

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Indonesia ada banyak jenis perusahaan, salah satunya perusahaan *alih daya*. Perusahaan *alih daya* adalah perusahaan yang mengalihkan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *alih daya* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun unit dalam perusahaan.¹ Pengaturan perlindungan bagi pekerja alih daya terdapat pada Pasal 66 ayat (2) huruf c yang berbunyi “Perlindungan upah dan kesejahteraan syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh”.

Perusahaan *alih daya* menjadi semakin penting bagi pemerintah, sektor manufaktur dan pekerja di Indonesia. Perusahaan *alih daya* memberikan banyak keuntungan ekonomis seperti pengurangan biaya dalam hal tenaga kerja serta penelitian dan pengembangan; investasi dalam aset, produksi, dan teknologi; efisiensi sumber daya dan penghematan biaya, tidak dapat disangkal.²

Alih daya merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk mempermudah pengusaha menjalankan usaha ditengah krisis ekonomi yang melanda negara Indonesia sejak beberapa tahun terakhir. Kebijakan untuk memberlakukan *alih daya* dikeluarkan oleh pemerintah untuk perbaikan iklim investasi di Indonesia melalui beberapa kemudahan dalam sistem perekrutan pekerja yang dialihkan kepada pihak lain yakni dengan sistem *alih daya*.³ Setidaknya ada tiga alasan diadopsinya konsep ini dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia yaitu: *Pertama*, kebijakan fleksibilitas pasar kerja akan meningkatkan iklim investasi. *Kedua*, fleksibilitas ketenagakerjaan akan membuka

¹Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Alih daya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016) hlm. 3.

² SitiAisyahTriRahayu, *An Empirical Investigation of Alih daya Implementation inThe Indonesian Manufacturing Industry*, *JurnalEkonomiPembangunan*,18(2),2017,205-212.

³Khairani, 2012, *Analisis Permasalahan Alih daya (Alih Daya) Dari Prespektif Hukumdan Penerapannya*, *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* No.56 Th. XIV. 53-68.

perluasan kesempatan kerja di sektor formal. *Ketiga*, fleksibilitas ketenagakerjaan akan memberikan sumbangan pada pengurangan angka kemiskinan. Sementara pada sisi lain perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* sangat lemah sehingga menimbulkan persoalan tersendiri.⁴

Jika dilihat dari akar sejarah praktik *alih daya*, maka buruh merupakan wujud dari *Labour Market Flexibility* yang diterapkan untuk menekan biaya tenaga kerja, mengurangi pekerja tetap, memaksimalkan fleksibilitas, menggeser risiko berusaha kepada buruh serta mematahkan kekuatan serikat buruh. Fenomena ini perlu dipahami karena tidak hanya membawa dampak bagi buruh dan sekitarnya, tetapi juga membawa implikasi lebih luas terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 29 ayat (3) permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan dan sosial.⁵

Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja bisa secara perorangan apabila hubungan kerja dibuat dalam bentuk perjanjian kerja atau dalam bentuk organisasi serikat kerja jika hubungan kerja dibuat dalam perjanjian bersama.⁶

Pekerja akan bekerja kepada pemberi kerja. Pemberi kerja adalah orang yang memberi pekerjaan kepada pekerja dengan segala konsekuensi dari pemberian pekerjaan tersebut yang disebut dengan hak dan kewajiban. Pemberi kerja bisa terdiri dari perseorangan, pengusaha hingga badan hukum.⁷

Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, beberapa hak karyawan yang di atur dalam undang-undang ini adalah

a. Hak memperoleh upah

⁴ *Ibid.*

⁵ Damanik Sehat, *Alih dayadan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: DSS-Publishing,, 2006), hlm. 3.

⁶ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Alih daya*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016) hlm.

⁷ *Ibid.*

- b. Hak mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama
- c. Hak mendapatkan pelatihan kerja
- d. Hak penempatan tenaga kerja
- e. Hak memiliki waktu kerja yang sesuai
- f. Hak mendapatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- g. Hak mendapatkan kesejahteraan
- h. Hak ikut serta dalam serikat pekerja/buruh
- i. Hak untuk cuti
- j. Hak khusus karyawan perempuan

Kondisi sakit dan kecelakaan kerja merupakan hal yang rentan dialami oleh pekerja ketika melakukan tugas saat bertugas pada sebuah perusahaan, apabila tidak diperhatikan maka akan mempengaruhi konsentrasi dan semangat kerja para pekerja, sehingga akan mempengaruhi produktifitas dalam pekerjaan, dan bisa berakibat pekerja akan mengajukan pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan yang mengakibatkan perusahaan kehilangan pekerja

Kenyamanan pekerja dalam bekerja merupakan bagian penting dari upaya perlindungan tenaga kerja, yang dimaksud untuk menjamin keamanan dan kelancaran tenaga kerja didalam melaksanakan proses beroperasinya sebuah perusahaan. Perhatian dan kesadaran akan kenyamanan pekerja dapat ditunjukkan dengan memberikan upah yang cukup dan mendaftarkan pekerja sebagai peserta program jaminan sosial Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Kesehatan. Perhatian terhadap tenaga kerja mulai dari perencanaan pendaftaran, pelaksanaan, dan pengawasannya tentunya akan dapat membantu kelancaran beroperasinya sebuah perusahaan.

Mengingat pentingnya pekerja, maka pekerja harus mendapatkan jaminan kesejahteraan agar dapat menjalankan tugas dengan baik, hal ini dicantumkan dalam

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” serta dalam Pasal 28H ayat (3) dijelaskan: “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”. Dapat disimpulkan bahwa semua warga negara mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan dan berhak atas jaminan sosial.

Di Indonesia jaminan sosial di kelola oleh BPJS (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial). BPJS memiliki dua program yaitu jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan yang telah diatur didalam UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS sebagai penyelenggara program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pensiun, bagi seluruh rakyat Indonesia termasuk warga negara asing orang yang bekerja di Indonesia dalam kurung waktu minimal 6 bulan, hal ini berdasarkan UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS Pasal 14 : “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta Program Jaminan Sosial”. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka orang yang bekerja pada perusahaan seharusnya mendapatkan jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS.

Berdasarkan Pasal 15 ayat (1) UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS: “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan Program Jaminan Sosial yang diikuti”. Pada UU BPJS ini istilah yang dipakai adalah pemberi kerja tidak lagi pengusaha, sehingga dapat disimpulkan perusahaan *Alih daya* sebagai pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerja program jaminan sosial.

Pekerja merupakan elemen penting bagi sebuah perusahaan karena memiliki pengaruh kuat dalam proses berjalannya suatu operasi perusahaan. Tanpa bantuan dari

para pekerja, perusahaan tidak bisa menjalankan apa yang sudah direncanakan sehingga kebutuhan masyarakat maupun pemerintah tidak dapat dipenuhi. Maka dari itu para pekerja harus diperhatikan agar dapat melaksanakan perintah dari perusahaan yang sesuai dengan peraturan dan *Standar Operasional Procedure* (SOP) yang berlaku.

Bentuk perlindungan terhadap pekerja pada perusahaan *alih daya* adalah perjanjian kerja yang terdapat dalam perjanjian antara perusahaan dengan pekerja yang tertuang dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

Begitu pentingnya sebuah perjanjian, agar tidak timbul permasalahan di kemudian hari akibat kurang pahamnya seseorang dalam membuat suatu perjanjian, maka kami akan menjelaskan beberapa persyaratan yang harus di penuhi agar perjanjian menjadi sah dan mengikat para pihak. Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata menyebutkan adanya 4 (empat) syarat sahnya suatu perjanjian yaitu:

- a. Adanya katra sepakat bagi mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu; dan
- d. Suatu sebab (*cause*) yang halal

Persyaratan yang pertama dan kedua disebut syarat *subjatif* karena berkenaan dengan subjek perjanjian. Sedangkan persyaratan yang ketiga dan keempat berkenaan dengan objek perjanjian dinamakan syarat objektif. Apabila syarat objektif tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum, apabila persyaratan subjektif tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan.

Dalam upaya memberikan perlindungan kepada pekerja *alih daya* merupakan tugas Dinas Tenaga Kerja sebagai instansi yang berwenang melaksanakan pengawasan serta penindakan atas setiap pelanggaran peraturan ketenagakerjaan baik yang dilakukan pengusaha maupun pekerja belum menjalankan dengan tegas terutama masih ada

keberpihakan terhadap pengusaha dan cenderung tidak berlaku adil mengenai pemenuhan hak-hak pekerja. Oleh karena itu masalah pekerja *alih daya* sering terjadi, baik dari segi pengupahan ataupun perpanjangan masa kontrak kerja.⁸

Kewajiban merupakan suatu tanggungan yang bersifat kontraktual. Jika antara dua belah pihak menjalin hubungan hukum yang disebabkan dari sebuah kontrak atau perjanjian, maka hal itu akan menimbulkan hak dan kewajiban dari dua belah pihak. Beban kontekstual akan selalu ada selama hubungan hukum antara kedua belah pihak belum berakhir. Tidak hanya beban kontekstual, kewajiban dan hak harus dipenuhi selama masa yang sudah ditentukan. Sedangkan tanggung jawab adalah sesuatu yang sudah ada sejak seseorang lahir. Tanggung jawab bisa dikatakan beban yang bersifat moral.⁹

Menurut Sidharta tanggung jawab dan tanggung gugat adalah sebagai berikut: tanggung jawab telah menekankan pada unsur moralitas, sementara tanggung gugat (liabilitas) lebih menekankan pada dimensi legalitas (sekalipun sebenarnya didalam legalitas selalu ada aspek moralitas). Keduanya menuntut adanya kesiapan untuk memberikan pertanggung jawaban setelah suatu perbuatan selesai dilakukan yang disebut liabilitas¹⁰. Dapat disimpulkan pihak yang dirugikan dapat menggugat pihak yang tidak melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Sama halnya dengan perusahaan yang tidak mendaftarkan jaminan sosial bagi karyawannya, karyawan dapat menuntut pihak perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 17 ayat (1) UU BPJS : “Pemberi kerja selain penyelenggara Negara yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat

⁸I Wayan Artana, 2015, Peran Pemerintah dalam Perlindungan Hukum terhadap Pekerja *Alih daya* di PT. Bali Dana Sejahtera Oleh Pt. Bpd Bali, Fakultas Hukum Universitas Dwijendra

⁹ Soedikno Mertokusumo, *Mengenal Suatu Tawaran Kerangka Berpikir*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), hlm. 49.

¹⁰ Sidharta, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berpikir* (Bandung: Refika Aditama, 2006) hlm. 49.

(1) dan ayat (2), dan setiap orang yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dikenai sanksi administratif dapat berupa :

- a. Teguran tertulis;
- b. Denda ; dan/atau
- c. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Alasan penulis memilih kota sebagai tempat penelitian adalah dikarenakan Kota Padang merupakan pusat Pemerintahan dan juga di Kota Padang banyak perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dan juga menjadi tujuan bagi para pencari kerja untuk mencari pekerjaan baik dari daerah-daerah di luar kota Padang maupun dari dalam Kota Padang itu sendiri.

Pada saat penulis melakukan Prapenelitian terhadap sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), penulis bercerita tentang penerapan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan dengan beberapa orang karyawan Outsourcing yang ditempatkan di BUMN tersebut. Ada beberapa orang yang mengatakan bahwasanya kalau yang bersangkutan belum terdaftar di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan.

Karyawan tersebut merupakan karyawan salah satu alih daya di kota Padang yaitu PT. Cahaya Citra Mulia yang beralamat kantor di Jl. Ir. Juanda No. 57 Padang. Dimana PT. Cahaya Citra Mulia adalah Perusahaan alih daya yang mendapatkan pekerjaan pada perusahaan-perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) seperti Perusahaan Listrik Negara (PLN), Kereta Api Indonesia (KAI), Bank Indonesia (BI), Bank Negara Indonesia (BNI) Bank Pembangunan Daerah (BPD).

Pasal 99 undang-undang ketenagakerjaan menyatakan bahwa

1. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja

2. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adanya karyawan yang belum terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketentuan mengenai Pasal 14, Pasal 15 dan Pasal 17 UU BPJS, belum sepenuhnya terlaksana dengan semestinya, yang mana memungkinkan adanya pemenuhan hak yang belum terlaksana, Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengkajinya lebih mendalam dalam bentuk tesis dengan judul : **“Pemenuhan Hak Pekerja atas Kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada Perusahaan Alih daya PT. Cahaya Citra Mulia di Kota Padang”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan Uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan pemenuhan hak pekerja atas kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada Perusahaan Alih daya PT. Cahaya Citra Mulia di Kota Padang?
2. Bagaimanakah upaya dan pengawasan terhadap pelaksanaan pemenuhan hak kerja Perusahaan Alih daya PT. Cahaya Citra Mulia di Kota Padang atas kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan ?
3. Bagaimanakah sanksi yang diberikan oleh BPJS kepada Perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawannya untuk mengikuti kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di kota Padang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pelaksanaan pemenuhan hak pekerja atas kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada Perusahaan Alih dayaPT. Cahaya Citra Mulia di Kota Padang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa bentuk upaya dan pengawasan terhadap pemenuhan hak pekerja Perusahaan Alih daya atas kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di Kota Padang.
3. Untuk mengetahui bentuk sanksi yang diberikan oleh BPJS kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawannya untuk mengikuti kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di kota Padang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran dalam ilmu hukum, sehingga keberadaannya dapat dipergunakan untuk kepentingan masyarakat.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat berguna bagi kemajuan pengetahuan dibidang ilmu hukum khususnya Hukum Ketenagakerjaan, dan bermanfaat bagi masyarakat secara umum.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dengan judul “*Pemenuhan Hak Pekerja atas Kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*”

Ketenagakerjaan pada Perusahaan Alih daya di Kota Padang” sepengetahuan penulis belum pernah dilakukan. Namun ada peneliti yang pernah melakukan penelitian mengenai tema atau topik yang relatif sama akan tetapi dalam masalah yang berbeda, penelitian tersebut dilakukan oleh:

1. Tesis atas nama Evi Rosmanasarfi, S.H, dengan judul penelitian “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Alih daya PT. Indah Karya Nuansa Indonesia (PT. Inkanindo) di PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan”, Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Tahun 2008 dengan mengedepankan perumusan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hokum terhadap tenaga kerja alih daya PT. Inkanindo yang bekerja di PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan?
- b. Hambatan-hambatan apa yang dihadapi PT. Inkanindo sebagai penyedia tenga kerja alih daya dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerjanya?
- c. Upaya-upaya apa yang dilakukan untuk menghadapi hambatan-hambatan dalam memberikan perlindungan tersebut?

2. Tesis atas nama Asrina Mardhhia, NIM : 07005046 dengan judul “Analisa Terhadap Strata Hukum dan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Alih daya* dalam undang-undang Nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan” dengan mengedepankan perumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah status hokum bagi pekerja *Alih daya*?
- b. Bagaimana Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai perjanjian kerja, hak, dan kewajiban tenaga kerja *Alih daya* ?
- c. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *Alih daya*?

Persamaan dari kasus yang diteliti dengan yang akan penulis teliti adalah sama-sama meneliti mengenai tenaga kerja *alih daya*, hanya saja yang penulis teliti adalah proses pemenuhan hak atas kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan terhadap pekerja Perusahaan Alih daya dan Pengawasan yang dilakukan terhadap pelaksanaan di lapangan.

F. Kerangka Teoritis dan Kerangka Konseptual

1. Kerangka Teoritis

a. Teori 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 atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip Satjipto Raharjo awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.¹¹

Perlindungan hukum penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja Perlindungan yang diberikan oleh hukum,

¹¹ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 53.

terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subjek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subjek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.¹²

Perlindungan hukum merupakan perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan melindungi suatu hal dari hal lainnya. berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggaran dari suatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.

Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut. Pengalokasian kekuasaan ini dilakukan secara teratur, dalam arti, ditentukan keluasaan dan ke dalamannya. Kekuasaan yang demikian itulah yang disebut hak. Tetapi tidak disetiap kekuasaan dalam masyarakat bisa disebut sebagai hak, melainkan hanya kekuasaan tertentu yang menjadi alasan melekatnya hak itu pada seseorang.

Perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹³ Pandangan lain memberi arti perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-

¹² <http://raypratama.blogspot.co.id/2015/04/teori-perlindungan-hukum.html>. Diakses tanggal 27 September 2019.

¹³ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum Cetakan Ke-V*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm.53.

kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subjek-subjek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi.

Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1) Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

2) Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Pekerja adalah bagian dari bangsa Indonesia, sehingga berhak pula untuk dilindungi dan mendapatkan penghidupan yang layak. Kriteria penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dapat diartikan terciptanya kesejahteraan pekerja Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 UU Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.¹⁴

¹⁴ Khairani, Op.Cit., hlm. 88.

Perlindungan yang diberikan meliputi kebebasan bagi kaum pekerja untuk meningkatkan taraf hidupnya baik secara pribadi maupun keluarganya, mencegah berkurangnya atau hilangnya penghasilan dan daya beli terutama bagi pekerja/buruh, serta perlindungan atas kehilangan pekerjaan dan penghasilan akibat terjadinya kecelakaan kerja maupun akibat penyakit, atau karena meninggal dunia.¹⁵

Rangkaian perlindungan tersebut di atas, merupakan sebagian rangkaian perlindungan hukum terhadap para pekerja/ buruh. Bentuk perlindungan tenaga kerja yang wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut, yaitu terkait dengan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berdasarkan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotongroyongan.¹⁶

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dilihat dari jenisnya dibagi menjadi tiga macam dan ketiga jenis perlindungan tersebut mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja, yaitu:

- 1) Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk yang cukup, termasuk jika tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
- 2) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan dalam berorganisasi.

62. ¹⁵Ashabul Kahfi, 2016, *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerj*, Jurisprudentie, Vol. 3 No. 2, hlm. ¹⁶*Ibid.*

- 3) Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keselamatan dan keamanan kerja.¹⁷

Prinsip tenaga kerja mendapat perhatian khusus dari Undang-undang karena masalah perlindungan tenaga kerja sangat rentan dengan adanya pelanggaran-pelanggaran. Berikut perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, di antaranya;

- 1) Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. (Pasal 4 huruf c)
- 2) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. (Pasal 5)
- 3) Setiap pekerja/buruh memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan. (Pasal 6)
- 4) Setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (Pasal 86 ayat (1))
- 5) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (Pasal 88 ayat (1)).
- 6) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (Pasal 99 ayat (1))
- 7) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat buruh. (Pasal 104 (1))

Adapun alasan penulis mempergunakan teori perlindungan hukum ini sebagai salah satu kerangka teoritis didalam tesis ini “adalah bahwasanya

¹⁷Iman Soepomo, *hukum perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1990), hlm. 120.

berdasarkan Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini juga diungkapkan pada UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan Penghidupan yang layak.

Dari UUD 1945 diatas telah jelas bahwa kesejahteraan adalah kemampuan warga negara untuk menjalani kehidupan dan pekerjaan yang layak. Setiap warga negara pada dasarnya memiliki keinginan untuk berkehidupan dan bekerja secara layak agar mendapatkan kehidupan yang sejahtera, karena kehidupan sejahtera adalah hak bagi setiap warga Negara.

b. Teori Pertanggung Jawaban

Tanggung jawab menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. “Berkewajiban menanggung, memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatunya, atau memberikan tanggung jawab dan menanggung akibatnya. Tanggung jawab Hukum adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya.

Purbacaraka berpendapat bahwa tanggung jawab hukum bersumber atau lahir atas penggunaan fasilitas dalam penerapan kemampuan tiap orang untuk menggunakan hak atau/dan melaksanakan kewajibannya. Lebih lanjut ditegaskan, setiap pelaksanaan kewajiban dan setiap penggunaan hak baik yang dilakukan secara tidak memadai maupun yang dilakukan secara memadai pada dasarnya

tetap harus disertai dengan pertanggung jawaban, demikian pula dengan pelaksanaan kekuasaan.¹⁸

Menurut Hukum Perdata, tanggung jawab hukum berupa tanggung jawab seseorang terhadap perbuatan yang melawan hukum. Perbuatan melawan hukum memiliki ruang lingkup yang lebih luas dibandingkan dengan perbuatan pidana. Perbuatan melawan hukum tidak hanya mencakup perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang pidana saja, akan tetapi jika perbuatan tersebut bertentangan dengan undang-undang lainnya dan bahkan dengan ketentuan-ketentuan hukum yang tidak tertulis. Ketentuan perundang-undangan dari perbuatan melawan hukum bertujuan untuk melindungi dan memberikan ganti rugi kepada pihak yang dirugikan. Maka model tanggung jawab hukum adalah sebagai berikut :”

1. Tanggung jawab dengan unsur kesalahan (kesengajaan dan kelalaian) sebagaimana terdapat dalam Pasal 1365 KUHPerdata, yaitu: “Tiap-tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang karena salahnya menertibkan kerugian itu mengganti kerugian tersebut”.
2. Tanggung jawab dengan unsur kesalahan khususnya kelalaian sebagaimana terdapat dalam Pasal 1366 KUHPerdata yaitu: “Setiap orang bertanggungjawab tidak saja untuk kerugian yang disebabkan perbuatannya, tetapi juga untuk kerugian yang disebabkan kelalaian atau kurang hati-hatinya.”
3. Tanggung jawab mutlak (tanpa sengaja) sebagaimana terdapat dalam Pasal 1367 KUHPerdata yaitu:

¹⁸<http://infodanpengertian.blogspot.co.id/2015/11/pengertian-tanggung-jawab-hukum-menurut.html>. Diakses tanggal 27 September 2019.

- a. Seseorang tidak saja bertanggung jawab untuk kerugian yang disebabkan karena perbuatannya sendiri, tetapi juga untuk kerugian yang disebabkan karena perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya atau disebabkan oleh barang-barang yang berada dibawah pengawasannya;
- b. Orang tua dan wali bertanggung jawab tentang kerugian, yang disebabkan oleh anak-anak belum dewasa, yang tinggal pada mereka dan terhadap siapa mereka melakukan kekuasaan orang tua dan wali;
- c. Majikan-majikan dan mereka yang mengangkat orang-orang lain untuk mewakili urusan-urusan mereka, adalah bertanggung jawab tentang kerugian yang ditertibkan oleh pelayan-pelayan atau bawahan-bawahan mereka didalam melakukan pekerjaan untuk mana orang-orang ini dipakainya;
- d. Guru-guru sekolah dan kepala-kepala tukang bertanggung jawab tentang kerugian yang diterbitkan oleh murid-murid dan tukang-tukang mereka selama waktu orang-orang ini berada di bawah pengawasan mereka.¹⁹

Adapun alasan penulis mempergunakan teori tanggung jawab ini sebagai salah satu kerangka teoritis didalam tesis ini adalah bahwasanya, pemberi kerja dalam hal ini perusahaan memiliki suatu tanggung jawab dalam memberikan jaminan kepada para pekerjanya berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan UU BPJS berupa mengikutsertakan pekerjanya ke dalam program BPJS, yang tentunya akan berkaitan langsung dengan kinerja para pekerja.

2. Kerangka Konseptual

¹⁹ Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta: hlm. 14.

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang didasarkan pada suatu peraturan perundang-undangan tertentu dan berisikan defenisi-defenisi dari variable judul yang akan dijadikan pedoman dalam penulisan tesis ini.

a. Pemenuhan

Pemenuhan adalah proses, pembuatan, cara memenuhi suatu hal. Pemenuhan hak merupakan pelaksanaan kewajiban yang dijamin oleh ketentuan-ketentuan hukum perdata yang berlaku. Peningkaran terhadap kewajiban dapat menimbulkan konsekuensi hukum yakni pertanggungjawaban perdata yakni ganti rugi akibat menimbulkan kerugian bagi pihak lain.

Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir bahkan sebelum lahir. Didalam Kamus Bahasa Indonesia hak memiliki pengertian tentang sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh undang-undang, aturan, dsb), kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu, derajat atau martabat. Hak pada umumnya didapat dengan cara dipejuangkan melalui pertanggungjawaban atas kewajiban.

Pemenuhan hak sebagai pelaksanaan kewajiban sesuai kesepakatan para pihak dalam perjanjian kerja harus ditaati, mengingat dalam pembuatan perjanjian kerja para pihak melakukannya atas dasar adanya asas kebebasan, itikad baik dan janji harus ditepati. Perjanjian kerja melahirkan perikatan yang menimbulkan konsekuensi hukum kesepakatan para pihak berlaku mengikat dan hal tersebut perlu diwujudkan secara timbal balik antara para pihak untuk

melaksanakan kewajibannya sebagai perbuatan hukum untuk memenuhi hak masing-masing pihak.²⁰

Pemenuhan hak yang dilakukan sebagai pemenuhan kewajiban sesuai kesepakatan para pihak dalam perjanjian kerja merupakan perbuatan hukum yang dapat dipertanggung jawabkan karena pembuatan perjanjian kerja dilakukan oleh pihak sesuai kata sepakat dan pihak-pihak yang membuat perjanjian kerja adalah pihak yang cakap dalam melakukan perbuatan hukum termasuk juga perjanjian kerja yang dibuat terbatas pada hal-hal tertentu dan tujuan pembuatan perjanjian kerja hukum didasarkan pada itikad baik, yakni untuk sebab-sebab yang halal.²¹

b. Pekerja

Berdasarkan Pasal 1 Angka 3 UU no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah”. Sedangkan menurut Pasal 1 Angka 11 UU BPJS *juncto* Pasal 1 Angka 8 UU SJSN, “pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain. Pada dasarnya, buruh, pekerja, tenaga kerja maupun karyawan adalah sama”. Namun dalam kultur Indonesia, “Buruh” berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran, dan sebagainya, sedangkan pekerja, tenaga kerja dan karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi pakai otak dalam melakukan kerja. Akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu pekerja, hal ini terutama merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia.²²

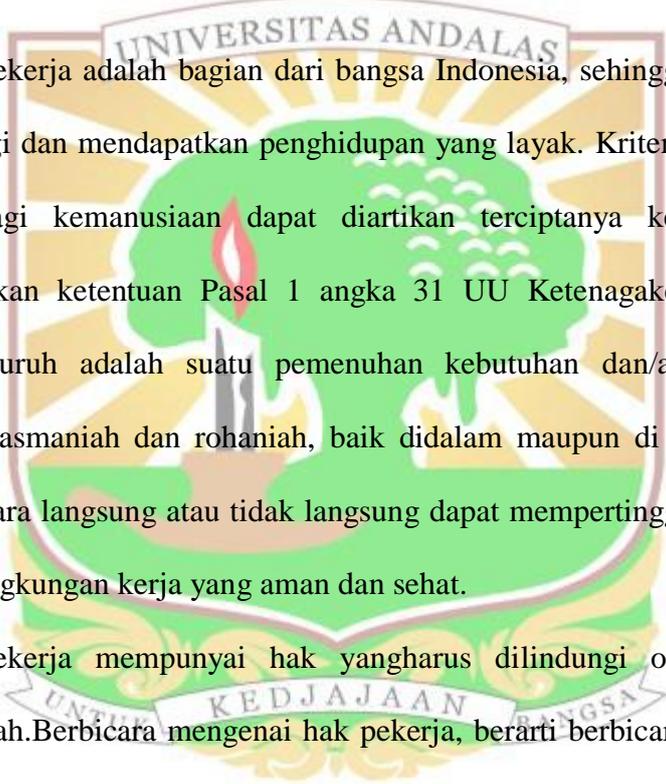
²⁰Reinhard Politon, 2017, *Pemenuhan Hak Dan Kewajiban Sesuai kesepakatan Para Pihak Dalam Kontrak Ditinjau Dari Kitab Undang Undang hukum Perdata*. Lex Crimen Vol. VI No. 3.

²¹*Ibid*

²²<https://id.wikipedia.org/wiki/buruh.pekerja>; diakses tanggal 27 september 2019

Menurut UU Ketenagakerjaan digunakan didalam Permenakertrans No.19 Tahun 2012 Pasal 1 angka 6 pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja di perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari uraian diatas dapat disimpulkan ada 3 pihak yang terlibat pada sistem *alih daya*, yaitu pihak pemberi kerja, perusahaan pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja dan pekerja. Ketiga belah pihak terikat hubungan kerja dan pertanggung jawaban.

23



Pekerja adalah bagian dari bangsa Indonesia, sehingga berhak pula untuk dilindungi dan mendapatkan penghidupan yang layak. Kriteria penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dapat diartikan terciptanya kesejahteraan pekerja Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 UU Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Pekerja mempunyai hak yang harus dilindungi oleh perusahaan dan pemerintah. Berbicara mengenai hak pekerja, berarti berbicara mengenai hak asasi maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada pekerja sejak lahir, sedangkan hak yang bukan asasi adalah hak yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan²⁴. Berdasarkan ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa setiap pekerja memperoleh hak yang sama dalam perlakuan tanpa adanya diskriminasi, baik diskriminasi ras, agama, suku, warna kulit maupun golongan tertentu. Apabila

²³ Khairani, Op.Cit., hlm. 180.

²⁴ Adrian Sutedi, 2011, Hukum Perburuhan, Ed-1. Cet.2, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 15

perusahaan melanggar ketentuan dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka perusahaan diberikan sanksi administrasi berupa teguran peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan pencabutan izin. Adapun hak-hak pekerja yang sudah diatur didalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak;
2. hak untuk mendapatkan jaminan sosial;
3. hak atas kebebasan dalam memilih dan pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuan;
4. hak atas kebebasan dan pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh, menambah keahlian serta ketrampilan;
5. hak untuk mendapatkan perlindungan keselamatan, kesehatan, dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia serta moral agama;
6. hak untuk mendapatkan, mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja;
7. hak untuk mendapatkan istirahat tahunan;
8. hak atas upah penuh selama istirahat tahunan;
9. hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan.

Pekerja selain mempunyai hak, juga mempunyai kewajiban yang harus dilakukan terhadap perusahaan. Adapun kewajiban-kewajiban pekerja yang harus dilakukan sebagai berikut:

- a. wajib melakukan presentasi;
- b. wajib mematuhi peraturan perusahaan;

- c. wajib mematuhi perjanjian kerja;
- d. wajib memenuhi perjanjian perburuhan;
- e. wajib menjaga rahasia perusahaan;
- f. wajib mematuhi peraturan majikan;
- g. wajib memenuhi segala kewajiban sebelum izin belum diberikandalam hal ada banding yang belum ada putusannya;²⁵
- h. wajib melakukan pekerjaan;²⁶
- i. wajib memberikan keterangan benar bila diminta oleh pegawai atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja (K3);
- j. wajib memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan;
- k. wajib memakai dan menaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang berlaku ditempat kerja yang bersangkutan.²⁷

c. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan adalah lembaga yang bertugas sebagai pelaksana untuk Asuransi karyawan dengan istilah yang digunakan untuk merujuk pada tindakan, sistem, atau bisnis memberikan perlindungan finansial (atau ganti rugi secara finansial) untuk keselamatan jiwa, kesehatan dan lain sebagainya mendapatkan penggantian dari kejadian-kejadian yang tidak dapat diduga yang dapat terjadi seperti kematian, kecelakaan kerja, sakit, dimana melibatkan pembayaran premi secara teratur

²⁵ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: CAPS, 2013), hlm. 46

²⁶ Iman Soepomo, *hukum perburuhan*, (Jakarta: Djembatan, 1990), hlm. 82.

²⁷ Eko Wahyudi dkk, 2016, *Perancangan Program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Guna Meningkatkan Kinerja Organisasi P2K3 (Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja) di PT. ABC Surabaya*. hlm. 38.

dalam jangka waktu tertentu sebagai ganti polis yang menjamin perlindungan tersebut.²⁸

Sembilan prinsip yang menjadikan terlaksananya jaminan sosial di Indonesia, diantaranya :²⁹

1. Prinsip Kegotong-royongan; kebersamaan antar peserta dalam menanggung beban biaya, yang diwujudkan dengan kewajiban peserta membayar iuran sesuai dengan tingkat upah.
2. Prinsip Nirlaba; Dana amanah ini harus bersifat nirlaba dan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan jaminan sosial seluruh peserta.
3. Prinsip Keterbukaan; Mempermudah akses informasi yang lengkap, benar dan jelas bagi setiap peserta.
4. Prinsip Kehati-hatian; Pengelolaan dana secara cermat, teliti, aman dan tertib.
5. Prinsip Akuntabilitas; Pelaksanaan program dan pengelolaan keuangan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.
6. Prinsip Portabilitas; Memberikan jaminan secara berkelanjutan meskipun peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah Negara Republik Indonesia.
7. Prinsip Kepesertaan Wajib; Mengharuskan seluruh penduduk untuk menjadi peserta jaminan sosial yang dilaksanakan secara bertahap.
8. Prinsip Dana Amanat; Iuran dan hasil pengembangannya merupakan dana titipan dari peserta untuk digunakan sebesar-besarnya bagi kepentingan peserta jaminan sosial.

²⁸Siti Ummu Adillah, Sri Anik, 2015, *Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan*, Yustisia. Vol. 4 No. 3, hlm. 558

²⁹ Asih Eka Putri "Paham SJSN, Sistem Jaminan Sosial Nasional Seri Buku saku-1" (Jakarta: CV Komunitas Pejaten Mediatama, 2014), Hal. 16-17

9. Prinsip Hasil Pengelolaan Dana Jaminan Sosial Nasional Dipergunakan Seluruhnya Untuk Pengembangan Program dan Untuk Sebesar-besar Kepentingan Peserta : Hasil pengembangan asset jaminan sosial dimanfaatkan untuk kepentingan peserta jaminan sosial.

Tujuan BPJS didasari pada Pasal 3 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, menyebutkan bahwa BPJS memiliki tujuan untuk merealisasikan terselenggaranya pemberian jaminan, terpenuhinya keperluan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya. Oleh karena itu, tujuan dari penyelenggaraan BPJS Ketenagakerjaan adalah untuk mewujudkan pemberian jaminan sosial berdasarkan program utama BPJS Ketenagakerjaan yaitu jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKM), jaminan hari tua (JHT) dan jaminan pension.

BPJS Ketenagakerjaan memiliki fungsi sebagai penyelenggara program jaminan kecelakaan kerja (JKK), program jaminan kematian (JKM), program jaminan pensiun (JP), dan program jaminan hari tua (JHT).

Tugas BPJS menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, tugas BPJS Ketenagakerjaan ialah:

- a. Melaksanakan dan/atau menerima pendaftaran peserta.
- b. Mengumpulkan iuran dari peserta serta pemberi kerja.
- c. Menerima bantuan iuran dari pemerintah.
- d. Mengelola dana jaminan sosial demi kepentingan peserta.
- e. Mengumpulkan sertamenelola data peserta program jaminan sosial.
- f. Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial.

- g. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

Wewenang BPJS menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, wewenang BPJS Ketenagakerjaan adalah:

- a. Menagih pembayaran iuran.
- b. Menempatkan dana jaminan sosial untuk investasi jangka pendek serta jangka panjang dengan memikirkankan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan serta hasil yang memadai.
- c. Melaksanakan pengawasan serta pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi pekerja.
- d. Membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh pemerintah.
- e. Membuat maupun menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan.
- f. Memberikan sanksi administratif pada peserta maupun pemberi kerja yang tidak memenuhi keharusannya.
- g. Melaporkan pemberi kerja pada instansi yang berwenang terkait tidak patuhnya dalam membayar iuran ataupun dalam memenuhi keharusan lainnya sesuai dengan ketentuan.³⁰

d. Perusahaan

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Setiap perusahaan ada yang terdaftar dipemerintah dan ada pula yang tidak.³¹ Menurut Molengraff, Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar, untuk mendapatkan penghasilan, dengan cara memperniagakan barang-barang, menyerahkan barang-

³⁰ BPJS Ketenagakerjaan, "Fungsi dan Tugas BPJS", bpjsketenagakerjaan.go.id.

³¹ www.perusahaanadalah.com

barang, atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan (sudut ekonomi). Yang termasuk perusahaan adalah perusahaan yang dikelola oleh orang perorangan, berbentuk badan hukum atau tidak, usaha milik Negara apakah pemerintah Pusat atau Daerah, usaha-usaha di bidang sosial seperti Yayasan dan Koperasi sepanjang mempunyai pengurus dan membayar upah. Pengertian pemberi kerja menurut Pasal 1 angka 12 U No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.³²

Hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja ditandai dengan adanya perjanjian yang mereka buat, apakah perjanjian itu dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Perjanjian yang dibuat biasanya menggambarkan keinginan para pihak yang ingin diwujudkan dalam hubungan kerja. Menurut UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Pemberi kerja berhak atas hasil kerja dari pekerja, untuk mendapatkan hasil kerja pemberi kerja mempunyai wewenang untuk memberikan perintah kepada pekerja. Konsekuensi dari adanya kewenangan memberikan perintah maka pemberi kerja mempunyai kewajiban untuk membayar sejumlah uang kepada pekerja atas pelaksanaan perintah yang telah dilakukannya.³³

G. Metode Penelitian

³² Khairani, Op.Cit., hlm. 78.

³³ Khairani, Op.Cit., hlm. 80.

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan konstruksi yang dilakukan secara metodologis, sistematis, dan konsisten. Metodologis berarti sesuai dengan metode atau cara tertentu, sistematis adalah berdasarkan suatusistem, sedangkan konsisten berarti tidak adanya hal-hal yang bertentangan dalam suatu kerangka tertentu.³⁴

Guna mendapatkan data yang konkrit sebagai bahan dalam penulisan ini, maka metode yang digunakan adalah :

1. Pendekatan Masalah

Metode pendekatan masalah yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode yuridis empiris, yaitu penelitian lapangan (penelitian teradap data primer) yaitu suatu penelitian meneliti peraturan-peraturan hukum yang kemudian di gabungkan dengan data dan perilaku yang hidup ditengah-tengah masyarakat. Data/materi pokok dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari para responden melalui penelitian lapangan, yaitu para arsitek yang pernah melakukan penciptaan atas suatu karya.

2. Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *deskriptif*, yaitu penelitian ini memberikan gambaran secara detail permasalahan yang diteliti. Penelitian ini pada umumnya bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, *factual* dan akurat terhadap suatu populasi atau daerah tertentu, mengenai sifat-sifat, karakteristik-karakteristik atau faktor-faktor tertentu.³⁵ Dilihat dari segi pendekatannya, penelitian ini merupakan pendekatan hukum empiris, atau penelitian lapangan karena studi ini merupakan penelitian hukum mengenai “Pemenuhan Hak Pekerja Atas Kepesertaan Badan

³⁴ Soerjono Soekanto, 2010, *Pengantar Penelitian Hukum Cetakan 3*, UI-Press, Jakarta, hlm.42

³⁵ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), hlm.35

Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada Perusahaan Alih daya Teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh”

3. Jenis Data dan Sumber Data

Data yang dipakai dalam penulisan tesis ini adalah :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber penelitian atau pihak-pihak yang terkait dengan Pemenuhan Hak Pekerja Atas Kepesertaan BPJS Pada Kantor Perusahaan Alih daya Di Kota Padang.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh orang lain dengan mencari literature yang ada. Data sekunder yang diperoleh dari bahan-bahan hukum untuk menunjang kelengkapan tulisan ini, yaitu :
 - 1) Bahan hukum primer, yaitu berasal dari berbagai peraturan perundang-undangan yang relevan dengan materi penulisan tesis ini yaitu :
 - a) Undang-Undang Dasar 1945;
 - b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 - c) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
 - d) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
 - e) Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan;
 - f) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerd);
 - g) Peraturan pemerintah Nomor 37 Tahun 1998 Tentang Peraturan Jabatan Pejabat Pembuat Akta Tanah;
 - h) 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 Penyelenggara Jaminan Sosial;

- i) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 109 Tahun 2013 Tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial;
 - j) Peraturan BPJS Ketenagakerjaan No. 01 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pengawasan dan Pemeriksaan Atas Kepatuhan Dalam Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
 - k) Undang-undang (UU) Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
 - l) PP No. 35 Tahun tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Danwaktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
 - m) PP No. 37 Tahun 2021 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- 2) Badan hukum sekunder, yaitu berasal dari hasil-hasil karya orang-orang dari kalangan hukum, teori-teori dan pendapat para sarjana yang menjelaskan bahan hukum primer :
- a) Artikel Ilmiah
 - d) Buku yang berkaitan dengan masalah yang diteliti
 - e) Jurnal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti
- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk ataupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum yang membantu menjelaskan istilah-istilah hukum yang ada.

4. Lokasi Penelitian

- a. Penelitian ini dilakukan di salah satu kantor Perusahaan Alih daya Kota Padang
- b. Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang
- c. Kantor BPJS Kesehatan Kota Padang

5. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Studi dokumen, yaitu berasal dari berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku, beserta ketentuan-ketentuan pelaksanaannya.
- b. Wawancara yang dilakukan dengan narasumber yang terkait dengan penelitian ini yaitu :
 - a) Manager Perusahaan Alih daya
 - b) Pekerja Perusahaan Alih daya
 - c) BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang

6. Pengolahan dan Analisis Data

a. Pengolahan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini sudah diperoleh, untuk selanjutnya akan ditarik suatu kesimpulan, yang kemudian disusun dengan cara menganalisa, menafsirkan, menarik kesimpulan sesuai dengan permasalahan yang dibahas, menuangkan dalam bentuk kalimat-kalimat.³⁶

b. Analisa Data

Analisa data yang dilakukan adalah analisa data kualitatif yang bersifat yuridis, yaitu tidak menggunakan angka-angka (tidak mempergunakan rumus matematika), tapi menggunakan kalimat-kalimat yang merupakan pandangan para pakar, peraturan perundang-undangan, termasuk data yang penulis peroleh di lapangan yang memberikan gambaran secara detail mengenai permasalahan.

³⁶ Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Tesis*, (Jakarta: Cetakan kelima belas, Bumi Aksara, 2010), hlm.83

