mengambil langsung informasi yang diperlukan sebagai bahan analisa melalui kegiatan tanya jawab baik secara lisan maupun tulis pada beberapa narasumber yang bertempat di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci sebagai berikut:

- i. Ibu Anita selaku Pegawai bagian Tata Usaha (Umum);
- ii. Bapak Sony Eka Santana dan Ibu Astriana pada bagian Pemasaran Formal Bidang Wasrik (Pengawas dan Pemeriksaan);
- iii. Bapak Indra Permana Suparlin dan Novetra Subuhadi pada bagian Pemasaran Formal (*Marketing Officer*).
- iv. Bapak Abiet Saputra pada bagian Pemasaran Formal (*Relationship Officer*);

Serta pada staff Perusahaan yaitu sebagai berikut:

- i. Bapak Nonot Daryono selaku HRD PT. X Rancaekek;
- ii. Ibu Elsa selaku staff HRD PT. X Rancaekek.

6. Metode Analisis Data

Metode analisis data pada penelitian skripsi ini adalah dengan menggunakan teknik analisis data kualitatif, yaitu penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan serta norma-norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat dengan melihat sinkronisasi suatu aturan

dengan aturan lainnya secara bertingkat (*hierarki*). Teknik analisis data kualitatif ini tidak membutuhkan populasi dan sampel melainkan dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data sekunder, baik itu berupa bahan primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan hukum tersier yang berhubungan dengan materi penulisan skripsi.⁷⁴

7. Lokasi Penelitian

a. Lapangan

Lokasi penelitian dilakukan di 2 (dua) tempat guna meneliti, mengolah data dan menganalisa permasalahan kategori PDS-TK (Perusahaan Daftar Sebagian Tenaga Kerja), sebagai berikut:

- 1) BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci yang beralamat di Jl. PHH. Mustofa No. 39 Kota Bandung, Jawa Barat.
- 2) Perusahaan (PT. X Rancaekkek), Kabupaten Sumedang, Jawa Barat.

b. Kepustakaan

- 1) Perpustakaan UIN Sunan Gunung Djati Bandung Jl. A.H. Nasution No. 140 Bandung;
- 2) Perpustakaan Hukum Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran (UNPAD), Jalan Dipati Ukur No. 35, Cobleng, Lebakgede, Cobleng, Kota Bandung, Jawa Barat, 40132;
- 3) Dinas Kepustakaan dan Kearsipan Daerah (DISPUSIPDA) Jl. Kawalayaan Indah II No. 4 Bandung.

⁷⁴ Anonim, Tulisan ilmiah hukum (Penelitian Skripsi) tentang “Perbedaan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Melalui Asuransi Jamsostek Dengan Program BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Berdasarkan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 (Studi Pada PT. Jamsostek Cabang Medan)”.