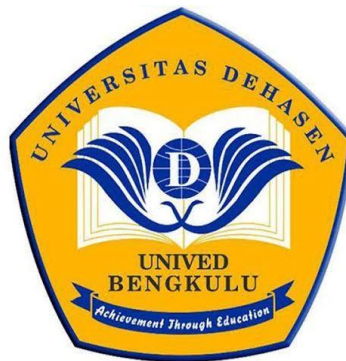


**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PADA
PERUSAHAAN SWASTA YANG TIDAK DI DAFTARKAN
PADA BPJS KETENAGAKERJAAN BERDASARKAN
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG BERLAKU**

SKRIPSI



OLEH

JERLRAMA PUTRA
NPM. 18180012

**PROGRAM STUDI HUKUM FAKULTAS
HUKUM UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU
2023**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN
SWASTA YANG TIDAK DI DAFTARKAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN
BEDASARKAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG BERLAKU**

SKRIPSI

Oleh :

JERI RAMA PUTRA
NPM : 18180012

Disetujui Oleh :

Pembimbing Utama



M. ARAFAT HERMANA .,S.H.,M.H
NIDN.0216118803

Pembimbing pendamping



WIDYA TIMUR.,S.H.,M.H
NIDN.0225047303

**Skripsi ini Dipertahankan Dalam Rangka Ujian Sarjana Hukum di
Depan Tim Penguji Fakultas Hukum
Universitas Dehasen Bengkulu**

Dilaksanakan pada :
Hari : Kamis
Tanggal : 5 Januari 2023
Pukul : 10:00 – 11:00 WIB
Tempat : Ruang Sidang

TIM PENGUJI

Pembimbing Utama



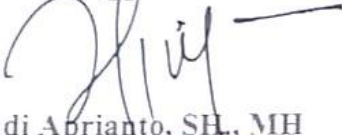
M. Arafat Hermana, S. H., M. H
NIDN: 0216118803

Pembimbing Pendamping



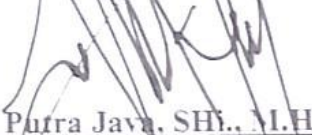
Widva Timur, S.H., M. H
NIDN: 0225047303

Anggota I



Sandi Aprianto, SH., MH
NIDN: 0223049102

Anggota II



Dwi Putra Java, SH., M.H.I
NIDN: 0209038901

Mengetahui
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Dehasen Bengkulu



M. Arafat Hermana, SH., MH
NIK: 1703176

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa

1. Karya tulis ini adalah asli belum diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, Magister dan Doktor), baik di Universitas Dehasen Bengkulu maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini gagasan, rumusan dan hasil penelitian saya sendiri yang disusun tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam catatan kaki dan daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila dikemudian hari dapat dibuktikan adanya kekeliruan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, saya bersedia untuk menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang diperoleh dari karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di universitas dehasen Bengkulu.

Bengkulu, 5 Januari 2023



JERI RAMA PUTRA
NPM. 18180012

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN SWASTA YANG TIDAK DIDAFTARKAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN BERDASARKAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG BERLAKU

Jeri Rama Putra

M. Arafat Hermana, S. H., M. H*
Widya Timur, S.H., M.H **

ABSTRAK

Melindungi keselamatan tenaga kerja guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan Undang Undang yang berlaku. Perlindungan tenaga kerja timbul karena adanya perjanjian yang disepakati oleh pihak pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga menimbulkan apa yang disebut dengan hubungan kerja. Dalam lapangan perburuhan, kebijakan- kebijakan yang dijalankan oleh pemerintah sesuai dengan kebijakan ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja/buruh dengan berbagai upaya diantaranya perbaikan upah, jaminan sosial, perbaikan kondisi kerja, dalam hal ini untuk meningkatkan kedudukan harkat dan martabat tenaga kerja. Adapun rumusan masalah. Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja pada perusahaan swasta yang tidak di daftarkan pada BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku ? Apa yang menjadi faktor penghambat perusahaan sehingga tidak mendaftarkan tenaga kerja pada BPJS Ketenagakerjaan?. Penelitian ini menggunakan metode normatif atau penelitian kepustakaan (*Library Research*). Metode ini yaitu sesuatu pendekatan masalah dengan jalan menelaah dan mengkaji suatu peraturan perundang- undangan yang berlaku dan berkompeten untuk digunakan sebagai dasar dalam melakukan pemecahan masalah. Kesimpulan Perlindungan hukum pendaftaran kepesertaan BPJS ketenagakerjaan oleh pengusaha yaitu kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan pekerja/ buruh kedalam keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan ini tidak lain, yaitu bertujuan untuk mensejahterakan pekerja/ buruh yang dalam hal ini adalah pihak yang lemah di bawah kekuasaan perusahaan. Berdasarkan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS menyatakan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.

Kata Kunci : Tenaga Kerja/Pekerja, BPJS Ketenagakerjaan, Peraturan

**LEGAL PROTECTION FOR WORKERS IN PRIVATE COMPANIES
WHO ARE NOT REGISTERED WITH BPJS KETENAGAKERJAAN
BASED ON APPLICABLE LEGAL REGULATIONS**

By:

Jeri Rama Putra
M. Arafat Hermana, S. H., M.H
Widya Timur, S.H., M.H

ABSTRACT

Protecting the safety of the workforce in order to realize optimal work productivity is carried out by implementing occupational safety and health efforts. This protection is carried out in accordance with the applicable law. Labor protection arises because of an agreement agreed between the employer and the worker/laborer, giving rise to what is called an employment relationship. In the labor field, policies implemented by the government in accordance with employment policies are to improve the welfare of workers/laborers with various efforts including improving wages, social security, improving working conditions, in this case to improve the status and dignity of the workforce. As for the formulation of the problem. What is the legal protection for workers in private companies who are not registered with BPJS Ketenagakerjaan based on the applicable laws and regulations? This study uses normative methods or library research. This method is a problem approach by examining and reviewing a valid and competent law and regulation to be used as a basis for solving problems. Conclusion: The legal protection for registration of BPJS Ketenagakerjaan membership by employers, namely the company's obligation to register workers/laborers into BPJS Ketenagakerjaan membership, is aimed at the welfare of workers/laborers, who in this case are weak parties under company control. Based on Article 15 of Law Number 24 of 2011 concerning BPJS, it is stated that employers are gradually required to register themselves and their workers as participants to BPJS in accordance with the social security program that is followed.

Keywords: Laborers/Workers, BPJS Ketenagakerjaan, Regulations.



Motto

"Barang siapa menginginkan dunia, hendaklah ia berilmu. Barangsiapa menginginkan akhirat, hendaklah ia berilmu."

"Ilmu pengetahuan ibarat padang pasir dan bintang di malam yang gelap, untuk itu kejarlah ilmu sekuat daya dan upaya"

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah Puji serta syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan rahmat serta karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Pada Perusahaan Swasta Yang Tidak Di Daftarkan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Yang Berlaku**

Shalawat dan salam semoga tetap dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis merasa berhutang budi kepada berbagai pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberi bantuan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Dehasen Bengkulu (UNIVED) Prof. DR. Husaini, SE., M. Si., Ak., CA., CRP yang telah memberi fasilitas dalam perkuliahan.
2. Bapak M. Arafat Hermana, SH., MH Dekan Fakultas Hukum
3. Bapak Dwi Putra Jaya S.HI., M.HI selaku Kepala Prodi Hukum
4. Pembimbing I M. Arafat Hermana, SH., MH yang memberikan Arahan sebaik mungkin sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.
5. Pembimbing II Widya Timur, S.H., M.H yang memberikan Arahan sebaik mungkin sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.
6. Penguji I Sandi Aprianto, S.H., M.H dan Penguji II Dwi Putra Jaya, S.Hi., M.H.I yang memberikan masukan sebaik mungkin sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.

7. Kepada Orang Tua yang selalu memberikan dukungan dan selalu memotifasi saya dalam penulisan skripsi.
8. Kepada segenap Dosen Hukum Universitas Dehasen Bengkulu (UNIVED) Bengkulu yang telah mengajar selama proses perkuliahan berlangsung.

Terakhir, kepada semua pihak yang turut mendukung dan membantu baik secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis untuk menyelesaikan studi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu tetapi tidaklah mengurangi rasa hormat penulis kepada mereka .

Terima kasih atas semuanya mudah-mudahan Allah SWT akan membalasnya.

Penulis

JERI RAMA PUTRA

NPM. 18180012

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK	v
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penulisan.....	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Kerangka Teori	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Metode Pendekatan	37
C. Sumber Data.....	38
D. Teknik Pengumpulan Data	39
E. Teknik Penyajian Data.....	39
F. Analisis Data.....	39
G.	
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
A. Perlindungan Hukum Pendaftaran Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Oleh Pengusaha	41
B. Sanksi Administrasi Bagi Pengusaha Yang Tidak Mendaftarkan Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Pekerja	55
BAB V PENUTUP.....	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja adalah salah satu langkah pembangunan ekonomi, yang mempunyai peranan signifikan dalam segala aktivitas nasional, khususnya perekonomian nasional dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Tenaga kerja yang melimpah sebagai penggerak tata kehidupan ekonomi serta merupakan sumber daya yang jumlahnya melimpah¹. Oleh sebab itu dibutuhkan lapangan pekerjaan yang dapat menampung seluruh tenaga kerja, tetapi tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan².

Tenaga kerja yang terampil banyak dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan, dimana untuk menjamin kesehatan dan keselamatan tenaga kerja maka perlu dibentuk perlindungan tenaga kerja, karena banyak resiko yang dapat dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Apabila sewaktu ketika tenaga kerja mengalami sakit akibat pekerjaannya, kecelakaan kerja maupun hari tua, sudah ada penggantian yang sesuai atas apa yang telah di kerjakannya³.

Perlindungan Tenaga Kerja bagi pekerja sangatlah penting, sesuai dengan

¹ . Lalu Husni. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Ed-Revisi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. Hal.47

² . Zainal Asikin. dkk. 2002. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Cet 4. Raja Grafindo Persada. Jakarta. Hal.76

³ . *Ibid.* Hal. 77

pelaksanaan amandemen yang kedua pada Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Selanjutnya disingkat UUD 1945 Pasal 28 H yang menyatakan bahwa: “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagaimana manusia yang bermartabat”, dan amandemen keempat Pasal 34 – ayat 2, bahwa: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”.

Keputusan presiden No. 20 tahun 2002 membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional dalam upaya menyusun suatu UU Sistem Jaminan Sosial Nasional. Berdasarkan penelitian Bappenas (2002) terkait dengan sistem perlindungan dan jaminan sosial yang akan adanya perubahan menjadi Sistem Perlindungan dan Jaminan Sosial atau disingkat menjadi SPJS yang diperuntukan bagi masyarakat di Indonesia.

Dalam hubungannya dengan hal tersebut di atas pemerintah menyelenggarakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam memberikan jaminan social tenaga kerja pada umumnya. Pemerintah melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berusaha memberikan perlindungan kepada pekerja. Dimana didalam pasal-pasal nya tercantum hak dan kewajiban pemberi kerja atau perusahaan juga hak serta kewajiban pekerja atau karyawannya. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang wajib dilaksanakan sesuai dengan peraturan

perundang-undangan yang berlaku⁴.

Pada Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang BPJS juga menjelaskan mengenai kewajiban pemberi kerja atau perusahaan dan kewajiban dari peserta yaitu karyawan atau para pekerjanya untuk mendaftar sebagai peserta BPJS dan membayar iuran kepesertaan BPJS. Pemberi kerja atau dalam hal ini perusahaan wajib memungut iuran BPJS dari pekerjanya dan juga wajib membayarkan iuran tersebut kepada BPJS secara periodik setiap bulannya⁵.

Peran tenaga kerja sebagai modal usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja⁶. Setiap tenaga kerja diberikan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta diberikan penghasilan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan dirinya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.

Dalam Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Moral dan kesusilaan.
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

⁴ . Pasal 99 ayat 1, Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵ . Pasal 17 dan Pasal 19, Undang-undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

⁶ . Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Penerbit Sinar Grafika. Jakarta. Hal. 6

Untuk melindungi keselamatan tenaga kerja guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Perlindungan tenaga kerja timbul karena adanya perjanjian yang disepakati oleh pihak pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga menimbulkan apa yang disebut dengan hubungan kerja. Dalam lapangan perburuhan, kebijakan-kebijakan yang dijalankan oleh pemerintah sesuai dengan kebijakan ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja/buruh dengan berbagai upayadiantaranya perbaikan upah, jaminan sosial, perbaikan kondisi kerja, dalam hal ini untuk meningkatkan kedudukan harkat dan martabat tenaga kerja.

Hak atas Jaminan Sosial muncul karena memang sudah kodratnya bahwa manusia memiliki kehidupan yang tidaklah abadi. Seringkali manusia itu tertimpa ketidak beruntungan. Kehidupan manusia dapat diibaratkan seperti magnet yang memiliki dua kutub yaitu kutub utara dan selatan. Dimana hal tersebut sesuai dengan keadaan manusia yang berada dalam ketidak pastian⁷.

Kemajuan pembangunan telah meningkatkan kapasitas produksi yang berarti memperluas lapangan kerja atau memberikan tingkat penghasilan, sehingga taraf hidup pekerja dapat bertambah. Namun, keadaan ini tidak berlangsung secara permanen, karena penghasilan dapat berhenti sementara atau selamanya sehingga menimbulkan kerugian bagi individu yang bersangkutan. Terhentinya penghasilan biasanya ditimbulkan karena terjadinya peristiwa

⁷ . Zaeni Asyhadie. *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Cet.1, PT.Rajawali. Jakarta. 2008. Hal. 2

kehidupan yang menyebabkan ketidak mampuan seseorang untuk mencari nafkah dan bekerja, misalnya karena kecelakaan kerja ataupun hari tua, maka penanggulangannya harus dilakukan secara sistematis, terencana dan teratur.

Adanya perlindungan tenaga kerja adalah untuk memberikan perlindungan keselamatan bagi pekerja/buruh pada saat bekerja, sehingga apabila di kemudian hari terjadi kecelakaan kerja pekerja/buruh tidak perlu khawatir karena sudah ada peraturan yang mengatur keselamatan bekerja dan tata cara penggantian ganti rugi dari kecelakaan kerja tersebut.

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Kecelakaan kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya⁸. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya resiko-resiko sosial seperti sakit atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja.

Menurut UU Ketenagakerjaan pada Pasal 99 Ayat (1) dikatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Kemudian, Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS menyebutkan :

⁸ . Tim Visi Yustisia. 2014. *Memperoleh Jaminan Sosial Dari BPJS*. cet.1. Transmedia Pustaka. Jakarta. Hal.8

“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”.

BPJS Ketenagakerjaan suatu program jaminan sosial bagi tenaga kerja bersifat wajib yang menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKM)⁹. Jaminan sosial dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial-ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua maupun meninggal dunia, dengan demikian diharapkan ketenangan bagi pekerja akan terwujud, sehingga produktivitas akan semakin meningkat. Dalam prakteknya meski program jaminan sosial telah di rancang sejak tahun 1992, ternyata masih ada pekerja/buruh yang belum terdaftar sebagai peserta program ini sesuai ketentuan yang berlaku yaitu pada contoh kasus pertama pada CV Sumatera¹⁰ yang tidak sama sekali mendaftarkan para pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan, hal ini telah diketahui oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tanjabbarat, Kepala Dinas tersebut sangat menyayangkan tindakan dari CV Sumatera, namun sampai saat sekarang ini belum ada tindak lanjut yang dilakukan Oleh BPJS Ketenagakerjaan setempat. Kasus yang kedua terjadi di Jakarta pada PT Korporat dimana HRD pada perusahaan tersebut juga tidak didaftarkan ke BPJS ketenagakerjaan sedangkan karyawan atau pekerja tersebut sudah bekerja selama

⁹ . Ibid. Hal. 5

¹⁰ . <https://radarjambi.co.id/read/2020/04/19/24045/kasus-cv-sumatera-dewan-dan-disnaker-dukung-bpjs-tempuh-jalur-hukumg>. Diakses Pada tanggal 14 Juli 2022. Pukul 19.00 Wib

10 tahun pada perusahaan PT Korpopratt tersebut, hal ini sangat merugikan pekerja tersebut¹¹. Pada rapat kerja Komisi IX DPR RI dengan Kementerian Ketenagakerjaan, Dewas dan BPJS Ketenagakerjaan di Gedung DPR RI, Senayan, Jakarta ada sekitar 23.113 perusahaan yang tidak patuh menjalankan kewajiban dalam mendaftarkan dan membayar iuran BPJAMSOSTEK atau BPJS para pekerjanya.

Sehingga dapat kita lihat batasan pelanggaran hukumnya belum lengkap pada peraturan ketenagakerjaan tersebut, karena Ancaman sanksi pidana dengan denda atau kurungan penjara menjadi landasan bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan peringatan kepada perusahaan. Namun BPJS Ketenagakerjaan tidak menentukan berapa nilai yang menjadi kewajiban perusahaan yang tidak disetorkan dan berhak untuk dituntut. Selain itu bagi pekerja, dengan kondisi perusahaan kesulitan keuangan tidak membuat hak-hak mereka untuk mendapatkan benefit dari program BPJS Ketenagakerjaan menjadi boleh diabaikan. Sehingga Penulis tertarik untuk mendalami lebih jauh mengenai perlindungan hukum Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja pada Perusahaan Swasta yang tidak Di Daftarkan pada BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari permasalahan diatas maka penulis akan membagi dua rumusan masalah yaitu :

¹¹ . <https://mediaindonesia.com/megapolitan/131902/4-perusahaan-dilaporkan-karena-tidak-ikut-bpjs-ketenagakerjaan>. Diakses Pada tanggal 14 Juli 2022. Pukul 20.00 Wib

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja pada perusahaan swasta yang tidak di daftarkan pada BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku ?
2. Apa yang menjadi faktor penghambat perusahaan sehingga tidak mendaftarkan tenaga kerja pada BPJS Ketenagakerjaan?

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui bagaimana Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja pada Perusahaan Swasta yang tidak di daftarkan pada BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku?
2. Untuk mengetahui apa yang menjadi faktor penghambat perusahaan sehingga tidak mendaftarkan tenaga kerja pada BPJS Ketenagakerjaan?

D. Manfaat

1. Secara teoritis untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.
2. Secara praktis untuk mengimplementasikan antara ilmu pengetahuan yang diperoleh di perkuliahan dengan fakta yang sesuai dengan kondisi yang ada di dalam ketenagakerjaan.
3. Secara akademis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Dehasen.

E. Kerangka Teori

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan

kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Sedangkan pengertian perlindungan hukum menurut para ahli adalah sebagai berikut :

a. Menurut CST Kansil Perlindungan Hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

b. Menurut Philipus M. Hadjon Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Dalam menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkan suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua macam yaitu sebagai berikut :

1) Sarana Perlindungan Hukum Preventif Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif, tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus

mengenai perlindungan hukum preventif.

- 2) Sarana Perlindungan Hukum Represif Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum¹².

2. Tenaga Kerja

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa :

“setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menentukan bahwa:

“setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang Dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk Masyarakat”.

¹² . <http://portaluniversitasquality.ac.id:5555/169/4/BAB%20II.pdf>

Secara sosiologis kedudukan pekerja adalah tidak bebas, sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain, majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin yaitu Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.

Dari uraian di atas maka dapat ditarik permasalahan yaitu bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang diputus hubungannya oleh majikan karena melakukan kesalahan berat. Selain itu juga bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja apabila pekerja tidak mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan Hukum

1. Tinjauan Mengenai Perlindungan Hukum

Subjek hukum selaku hak-hak dan kewajiban-kewajiban (*de rager van de rechen en plicten*), baik itu manusia (*naturlijk persoon*), badan hukum (*rechtspersoon*), maupun jabatan (*ambt*), dapat melakukan tindakan-tindakan hukum berdasarkan kemampuan (*bekwaam*) atau kewenangan (*bevoegdheid*) yang dimilikinya. Dalam pergaulan di tengah masyarakat, banyak terjadi hubungan hukum yang muncul sebagai akibat adanya tindakan-tindakan hukum dari subjek hukum itu. Tindakan hukum ini merupakan awal lahirnya hubungan hukum (*rechtsbetrekking*), yakni interaksi antar subjek hukum yang memiliki relevansi

¹¹ Munir Fuady. 2018. *Metode Riset Hukum*. Depok: PT. Raja Grafindo, halaman 95.

hukum atau mempunyai akibat-akibat hukum. Agar hubungan hukum antarsubjek hukum itu berjalan secara harmonis, seimbang, dan adil, dalam arti setiap subjek hukum mendapatkan apa yang menjadi haknya dan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya, maka hukum tampil sebagai aturan main dalam mengatur hubungan hukum tersebut.

Hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrumen untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subjek hukum, agar masing-masing subjek hukum dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan mendapatkan haknya secara wajar. Disamping itu subjek hukum. Menurut Sudikino Mertokusumo, hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Pelanggaran hukum terjadi ketika subjek hukum tertentu tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya dijalankan atau karena melanggar hak-hak subjek hukum lain. Subjek hukum dilanggar hak-haknya harus mendapatkan perlindungan hukum.¹²

Fungsi hukum sebagai instrumen pengatur dan instrumen perlindungan ini, disamping fungsi lainnya sebagaimana akan disebutkan di bawah, diarahkan pada satu tujuan, yaitu untuk menciptakan suasana hubungan hukum antar subjek hukum secara harmonis, seimbang, damai, dan adil. Ada pula yang mengatakan bahwa *“Doel van het recht is een vreedzame ordening van samenleving Het recht wil de vrede.... den vrede onder de mensen bewaart het recht door bepalde*

¹² Ridwan. 2016. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, halaman 265-266.

menselijke belangen (material zowel als ideale), eer, vrijheid, leven, vermogen enz. Tegen benaig te beschermen” (tujuan hukum adalah mengatur masyarakat secara damai. Hukum menghendaki perdamaian... Perdamaian di antara manusia dipertahankan oleh hukum dengan melindungi kepentingan-kepentingan manusia tertentu (baik material maupun ideal), Kehormatan, kemerdekaan, jiwa, harta benda, dan sebagainya terhadap yang merugikannya). Tujuan-tujuan hukum itu akan tercapai jika masing-masing subjek hukum mendapatkan hak-haknya secara wajar dan menjalankan kewajiban-kewajibannya sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

Perlindungan hukum bagi rakyat merupakan konsep universal, dalam arti dianut dan diterapkan oleh setiap negara yang mengedepankan diri sebagai negara hukum, namun seperti disebutkan Paulus E. Lotulung, masing-masing negara mempunyai cara dan mekanismenya sendiri tentang bagaimana mewujudkan perlindungan hukum tersebut, dan juga sampai seberapa jauh perlindungan hukum itu diberikan.¹³

Menurut Muchsan mengatakan bahwa perbuatan melawan hukum oleh pemerintah yang berbentuk melanggar hak subjektif orang lain tidak hanya terbatas pada perbuatan yang bersifat *privaat rechtelijk* saja, tetapi juga perbuatan yang bersifat *publiek rechtelijk*. Penguasa dapat dianggap melakukan perbuatan melawan hukum karena melanggar subjektif orang lain, apabila:

- a. Penguasa melakukan perbuatan yang bersumber pada hubungan hukum perdata serta melanggar ketentuan dalam hukum tersebut.

¹³ *Ibid.*, halaman 266-268.

- b. Penguasa melakukan perbuatan yang bersumber pada hukum publik serta melanggar ketentuan kaidah hukum tersebut.

Berdasarkan 2 (dua) macam perbuatan pemerintah tersebut, seiring dengan konsep negara hukum modern yang berorientasi pada kesejahteraan rakyat (*welfare state*), pemerintah juga dilekati dengan kewenangan bebas atau *freis emersen*, yang jika dituangkan dalam bentuk tertulis akan berwujud peraturan kebijakan. Dengan demikian, secara garis besar, sehubungan dengan perbuatan hukum pemerintah yang dapat terjadi baik dalam bidang publik maupun perdata, maka perlindungan hukum akibat dari perbuatan pemerintah juga ada yang terdapat dalam bidang perdata maupun publik.¹⁴

2. Konsep Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum bagi rakyat dari tindakan hukum pemerintah adalah sarana yuridis dalam negara hukum untuk mencegah atau memulihkan terjadinya kerugian yang dialami oleh rakyat sebagai akibat tindakan hukum pemerintah yang menimbulkan kerugian terhadap rakyat. Perlindungan terhadap perbuatan melawan hukum penguasa dalam hukum perdata didasarkan atas ketentuan Pasal 1365 KUH Perdata yang memberikan hak kepada rakyat yang dirugikan oleh Pemerintah untuk mengajukan gugatan di Pengadilan umum.¹⁵

Perbuatan melanggar hukum pemerintah dalam kapasitas sebagai penguasa (*overheid*) yang dituangkan melalui keputusan individual yang dinilai melanggar hak rakyat dapat diuji oleh PTUN berdasarkan alasan Pasal 53 ayat (2)

¹⁶ *Ibid.*, halaman 209.

¹⁴ *Ibid.*, halaman 268-269.

¹⁵ W. Riawan Tjandra. 2019. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 207.

¹⁶ *Ibid.*, halaman 209.

Undang-Undang Nomor Tahun 1986 jis Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 dan UU No. 51 Tahun 2009 tentang Peradilan Tata Usaha Negara; Apabila perbuatan melanggar hukum pemerintah berwujud suatu peraturan perundang-undangan kewenangan pengujinya oleh Mahkamah Agung melalui uji materiil. Apabila perbuatan pemerintah dilakukan dalam kapasitas sebagai subjek hukum privat dan kerugiannya terletak di lapangan hukum perdata/privat misalnya melalui kontrak pemborongan pekerjaan dapat digugat melalui gugatan keperdataan di Pengadilan.

Ditinjau dari jenisnya, pengawasan terhadap perlindungan hukum dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa macam yaitu sebagai berikut:

- a. Pengawasan teknis administratif (dilakukan oleh lembaga pengawas di lingkungan pemerintah sendiri, misalnya: pengawasnya atasan, pengawasan lembaga pengawas fungsional misalnya; BPKP atau Bawasda);
- b. Pengawasan yudisial (oleh Peradilan TUN dan peradilan Umum);
- c. Pengawasan politis (oleh DPRD);
- d. Pengawasan sosial (oleh masyarakat);
- e. Pengawasa oleh Ombudsman.¹⁶

Salah satu perlindungan hukum preventif dilaksanakan melalui pengesahan, Pengesahan merupakan hak dari organ pemerintah yang lebih tinggi untuk membatalkan atau menguatkan suatu keputusan atau peraturan pejabat

¹⁶ *Ibid.*, halaman 209.

pemerintah yang lebih rendah tingkatannya sebelum peraturan atau keputusan itu dilaksanakan atau mempunyai kekuatan hukum mengikat. Perlindungan hukum

¹⁶ *Ibid.*, halaman 209.

preventif juga dilaksanakan melalui mekanisme keterbukaan pemerintah (*openbaafheid van het bestuur*). Keterbukaan pemerintah merupakan kewajiban pemerintah untuk melaksanakan kewajiban informasi pasif (penyediaan informasi atas permintaan warga negara) dan informasi aktif (penyediaan informasi atas inisiatif pemerintah). Keterbukaan adalah suatu keadaan di mana setiap warga negara dapat memperoleh informasi tentang proses pembentukan keputusan di dalam pemerintahan yang terbuka. Implikasinya keteranagn dan prosedur pembuatan keputusan dapat diketahui dan diakses oleh masyarakat umum.

Perlindungan hukum terhadap perbuatan Pemerintah terdiri dari perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif dilakukan melalui 4 metode, yaitu pengawasam, pengesahan, dan persetujuan (*goedkeuring*), keterbukaan pemerintah (*openbaarheid van her*), dan peran serta warga negara (*inspraak*). Dalam konteks perlindungan hukum yang dilaksanakan melalui pengawasan, dapat dikasifikasikan atas dua jenis.

- 1) Pengawasan preventif yang dilaksanakan bedarkan prinsip *the right to be heard adn acces to information*;
- 2) Pengawasan represif dilaksanakan melalui: a). pengujian PTUN untuk KTUN yang dinilai merugikan; b) pengujian materi di MA terhadap peraturan-undangan diubah UU; dan c) pengujian materil oleh Mahkamah Konsitusi terhadap undang-undang yang melanggar hak konsitusional warga negara.

¹⁶ *Ibid.*, halaman 209.

Pengawasan represif pada prinsipnya dilaksanakan melalui mekanisme pengujian atas norma-norma hukum yang diciptakan oleh pemerintah sebagai

¹⁶ *Ibid.*, halaman 209.

wujud tindakan hukum tata usaha negara (*bestuurshandeling*) yang dilakukan pemerintah. Perbuatan pemerintah dalam bidang hukum publik bisa berbentuk perbuatan yang bersifat penaturan dan hasilnya berwujud peraturan perundang-undangan (*wet/regeling*) dan perbuatan yang bersifat penetapan dan hasilnya berwujud Keputusan Tata Usaha Negara (*beschikking*). Sedemikian luas ruang lingkup tindakan hukum pemerintah yang dapat dilakukan oleh pemerintah berkonsekuensi harus adanya sistem pengawasan yang memadai terhadap berbagai aktivitas hukum publik tersebut.¹⁷

B. Pekerja

1. Pengertian Pekerja

Mereka yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan biasanya disebut buruh/pekerja (dalam arti yang seluas-luasnya) dan pengusaha/majikan. Pengertian pekerja/buruh ternyata sangat luas, yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka UU No. 13/2003). Namun demikian, ada pekerjaan yang dikerjakan sendiri untuk kepentingan sendiri, seperti misalnya seorang dokter yang membuka praktek partikelir, seorang pengacara, seorang penjual sate di grobaknya sendiri, atau seorang petani yang mengerjakan sendiri sawahnya adalah mereka yang sering disebut sebagai pekerja bebas. Kita kenal juga istilah karyawan, yang ditunjukkan untuk orang-orang yang melakukan karya atau pekerjaan. Untuk kita kenali istilah karyawan-buruh, karyawan-pengusaha, dan sebagainya.

¹⁷ *Ibid.*, halaman 210.

Istilah buruh disamaartikan dengan orang-orang yang mengerjakan tangan atau pekerjaan kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain sebagainya yang di dunia barat sering “*blue collar workers*” sebagai kata lawan dari mereka yang melakukan “halus” seperti Klerk, Komis dan sebagainya yang sering disebut sebagai pegawai atau *employees* dan disebut “*white collar workers*” *employees* di negara barat. Di dalam undang-undang semula yang diatur hanya mereka yang tergolong *blue collar workers* (pekerja yang berkerah/berseragam biru), sedangkan mereka yang tergolong *white collar workers* baru masuk dalam hukum Ketenagakerjaan. Kita lihat misalnya KUHPerduta III Bab 6 Bagian 4 hanya mengatur soal pelayan (*dienstboden*) dan tukang (*werklieden*). Baru pada tanggal Januari 1927 KUHPerduta dalam Buku III Bab 7A mengatur soal-soal bagi semua buruh, baik kasar maupun halus.¹⁸

Istilah tenaga kerja juga sangat luas, yaitu meliputi setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai pekerja maupun yang belum tidak mempunyai pekerjaan. Tenaga kerja dapat dilihat perumusannya pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk

¹⁸ Koesparmono Irsan dan Armansyah. 2016. *Hukum Tenaga Kerja*. Jakarta: Penerbit Erlangga, hlm. 26.
¹⁷ Ibid, hlm. 210.

masyarakat.¹⁹ Sebagaimana yang dijelaskan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- (1) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- (2) Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Selain itu, diatur juga di dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Ketentuan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dibedakan antara tenaga kerja dengan pekerja/buruh. Tenaga kerja adalah mereka yang potensial untuk bekerja, berarti bahwa mereka bisa saja belum bekerja. Sedangkan pekerja/buruh adalah potensi yang sudah terikat hubungan pekerjaan dengan pengusaha dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan demikian timbulnya perbedaan antara *blue collar workers* dengan *white collar workers*, dapat dihindarkan. Walaupun banyak pengertian tentang siapa itu buruh, namun pada dasarnya dapat disimpulkan bahwa buruh itu adalah seorang yang menjalankan pekerjaan untuk orang lain atau badan dalam hubungan kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2. Kedudukan Pekerja di dalam Perjanjian Kerja

Pada dasarnya terdapat 2 (dua) kategori dalam kaitan dengan seseorang melakukan pekerjaan, yaitu: pertama, seseorang melakukan pekerjaan untuk

¹⁹ *Ibid.*, halaman 27.

dirinya sendiri (swakerja), kedua, seseorang melakukan pekerjaan untuk orang/pihak lain. dengan harapan akan mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, sebagaimana pengertian pekerja berdasarkan ketentuan perundang-undangan, yaitu bahwa pekerja/buru adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari pengertian tersebut, maka setiap orang yang termasuk dalam kategori tersebut adalah pekerja, tetapi terdapat perbedaan ketentuan yang berlaku terhadap pekerja. Berdasarkan pada ketentuan yang berlaku di Indonesia, terdapat perbedaan ketentuan yang didasarkan kepada siapa pemberi kerjanya sehingga terdapat perbedaan ketentuan yang berlaku bagi Pegawai Negeri (*ambtenaar*), di samping ketentuan yang berlaku bagi pekerja/buruh di perusahaan swasta (*arbeider*).²⁰

Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia membagi perjanjian kerja menjadi 2 (dua) jenis, yaitu:

- a. Berdasarkan waktu berlakunya:
 - 1) Perjanjian kerja waktu tidak teretentu (PKWTT);dan
 - 2) Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).
- b. Perjanjian kerja lainnya:
 - 1) Perjanjian pemborongan pekerjaan;
 - 2) Perjanjian kerja bagi hasil;
 - 3) Perjanjian kerja laut;dan
 - 4) Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa:

Menurut Abdul Khakim pendapat ini memiliki kelemahan, khususnya terdapat pengelompokan perjanjian kerja bagi hasil dan perjanjian untuk melakukan jasa-jasa. Kedua perjanjian ini jelas tidak diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Di samping iktu, status para pihak yang mengadakan perjanjian memiliki posisi tawar seorang pekerja/buruh tidak sebanding dengan pengusaha.

²⁰ Sayid Mohammad Rifqi Noval. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: PT Refika Aditama, halaman 109.

²¹ ibid., halaman 27.

Apalagi dalam kedua perjanjian tersebut tidak adanya unsur perintah dalam bentuk atasan bawahan. Menurut Kosidin membagi perjanjian kerja menjadi 2 (dua) macam, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu, dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Sedangkan menurut Djumadi mengelompokkan perjanjian kerja persaingan (*concurrentie beding*), perjanjian kerja dirumah, dan perjanjian kerja laut. Lebih lanjut, Menurut Abdul Khakim, baik secara yuridis maupun empiris perjanjian kerja dapat dibagi dalam 4 (empat) kelompok, yaitu berdasarkan bentuk perjanjian, jangka waktu perjanjian, status perjanjian, dan pelaksanaan perjanjian.²¹

Adapun unsur-unsur perjanjian kerja dalam hubungan kerja ialah sebagai berikut:²²

a) Adanya unsur pekerja

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam pasal 1630 KUH Perdata yang berbunyi: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga mengantikannya”. Sifat pekerja yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka

²¹ *Ibid.*, halaman 121.

²² Muhammad Sadi Is dan Sobani. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Kencana, halaman 135-136.

menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka kerja tersebut putus demi hukum.

b) Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan pada pekerjaan oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus duduk pada perintah yang pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antar dokter dengan pasien, hubungan advokat dengan kliennya. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk, pada perintah pasien atau klien.

c) Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja) bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha yaitu untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut merupakan hubungan kerja seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang atau yang lebih dikenal dengan istilah kerja rodi yaitu hubungan kerja ketika masa penjajahan Belanda.

Timbulnya kewajiban pekerja dan kewajiban bagi pengusaha, yang mana kewajiban-kewajiban tersebut sebagai berikut:²³

²³ *Ibid.*, halaman 136.

- 1) Kewajiban pekerja sebagaimana dijelaskan dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, 1603c, KUH Perdata yang pada intinya sebagai berikut:
- (a) Pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri meskipun demikian dengan seizin pengusaha dan diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum)
 - (b) Pekerja wajib menaati aturan petunjuk majikan watau pengusaha, dalam melakukan pekerjaan pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
 - (c) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda, jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, membayar ganti rugi dan denda.

C. Perusahaan

1. Pengertian Pengusaha

Istilah majikan digantikan dengan istilah pengusaha. Istilah majikan dikenal karena sebelumnya (UU No. 25/1997) menggunakan istilah majikan.

Istilah pengusaha secara umum menunjukkan beberapa kelompok sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 (5) UU No. 13/2003, juga pada Pasal 1 angka 6 UU No. 2/2004, dan pada Pasal 1 angka 7 UU No. 21/2000. Sebagaimana yang dijelaskan di dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwasannya pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia yang mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sedangkan di dalam Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial menyatakan bahwa pengusaha adalah:

- 1) Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- 2) Orang yang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- 3) Orang perseorangan, pesekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar negeri.

Selain pengusaha yang telah dijelaskan di atas, juga menyebutkan adanya istilah pemberi kerja, yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkejakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Pengaturan mengenai pemberi kerja ini dimaksudkan untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat digolongkan sebagai pengusaha, khususnya bagi pekerja yang bekerja sektor informal.²⁴

Adapun kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap para pekerjanya yakni, sebagai berikut:²⁵

- a) Kewajiban membayar upah, dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha yaitu membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini telah mengalami perubahan peraturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan upah minimum, maupun pengaturan upah dan perlindungan upah. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima dapat memnuhi kebutuhan hidup kpekerja meskipun secara minimum sekalipun.
- b) Kewajiban memberikan istirahat/cuti, pihak majikan/ pengusaha mewajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara

²⁴ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Op. Cit.*, halaman 29.

²⁵ Muhammad Sadi Is dan Sobani, *Op. Cit.*, halaman 136-137.

teratur. Hak asasi istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu, pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus-menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 ayat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

- c) Kewajiban mengurus perawatan dan pengelolaan, perusahaan wajib mengurus perawatan atau pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal dirumah majikan (Pasal 1602 KHUPerdata). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal dirumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit. Kecelakaan, kematian, telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.
- d) Kewajiban memberikan surat keterangan, Kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602 KUHPerdata yang menentukan bahwa pengusaha wajib memberikan surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja. Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datanya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya, sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

2. Perusahaan Sebagai Pemberi Kerja

Berdasarkan Ketentuan *statblad* (lembaran negara) 1938 No. 276 maka Pasal 2 sampai dengan Pasal 5 KHUD (Kitab Undang-Undang Hukum Dagang) telah dihapus sehingga berakibat pengertian “pedagang” dihapus dan diganti dengan “perusahaan”. Menurut Undang-undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan Pasal 1 huruf (b) menyatakan bahwa menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.²⁶

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur sebuah perusahaan, yaitu:

- a. Adanya kegiatan terus-menerus dan tetap, Hal ini bertujuan untuk melindungi pihak lain (konsumen maupun pihak ketiga)
- b. Terang-terangan, hal ini bertujuan untuk menghilangkan *image* yang kurang baik dan perusahaan, disamping itu juga untuk menguntungkan perusahaan yang bersangkutan dalam kepentingan publikasi, promosi, dan perizinan.
- c. Diadakan pembukuan, hal ini dimaksudkan untuk transparansi keuangan (*intern*) dan dalam hal pemungutan pajak (*ekstern*).
- d. Dengan tujuan mencari keuntungan, hal ini adalah target utama suatu perusahaan, artinya bila tidak untung lebih baik perusahaan ditutup saja

²⁶ Handri Raharjo. 2016. *Hukum Perusahaan*. Yogyakarta: Pustaka Yustisis, halaman 1-2.

- e. Ada bentuk usaha yang jelas, yaitu perusahaan tersebut apakah dijalankan oleh orang perorangan atau dengan badan usaha dan apakah perusahaan tersebut berbadan hukum atau tidak berbadan hukum.²⁷

Bentuk perusahaan yang paling banyak dijumpai dalam praktik di Indonesia antar lain:²⁸

- 1) Perusahaan Perseorangan;
- 2) Persekutuan Perdata;
- 3) Persekutuan Firma;
- 4) Persekutuan Komanditor;
- 5) Yayasan;
- 6) Perseroan Terbatas;
- 7) Koperasi;
- 8) Perusahaan Negara;
- 9) Perusahaan Daerah.

Perseroan Komanditer (*Commanditaire Venootsschap/CV*) Berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Dagang pada Pasal 19, perseroan komanditer didirikan antara seseorang atau antara beberapa orang pesero yang bertanggung jawab secara tanggung-renteng untuk keseluruhannya, dan satu orang atau lebih sebagai pemberi pinjaman uang. Menurut Ebert dan Griffin (2015), *commanditaire Venootsschap/CV* sama dengan istilah "persekutuan umum (*general partnership*)", yaitu bisnis dengan dua pemilik atau lebih yang bersama-sama mengelola perusahaan dan mengemban tanggung jawab keuangan atas seluruh utang. Lebih lanjut disebutkan ada beberapa kelebihan dan kelemahan dari persekutuan ini, yaitu sebagai berikut:²⁹

Kelebihan persekutuan, terdiri dari:

²⁷ *Ibid.*

²⁸ *Ibid.*, halaman 3.

²⁹ Toman Sony Tambunan dan Wilson R.G. Tambunan. 2019. *Hukum Bisnis*. Jakarta: Prenada Media Group, halaman 26.

- a) Kemampuan untuk bertumbuh dengan bertambahnya bisnis baru dan tambahan dan/modal;
- b) Bisa dibentuk hanya dengan memenuhi beberapa persyaratan hukum;
- c) Persekutuan dimulai dengan suatu kesepakatan atau perjanjian antara dua orang atau lebih, sebagai bentuk dokumen pribadi.

Kelemahan persekutuan, terdiri dari:

- a) Kewajiban tidak terbatas, Setiap sekutu ikut menanggung seluruh utang yang dibebankan atas nama persekutuan;
- b) Persekutuan tidak bisa menikmati potensi bisnis yang berkelanjutan (terus-menerus). Artinya, bila salah satu sekutu atau yang bersepakat meninggal atau keluar, maka persekutuan tersebut bubar, meskipun salah satu sekutu atau lebih ingin melanjutkannya. Sekutu yang masih bertahan dapat membentuk persekutuan baru untuk mempertahankan bisnis persekutuan yang lama.
- c) Sulitnya peralihan kepemilikan artinya tidak ada sekutu yang bisa menjual aset atau perusahaan tanpa adanya persetujuan sekutu lainnya. Bila ada salah satu sekutu yang ingin pensiun mau mewariskan bisnisnya kepada pihak lainnya, harus terlebih dulu mendapat persetujuan dari sekutu yang lain.

D. BPJS Ketenagakerjaan

1. Pengertian dan Sejarah BPJS Ketenagakerjaan

Istilah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (disingkat BPJS) dikenal dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem

Jaminan Sosial Nasional (disingkat UU SJSN). Pasal 1 angka 6 UU SJSN memberi pengertian terhadap Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagai badan hukum yang bentuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Sesuai dengan ketentuan Pasal 6 ayat (1) UU SJSN, Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial harus dibentuk dengan Undang-Undang. Undang-undang yang dimaksud adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (disingkat UU BPJS). Pengertian atas BPJS yang diberikan oleh pasal 1 angka 6 pada intinya memiliki persamaan dengan pengertian yang diberikan oleh UU BPJS, di mana Pasal 1 angka 1 BPJS mendefinisikan BPJS sebagai badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan jaminan sosial.

Sistem jaminan sosial nasional merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28H ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dan Pasal 34 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selain itu, dalam ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor X/MPR/2001, Presiden ditugaskan untuk membentuk sistem jaminan sosial nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial bagi masyarakat yang lebih menyeluruh dan terpadu.

Dengan ditetapkannya UU SSJN, bangsa Indonesia telah memiliki sistem Jaminan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Untuk mewujudkan tujuan sistem jaminan sosial nasional perlu dibentuk badan penyelenggara yang berbentuk badan hukum publik berdasarkan prinsip kegotoroyongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, kepesertaan bersifat wajib, dana amanat,

dan hasil pengelolaan dan jaminan sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta. Salah satu amanat yang diemban oleh UU SJSN adalah membentuk undang-undang tentang penyelenggaraan jaminan sosial. Dengan demikian, pembentukan UU BPJS tidak lain merupakan tindak lanjut terhadap UU SJSN dan Putusan Mahkamah Konstitusi terhadap perkara Nomor 007/PUU-III/2005, guna memberikan kepastian hukum bagi pembentukan BPJS untuk melaksanakan program jaminan sosial di seluruh Indonesia.

Status hukum PT (Persero) Jamsostek, PT (Persero) Taspen, PT (Persero) Asabri, dan PT Askes Indonesia (Persero) pasca Putusan Mahkamah Konstitusi tanggal 31 Agustus 2005 terhadap perkara Nomor 007/PUU-III/2005 dalam posisi transisi. Mengapa dalam posisi transisi? Karena Pasal 5 Ayat (2) dan ayat (3) UU No. 40 Tahun 2004 yang menyatakan ke-4 (empat) Persero tersebut sebagai BPJS menurut UU No. 40 Tahun 2004 dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangan hukumnya menyatakan antara lain: "seandainya pembentuk undang-undang bermaksud menyatakan bahwa selama ini belum terbentuk BPJS sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) badan-badan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tersebut diberi hak-hak untuk bertindak sebagai BPJS, maka hal itu sudah cukup tertampung dalam Pasal 52 UU No. 40 Tahun 2004. Selanjutnya Mahkamah Konstitusi berpendapat bahwa ketentuan Pasal 52 UU No. 40 Tahun 2004 justru dibutuhkan untuk mengisi kekosongan hukum (*rechtsvacuum*) dan menjamin kepastian hukum

(*rechtszckerheid*) Karena belum adanya BPJS yang memenuhi persyaratan agar UU No. 40 Tahun 2004 dapat dilaksanakan.³⁰

Pada tanggal 25 November 2011, UU BPJS diundangkan. UUBPJS merupakan pelaksanaan dari pasal 5 ayat (1) dan Pasal 52 UUSJSN yang mengamanatkan pembentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan transformasi kelembagaan PT Askes (Persero), PT Jamsostek (Persero), PT Taspen (Persero, dan PT ASABRI (Persero) menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Transformasi tersebut diikuti adanya pengalihan peserta, program, aset dan liabilitas, pegawai, serta hak dan kewajiban. Melalui UU BPJS dibentuk 2 (dua) BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Dengan terbentuknya kedua BPJS tersebut jangkauan kepesertaan program jaminan sosial akan diperluas secara bertahap.³¹

Undang-Undang BPJS memiliki asas yang sama dengan asas dianut dalam UU SJSN. Pasal 2 Undang-Undang BPJS menentukan bahwa BPJS menyelenggarakan sistem jaminan sosial nasional berdasarkan asas berikut:³²

- a. Kemanusiaan, yakni asas yang terkait dengan penghargaan terhadap martabat manusia;
- b. Manfaat, yakni asas yang bersifat operasional menggambarkan pengelolaan yang efisien dan efektif; dan
- c. Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, merupakan asas yang bersifat adil;

³⁰ Andika Wijaya. 2016. *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 26-28.

³¹ *Ibid.*, halaman 28-29.

³² *Ibid.*

Sejalan dengan asas tersebut UU BPJS menentukan tujuan, yaitu untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebytyhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya (vide Pasal 3 UU BPJS). Tujuan demikian sesuai pula dengan tujuan sistem jaminan sosial nasiaonal yang disebutkan dalam ketentuan Pasal 3 UU SJSN. BPJS sebagaimana dimaksud oleh Pasal 5 ayat (1) UU BPJS adalah BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.³³

2. Fungsi, Tugas dan Kewenangan BPJS Ketenagakerjaan

BPJS sebagai badan hukum publik harus dibedakan dengan badan hukum privat yang pada prinsipnya didirikan oleh satu atau lebih orang untuk keperluan usaha guna mencari laba atau profit yang sebesar-besarnya. Hal ini berbeda dengan prinsip penyelenggaraan jamian sosial nasional, dimana salah satunya adalah prinsip nirlaba, di mana pengellaan usaha lebih mengutamakan penggunaan hasil pengembangan dana untuk memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi seluruh peserta. Adapun dana yang terkumpul dari iuran yang dibayar oleh peserta dalam realisasi UU BPJS merupakan dana amanat, atau dana titipan dari peserta untuk digunakan sebesar-besarnya bagi kepentingan peserta jamian sosial.

Secara hukum BPJS bertanggung jawab kepada Presiden Republik Indonesia. Pertanggungjawaban BPJS kepada Presiden dilakukan melalui Dewan Jaminan Sosial Nasional (DSJN), yang oleh UU BPJS diberi kedudukan sebagai dewan yang berfungsi untuk membantu Presiden dalam perumusan kebijakan umum dan sinkronisasi penyelenggaraan sistem jaminan sosial nasional. BPJS

³³ *Ibid.*, halaman 31.

bertanggung jawab mengenai kepesertaan, pengelolaan dan pengembangan dana mengikuti prinsip-prinsip dana amanah, serta kebijakan umum jamina sosial kepada Presiden melalui DJSN.

BPJS memiliki fungsi sesuai dengan program jaman sosial yang diseleng-garakannya. Pasal 5 ayat (2) UU BPJS secara tegas telah membagi BPJS menjadi 2 (dua), yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Fungsi BPJS Kesehatan adalah untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan sedangkan fungsi BPJS Ketenagakerjaan adalah untuk menyelenggarakan prgram jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaman pensiun, dan jaminan hari tua. Untuk menjalankan fungsi tersebut, BPJS melakukak tugas-tugas sebagai berikut.³⁴

- a. Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta;
- b. Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja;
- c. Menerima bantuan iuran dan pemerintah;
- d. Mengelola dana jamina sosial untuk kepentingan Negara;
- e. Mengumpulkan dana mengelola data peserta program jaminan sosial;
- f. Membayarkan manfaat dan/atau ,membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan rogrma jamina sosial;
- g. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

Untuk menunjang tugas-tugas yang diberikan melalui ketentuan pasal 10 UU BPJS, BPJS diberikan wewenang untuk:³⁵

- 1) Menagih pembayaran iuran;
- 2) Menempatkan dana jaminan sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai;
- 3) Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemeberi kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional;

³⁴ *Ibid.*

³⁵ *Ibid.*

- 4) Membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh pemerintah;
- 5) Membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan
- 6) Mengenaikan sanksi administratif kepada peserta atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya;
- 7) Melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- 8) Melakukan kerja sama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program jaminan sosial.

Kewenangan yang diberikan kepada BPJS sebagaimana Ketentuan Pasal

11 UU BPJS sekaligus melahirkan hak-hak BPJS, antara lain:³⁶

- a) Memperoleh dana operasional untuk penyelenggaraan program yang bersumber dari dana jaminan sosial dan/atau sumber lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- b) Memperoleh hasil monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program jaminan sosial dari DJSN setiap 6 (enam) bulan.

³⁶ *Ibid.*, halaman 34-35

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif (*normative law research*) menggunakan studi kasus normatif berupa produk perilaku hukum. pokok kajiannya adalah hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi acuan perilaku setiap orang. Sehingga penelitian hukum normatif berfokus pada inventarisasi hukum positif, asas-asas dan doktrin hukum, penemuan hukum dalam perkara *in concreto*, sistematik hukum, taraf sinkronisasi, perbandingan hukum dan sejarah hukum³⁷

B. Metode Pendekatan

Di Dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan, dengan pendekatan tersebut peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Metode pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (*statue aproach*)³⁸. Suatu penelitian normatif tentu harus menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan, karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian.

³⁷ . Abdul Kadir. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. 2004. Hal. 52

³⁸ . Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana. 2008. Hal. 29

C. Sumber Data

Dalam penelitian pada umumnya dibedakan antara data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat dan dari bahan-bahan pustaka. Yang diperoleh langsung dari masyarakat dinamakan data primer (atau data dasar), sedangkan yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka lazimnya dinamakan data sekunder³⁹.

Data dalam penulisan ini adalah data sekunder, yaitu bahan pustaka yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku perpustakaan, peraturan-perundang-undangan, karya ilmiah, artikel-artikel, serta dokumen yang berkaitan dengan materi penelitian.

Bahan hukum primer, yaitu semua bahan/materi hukum yang mempunyai kedudukan mengikat secara yuridis. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan-perundang-undangan yang terkait dengan penelitian dan bahan hukum sekunder, yaitu berupa bahan atau materi yang berkaitan dan menjelaskan mengenai permasalahan dari bahan hukum primer yang terdiri dari buku-buku dan literature-literatur terkait dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja.

Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti, rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan seterusnya.

³⁹ . Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 2011. **Penelitian Hukum Normatif. Suatu**

Tinjauan Singkat. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Ha. 12

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan studi pustaka, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan melakukan penelusuran dan menelaah bahan pustaka (literatur, hasil penelitian, majalah ilmiah, buletin ilmiah, jurnal ilmiah dsb). Bahan hukum dikumpulkan melalui prosedur inventarisasi dan identifikasi peraturan perundang-undangan, serta klasifikasi dan sistematisasi bahan hukum sesuai permasalahan penelitian. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan studi kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan dengan cara membaca, menelaah, mencatat membuat ulasan bahan-bahan pustaka yang ada kaitannya perlindungan hukum bagi tenaga kerja.

E. Teknik Penyajian Data

Hasil penelitian disajikan dalam bentuk uraian-uraian yang tersusun secara sistematis, artinya data sekunder yang diperoleh akan dihubungkan satu dengan yang lain disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga secara keseluruhan merupakan satu kesatuan yang utuh sesuai dengan kebutuhan penelitian.

F. Analisis Data

Untuk menganalisis data yang diperoleh, akan digunakan metode analisis normatif, merupakan cara menginterpretasikan dan

mendiskusikan bahan hasil penelitian berdasarkan pada pengertian hukum, norma hukum, teori-teori hukum serta doktrin yang berkaitan dengan pokok permasalahan. Norma hukum diperlukan sebagai premis mayor, kemudian dikorelasikan dengan fakta-fakta yang relevan (legal facts) yang dipakai sebagai premis minor dan melalui proses silogisme akan diperoleh kesimpulan (conclusion) terhadap permasalahannya.

