

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu tujuan dari Negara Republik Indonesia adalah mewujudkan kesejahteraan seluruh rakyatnya. Sebagaimana tercantum di dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (selanjutnya disingkat UUD 1945) pada alinea ke-4, yang berbunyi: "...melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial".

Upaya untuk mewujudkannya dalam pemberian kesejahteraan tersebut adalah dengan memberikan pekerjaan yang layak kepada rakyat seperti yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan "Bahwa tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" Dan dalam Pasal 28 I ayat (2) UUD 1945 disebutkan bahwa "Setiap orang bebas dari perlakuan diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan hukum". Pasal-pasal yang ada di atas menjelaskan bahwa negara sudah pasti menjamin akan hak atas jaminan sosial rakyatnya.

Ketentuan di atas dijabarkan pula lebih lanjut dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan) yang berbunyi "Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja". Perkembangan ketenagakerjaan terdiri dari pemenuhan atas hak dasar pekerja dan hak jaminan pekerja. Dengan terpenuhinya hak

tersebut maka akan ada rasa keadilan, aman dan tentram sehingga akan meningkatkan produktivitas pekerja.

Untuk mengimplementasikan program jaminan sosial yang diamanatkan UU Ketenagakerjaan tersebut maka berdasarkan Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (selanjutnya disebut UU SJSN). yang berbunyi “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”. UU SJSN juga merupakan payung bagi penyelenggaraan jaminan sosial di Indonesia.¹ Sehingga dalam program ini diharapkan pekerja Indonesia memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan oleh tenaga kerja seperti kehilangan pekerjaan.

Berdasarkan ketentuan diatas, maka dibutuhkan suatu badan khusus yang bergerak sebagai penyelenggara jaminan sosial di Indonesia. Hal tersebut sudah diwujudkan oleh Pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (selanjutnya disingkat menjadi UU BPJS), yang mana dalam aturan pada Pasal 5 ayat (2) menjelaskan , Bahwa BPJS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Sebenarnya jika ditelusuri lebih lanjut maka istilah jaminan sosial mempunyai hubungan dengan salah satu pedoman hidup yang ada di Indonesia yaitu pedoman tentang gotong royong. Karena secara rill konsep yang ada pada program jaminan sosial mengimplikasikan gotong royong ke dalam konsep jaminan sosial. Jika dilihat dari segi sifat formal maka jaminan sosial terbagi 4 jenis antara lain:

1. Bantuan sosial.

¹ Aloysius Uwiyono, Et. Al.,2014, *Asas-Asa Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 111.

2. Tabungan hari tua
3. Asuransi sosial.
4. Tanggung jawab pemberi kerja.

Pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan sistem jaminan sosial nasional tersebut, membentuk badan penyelenggara jaminan sosial yang berbadan hukum yang dalam pelaksanaannya terdapat beberapa prinsip.² Sebagaimana dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ada 9 prinsip untuk menyelenggarakan SJSN yaitu:

1. Kegotong-royongan;
2. Nirlaba;
3. Keterbukaan;
4. Kehati-hatian;
5. Akuntabilitas;
6. Portabilitas;
7. Ke pesertaan bersifat wajib;
8. Dana amanat;
9. Hasil pengelolaan dana jaminan sosial digunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta.

Berdasarkan Pasal 15 ayat (1) UU BPJS berbunyi “Bahwa pemberi kerja menjadi salah satu pihak yang wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya.” Setiap pengusaha selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan sebagai peserta paling lama 30 hari terhitung sejak tanggal pekerja tersebut mulai bekerja. Apabila pemberi kerja tidak mendaftarkan pekerjanya

²Krisna Praditya Saputra, 2019, “Pelaksanaan Pemenuhan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Juru Parkir Resmi Di Kabupaten Banyumas”, Journal Kosmik Hukum, Vol. 1, No. 2, 2019, hlm. 1.

pada program jaminan sosial yang telah disenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan maka akan dikenakan sanksi administratif sesuai yang termuat dalam Pasal 17 ayat

(2) Undang-Undang BPJS yaitu:

1. Teguran Tertulis;
2. Denda;
3. Tidak mendapatkan pelayanan publik.

Pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) sejak April Tahun 2020 telah membuat konsep Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja yang mana dikenal dengan sebutan Omnibus Law. Dan pada Tanggal 5 Oktober Tahun 2020 DPR mengesahkan RUU Cipta Kerja dan lahirlah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disingkat menjadi UU Cipta Kerja).³ UU Cipta Kerja ini baru perdana untuk diterapkan di sistem hukum Indonesia. Sistem ini dikenal sebagai Undang-Undang sapu jagat karena bisa mengganti beberapa norma hukum dalam satu peraturan.⁴

Tujuan Pemerintah Indonesia membuat UU Cipta Kerja untuk meningkatkan ekonomi Indonesia dan melindungi para pekerja dan UU Cipta Kerja merupakan salah satu bentuk solusi perlindungan terhadap pekerja di Indonesia. Dalam UU Cipta Kerja ini terdapat 11 bidang yang salah satunya mengatur tentang ketenagakerjaan. Bidang ini mengatur 3 Undang-Undang menjadi satu yakni UU Ketenagakerjaan, UU SJSN, dan UU BPJS .

Pemerintah Indonesia menyebut UU Cipta Kerja ini adalah sebuah terobosan hukum karena terdapat 80 UU dan 1200 Pasal bisa direvisi sekaligus hanya dengan 1 UU Cipta Kerja yang mengatur berbagai sektor. Salah satu Pasal yang direvisi adalah

³ Dapat diakses di <https://news.detik.com/berita/d-5239036/perjalanan-uu-cipta-kerja-disahkan-dpr-hingga-diteken-jokowi/1> diakses tanggal 25 November 2021 pukul 13.00 WIB.

⁴ Adhi Setyo Prabowo, "*Politik Hukum OmnibusLaw* ", <https://journal.truno.ac.id>. dikunjungi pada tanggal 1 November 2021 Jam 14.10 WIB.

Pasal 82 UU Cipta Kerja dengan melakukan penyempurnaan dalam UU SJSN dengan menambahkan 1 program jaminan sosial baru yaitu jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) dasar hukum yaitu PP No.37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program JKP. Selanjutnya pada Pasal 83 UU Cipta Kerja terjadi penyempurnaan didalam UU BPJS yaitu menjelaskan bahwa BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program tambahan jaminan sosial yaitu program JKP.

Sebagai aturan turunan UU Cipta Kerja , PP JKP Ini diharapkan dapat mengatur pelaksanaan program Jaminan sosial terhadap pekerja sehingga nantinya hak-hak dan perlindungan terhadap setiap pekerja di Indonesia dapat dipenuhi seutuhnya. Dalam hal lahirnya PP JKP dapat diketahui bahwa Pemerintah telah menjalankan fungsinya. Sebagaimana dalam Pasal 102 UU Ketenagakerjaan bahwa Pemerintah mempunyai fungsi yaitu pengawasan, menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan dibidang ketenagakerjaan.⁵

Berdasarkan Pasal 5 UU BPJS terdapat 2 BPJS, yaitu yang pertama BPJS Ketenagakerjaan dan yang kedua BPJS Kesehatan. BPJS adalah badan hukum yang dibentuk yang bertujuan untuk melaksanakan program jaminan sosial. Pendaftaran tenaga kerja menjadi peserta BPJS adalah wajib, karena diharapkan pekerja yang terdaftar menjadi peserta BPJS dapat membantu dalam menanggulangi seminimal mungkin resiko yang bisa terjadi di masa yang akan datang. Seperti halnya banyak pemberi yang mendaftarkan tenaga kerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, namun tidak semua program jaminan sosial tenaga kerja yang didaftarkan oleh pemberi kerja tersebut

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha rentan dengan kasus, salah satunya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK adalah suatu pengakhiran

⁵ Khairani , 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 143.

hubungan antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja yang disebabkan karena suatu hal tertentu.⁶ Mengingat dampak perselisihan PHK yang paling umum hingga saat ini adalah PHK secara sepihak penyebabnya terjadi bisa karena pekerja melakukan kesalahan ataupun kondisi perusahaan yang tidak stabil. Untuk perusahaan, penerapan PHK juga menjadi masalah karena perusahaan harus membayar uang kompensasi untuk pekerjanya. Semakin banyak yang di PHK maka semakin banyak pula uang yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.

Dalam hal terjadi PHK, Perusahaan wajib memenuhi hak para pekerja yang di PHK yaitu membayar uang pesangon, uang penghargaan dan ganti kerugian kepada pekerja sesuai dengan masa kerja dan hak yang diterima oleh pekerja.⁷ Ide dasar pemberian hak para pekerja yang di PHK karena pekerja telah berkontribusi terhadap perusahaan. Dasarnya pemberian hak tersebut sudah ada di dalam kontrak kerja sebagai dasar perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja. Dalam hal ini perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan perjanjian yang telah mereka sepakati oleh kedua belah pihak.⁸

Berdasarkan Pasal 1 PP JKP menjelaskan bahwa “JKP adalah jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi kerja dan pelatihan kerja”. Berdasarkan Pasal yang diatas maka Program JKP diharapkan dapat meringankan beban pekerja yang mengalami PHK. Jika dilihat dari jenis jaminan sosial maka PP JKP termasuk ke dalam jenis asuransi sosial karena dalam konsep PP JKP ada tanggungan risiko jika seseorang mengalami kehilangan pekerjaan. Tujuan dari prinsip asuransi sosial

⁶ Zainal Asikin, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, Hlm. 173.

⁷ Ida Hanifa, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan*, Medan: Pustaka Prima, hlm. 171.

⁸ Zainal Asikin, *Op. Cit.*, hlm. 65.

terhadap pekerja yaitu memberikan tekanan pada rasa solidaritas, setiap tenaga kerja diwajibkan bayar iuran dengan teratur.⁹

Dalam program BPJS Ketenagakerjaan ada beberapa program manfaat bagi pekerja misalnya program jaminan pensiun, jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan dan jaminan hari tua. Maka program JKP adalah program tambahan yang terintegrasi dengan program sebelumnya. Program JKP ini fokus pada perlindungan pekerja yang relatif mempunyai kedudukan yang tidak kuat. Oleh sebab itu, perusahaan mempunyai tanggung jawab dan kewajiban kepada pekerjanya agar meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan yang maksimal bagi pekerja.¹⁰

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Sumatera Barat Ada 313.085 penduduk usia kerja di Sumbar yang terdampak COVID-19 hingga Agustus 2021, 31.057 kehilangan pekerjaan, bukan angkatan kerja 13.064 orang, tidak bekerja 16.078 orang dan mengalami pengurangan jam kerja 251.068 orang.¹¹ Dan Kota Padang sebagai pusat Pemerintahan Sumatera Barat tentu saja memiliki banyak instansi negeri maupun instansi swasta yang mempekerjakan banyak pekerja tetap dan pekerja tidak tetap. Salah satu instansi yang ada di Kota Padang yaitu Perguruan Tinggi. Perguruan Tinggi terbagi 2 yaitu Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta.

Salah satu instansi swasta yang menggunakan jasa Pekerja tetap dan kontrak adalah Institut Teknologi Padang (ITP). ITP merupakan Perguruan Tinggi Swasta teknik tertua di Sumatera Bagian Tengah. ITP dikelola oleh sebuah Yayasan bernama Yayasan Pendidikan Teknologi Padang. Salah satu visi misi ITP adalah melaksanakan

⁹ Aloysius Uwiyono, *Op. Cit* hlm. 106.

¹⁰ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, Hlm. 125.

¹¹ Dapat diakses di <https://sumbar.bps.go.id/publication/2021/12/30/18b3f699e7f6db58830a0871/keadaan-angkatan-kerja-di-provinsi-sumatera-barat-februari-2021.html> diakses tanggal 27 januari 2022 pukul 16.00 WIB.

pengabdian pada masyarakat dalam bidang teknik serta memperkaya dan menambah kepekaan civitas akademika terhadap permasalahan kemasyarakatan.

ITP adalah salah satu Perguruan Tinggi Swasta di Kota Padang yang juga mengikutsertakan pekerjanya pada program jaminan sosial yang ada di BPJS Ketenagakerjaan. Namun tidak semua pekerja di ITP didaftarkan pada 6 program jaminan sosial yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan salah satu contohnya adalah pekerja kontrak hanya didaftarkan pada 4 program jaminan sosial dan untuk jaminan pensiun tidak didaftarkan sehingga pekerja kontrak tidak bisa mengikuti jaminan kehilangan pekerjaan. Karena berdasarkan Pasal 4 ayat (3) PP JKP dijelaskan bahwa syarat mengikuti program JKP adalah wajib mengikuti 5 program yaitu JKK, JKM, JHT, JKN dan JP. Padahal bagi pekerja suatu jaminan sangatlah penting akan keberlangsungan masa kerja (*job security*) sehingga pekerja merasa aman dalam hal melakukan pekerjaannya.¹² Seperti pada bulan Desember 2021 pihak ITP telah mem-PHK *cleaning service* sebanyak 2 orang dengan alasan *cleaning service* tersebut kinerjanya tidak memuaskan. Padahal masa kontrak 2 orang *cleaning service* tersebut belum habis dan ke-2 pekerja tersebut juga tidak terdaftar di program JP dan JKP yang disenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan pemaparan diatas maka diduga ada penyimpangan terhadap ketentuan Pasal 46 ayat (1) PP JKP dijelaskan bahwa barang siapa yang melanggar akan dikenakan sanksi berupa teguran tertulis.

Berdasarkan uraian diatas maka Program JKP dinilai tidak adil. Alasannya, hanya pekerja yang terdaftar 5 program di BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan yang bisa mendapatkan JKP. Sedangkan pekerja yang hanya didaftarkan 4 program jaminan sosial sangat dirugikan karena tidak bisa merasakan manfaat program JKP tersebut. Pelaksanaan hak-hak normatif di ITP saat ini menarik untuk dijadikan objek

¹² Khairani, *Op. Cit.*, hlm. 29.

kajian yakni bagaimana dengan penerapannya apakah terjadi kesalahan antara ketentuan normatif dengan fakta yang ada dalam lapangan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih lanjut tentang jaminan sosial bagi pekerja. Penelitian ini akan dilaksanakan di Institut Teknologi Padang. Penulis akan mengangkat topik ini ke dalam bentuk skripsi berjudul **“PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DI INSITUT TEKNOLOGI PADANG”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari penjelasan latar belakang yang telah diterangkan diatas, maka penulis melalui penelitian ingin mengetahui permasalahan secara detail yang ditemukan dalam perumusan masalah ,yaitu:

1. Apa saja kriteria pekerja yang diikutkan dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Institut Teknologi Padang?
2. Bagaimanakah pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Institut Teknologi Padang?

C. Tujuan Penelitian

Jadi penulis ingin mengemukakan tujuan dari penelitian hukum ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui kriteria pekerja yang diikutkan dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Institut Teknologi Padang.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Institut Teknologi Padang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun jenis manfaat yang dapat dijelaskan melalui penelitian ini ada 2 jenis manfaat yaitu manfaat teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

- a. Penulis berharap hasil penelitian hukum ini dapat menjadi bahan referensi pada penelitian-penelitian di masa yang akan datang, khususnya dibidang ketenagakerjaan di Indonesia.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai dasar dalam peningkatan instrumen belajar bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
 - c. Memberikan kontribusi keilmuan ke dalam ilmu pengetahuan diberbagai bidang hukum Indonesia, Serta bisa mengaplikasikan pengetahuan yang selama ini diperoleh melalui bangku kuliah.
 - d. Secara khusus bagi penulis penelitian hukum ini dapat memberikan jawaban keinginan penulis untuk memahami bagaimana jaminan perlindungan hukum bagi pekerja yang kehilangan pekerjaannya.
 - e. Sebagai prasyarat mendasar agar mendapatkan gelar sarjana hukum pada fakultas Hukum Universitas Andalas.
2. Manfaat Praktis
- a. Diharapkan penelitian hukum ini bisa memberikan informasi yang sangat bermanfaat dan memberikan dampak positif bagi masyarakat. Terutama tentang jaminan perlindungan hukum bagi pekerja yang kehilangan pekerjaannya.
 - b. Penulis berharap melalui penelitian ini dapat mempersembahkan manfaat dan memberikan saran kepada pemerintah Indonesia yang berguna untuk memberikan jaminan hukum kepada pekerja di Indonesia.

E. Metode Penelitian

Penelitian hukum adalah seluruh aktivitas seseorang untuk menjawab permasalahan hukum yang memiliki sifat akademik dan praktisi, baik bersifat asas hukum, norma hukum yang berkembang dan hidup di tengah-tengah masyarakat

walaupun yang berhubungan dengan kenyataan hukum di dalam masyarakat.¹³ Secara konsep maksud dari penelitian adalah suatu kegiatan peninjauan yang berkelanjutan dan menghasilkan prinsip-prinsip yang bisa menjelaskan peristiwa ataupun fakta yang ada. Untuk memperoleh data yang maksimal dalam penelitian, maka metode yang digunakan dalam penelitian yang berjudul Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Institut Teknologi Padang yaitu:

1. Pendekatan Masalah

Berdasarkan judul maka penulis akan menggunakan metode pendekatan masalah berupa metode yuridis empiris atau sosiologis. Pendekatan sosiologis hukum adalah pendekatan yang dipakai untuk membuktikan aspek-aspek hukum dalam hubungan sosial di dalam masyarakat, dan berfungsi sebagai penunjang untuk mengidentifikasi dan mengklarifikasi temuan data nonhukum bagi kebutuhan suatu penelitian atau penulisan hukum.¹⁴ Maka dalam penelitian ini penulis akan melakukan pendekatan yang bertujuan untuk melihat pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Institut Teknologi Padang.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis. Dikatakan deskriptif analitis karena dalam penelitian ini akan mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan prinsip-prinsip hukum yang menjadi objek penelitian. Demikian juga hukum dalam penerapannya di tengah-tengah masyarakat yang berkaitan dengan objek penelitian.¹⁵

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

¹³ Zainuddin Ali, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika. hlm. 19.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 105.

¹⁵ *Ibid.*

1) Data primer

Data primer adalah data yang didapatkan dengan melakukan studi lapangan, dengan cara melakukan wawancara kepada pihak yang berhubungan dengan penelitian dan dilaksanakan secara tersistematis.¹⁶ Dalam penelitian ini data primer penulis yaitu hasil wawancara yang dilaksanakan dengan pihak Institut Teknologi Padang, BPJS Kesehatan serta pihak BPJS Ketenagakerjaan Data tersebut penulis dapatkan dengan melaksanakan penelitian di:

a) Institut Teknologi Padang

1. Kepala Bagian Kepegawaian ITP : Wenny Mellisa, A. Md.
2. Staff ITP : Nadia Ilvani, S.E., B.B.A.

b) Kantor BPJS Kesehatan Padang

1. Kepala Komunikasi Publik : Reza Hadisaputra, S.H.

c) Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang

1. Kepala Kepersetaan BPJS Ketenagakerjaan : M. Yasir Ginting

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan penelitian kepustakaan yakni melakukan kegiatan membaca, mengutip dan menelaah perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian.¹⁷ Sumber data sekunder yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang memiliki suatu otoritas.¹⁸ Bahan penelitian ini berasal dari peraturan dan ketentuan yang memiliki hubungan dengan penelitian ini, antara lain:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

¹⁶ Ishaq, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Alfabeta. hlm. 99.

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 99.

¹⁸ Zainuddin Ali, 2019, *Op. cit.*, hlm. 47.

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
4. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS
5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Program JKP
7. Peraturan Pengurusan Yayasan Pendidikan Teknologi Padang No : 96/YPT-SK/27.O10/IV-20193 Tahun 2004 Tentang Perubah ke-4 Atas Statuta Institut Teknologi Padang Pengurusan Yayasan Pendidikan Teknologi Padang

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder, yakni bahan hukum yang berasal dari literatur atau hasil penelitian, antara lain:

1. Berbagai bahan bacaan dan literatur yang memiliki hubungan dengan penelitian ini.
2. Jurnal hukum, keterangan para ahli, hasil penelitian dan makalah yang dipublikasikan.
3. Bahan Hukum Tersier
Bahan hukum tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk dan penjelasan tentang bahan hukum primer maupun sekunder, seperti kamus hukum dan ensiklopedia hukum.¹⁹

b. Sumber Data

1) Penelitian kepustakaan

Penelitian kepustakaan yakni penelitian dengan cara mencari literatur yang ada dan memiliki hubungan dengan penelitian ini. Data kepustakaan

¹⁹ Tersedia di <https://www.hukumonline.com/berita/a/wajib-dibaca-6-tips-dasar-penelitian-hukum-lt57398fe1dc462>, diakses pada tanggal 1 November 2021 Jam 21.15 WIB.

diperoleh melalui penelitian yang bersumber dari buku, dokumen, perundang-undangan, dan jurnal ilmiah. Penelitian kepustakaan dilakukan di beberapa tempat seperti di Pustaka Pusat Universitas Andalas dan Pustaka Fakultas Hukum Universitas Andalas.

2) Penelitian lapangan

Data yang diperoleh merupakan hasil penelitian langsung dilapangan dengan mengambil data pada instansi terkait yang memiliki hubungan dengan penelitian ini.

4. Metode Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data yang berguna bagi penulisan penelitian skripsi berupa bahan-bahan hukum, asas-asas, doktrin dan kaidah hukum yang di dapat dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Dalam teknik ini juga pengumpulan data kepustakaan juga dilakukan agar mendapatkan data sekunder yang memiliki hubungan dengan pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja di ITP.

b. Wawancara

Wawancara adalah mengumpulkan data secara langsung melalui tanya jawab berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disiapkan kemudian dilaksanakan secara runtut dan sistematis dan mempunyai nilai validilitas. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara semi terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara untuk menggali informasi sebanyak-banyak dari pihak informan, pertanyaan yang diajukan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disiapkan, tetapi dapat dikembangkan lagi. Wawancara

dilaksanakan terkait dengan hubungan dengan pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja di ITP.

4. Pengolahan Data dan Analisis Data

a. Pengolahan Data

Pengolahan data adalah tahapan yang dilaksanakan setelah melakukan proses pengumpulan data suatu penelitian. Selanjutnya dilakukan pengoreksian terhadap data yang didapatkan dari lapangan dan data yang didapat dari studi kepustakaan. Pengolahan data dilakukan dengan terstruktur dan terpadu sesuai dengan penelitian ini. Selanjutnya dilakukan proses editing, yakni dengan proses membetulkan data yang telah dikumpulkan selanjutnya menyortir data yang telah benar dengan apa yang diperlukan dalam penelitian. Tujuan editing adalah untuk menghapuskan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan di lapangan dan bersifat perbaikan.²⁰

b. Analisis Data

Analisis data adalah suatu proses menyusun data yang telah didapatkan dari hasil wawancara kemudian data tersebut dijabarkan dan disusun kedalam pola dan membuat kesimpulan sehingga dapat dipahami. Analisis data dilakukan bertujuan untuk menyederhanakan hasil olahan data, sehingga mudah diinterpretasi dan dibaca.²¹ Data yang terhimpun dalam penelitian ini yang bersumber dari data kepustakaan akan dianalisis dengan menggunakan analisis data kualitatif, yaitu suatu analisis data yang dipakai untuk aspek normatif melalui metode yang sifatnya analisis deskriptif. Jadi analisis dilakukan dengan memakai penjabaran kalimat secara sistematis dan rasional, berdasarkan kepada peraturan perundang-undangan dan pendapat para ahli.

²⁰ Tersedia di <https://www.academia.edu/8744517/Penyajian>, diakses pada tanggal 2 November 2021, Jam 13.00 WIB.

²¹ Ishaq, *Op. Cit*, hlm. 129.