

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

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 melimpah.¹ Oleh sebab itu dibutuhkannya lapangan pekerjaan yang dapat menampung seluruh tenaga kerja, tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.² 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.

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

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 47.

² Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan 4, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 76.

ketika tenaga kerja mengalami sakit akibat pekerjaannya, kecelakaan kerja maupun hari tua, sudah ada penggantian yang sesuai atas apa yang telah di kerjakannya.³ Perlindungan Tenaga Kerja bagi pekerja sangatlah penting, sesuai dengan pelaksanaan amanat Undang-Undang Dasar Tahun 1945, khususnya Pasal 27 (2) tentang hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Mengingat betapa pentingnya peran ketenagakerjaan bagi lembaga/badan usaha milik negara maupun milik swasta dalam upaya membantu tenaga kerja untuk memperoleh hak-hak nya maka dirumuskanlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peran tenaga kerja sebagai modal usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja. 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 Undang-Undang No 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja /buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : a. Keselamatan dan kesehatan kerja, b. Moral dan kesusilaan, c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas

³ Ibid, hlm.77

3. Kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk melindungi keselamatan tenaga kerja guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan 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.

Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial menyatakan bahwa Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara wajib :

- a. Mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya; dan
- b. Memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya kepada BPJS secara lengkap dan benar.

Persyaratan dan tata cara kepesertaan dalam program jaminan sosial ini diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (“PP 84/2013”). Dalam Pasal 2 ayat (3) PP No 84 Tahun 2013 antara lain disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp 1 juta sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Dalam Pasal 17 ayat (1) UU BPJS dan Pasal 5 ayat (1) PP No 86 Tahun 2013 mengatur Sanksi yang diberikan jika perusahaan selain penyelenggara negara tidak melaksanakan kewajiban mendaftarkan pekerjanya sebagai Peserta kepada BPJS, akan dilakukan : a. Teguran tertulis, b. Denda; dan/atau, c. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

BPJS Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk melindungi dari resiko sosial dan ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua maupun meninggal dunia dengan demikian diharapkan ketenangan bagi tenaga kerja dapat terwujud, sehingga dapat meningkatkan produktivitas. dalam pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan meski telah dilaksanakan pada tahun 1992 dengan nama awal JAMSOSTEK dan berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2015 ternyata masih ada tenaga

kerja yang belum didaftarkan sebagai peserta program ini sesuai dengan ketentuan yang berlaku yang salah satunya di PT. Bali Nusantara Indah Bandung yang beralamat di Jalan DR. Setiabudhi No 358, Ledeng, Bandung

PT. Bali Nusantara Indah Bandung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengembangan Hotel, ternyata berdasarkan informasi yang didapat ada beberapa tenaga kerja tersebut yang belum didaftarkan program BPJS Ketenakerjaan. Dengan demikian tenaga kerja tersebut tidak memiliki jaminan keselamatan kerja, jaminan kesehatan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk membuat skripsi dengan judul : **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DI PT BALI NUSANTARA INDAH BANDUNG YANG BELUM DIDAFTARKAN PROGRAM BPJS KETENAGAKERJAAN DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BADAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL JO UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan di atas, saya akan mengidentifikasi masalah yang akan diteliti :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang belum didaftarkan pada program BPJS Ketenagakerjaan ditinjau dari Undang-Undang No 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial jo Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Hambatan-hambatan apa yang dihadapi oleh PT. Bali Nusantara Indah Bandung dalam melaksanakan program BPJS Ketenagakerjaan ?
3. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja terhadap PT. Bali Nusantara Indah Bandung untuk mendapatkan program BPJS Ketenagakerjaan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mengkaji perlindungan hukum terhadap pekerja yang belum didaftarkan pada program BPJS Ketenagakerjaan ditinjau dari Undang-Undang No 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial jo Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji hambatan-hambatan yang dihadapi oleh PT Bali Nusantara Indah Bandung dalam melaksanakan program BPJS Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui dan mengkaji upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja di PT Bali Nusantara Indah Bandung untuk mendapatkan program BPJS Ketenagakerjaan.

D. Kegunaan Penelitian

Salah satu faktor pemilihan masalah dalam penelitian ini bahwa penelitian yang dilakukan dapat bermanfaat bagi seluruh elemen masyarakat. Nilai dari sebuah penelitian ditentukan oleh besarnya manfaat bagi berbagai pihak yang dimaksud dalam latar belakang penulisan ini. Ada yang diharapkan dalam penulisan ini yaitu :

1. Kegunaan secara teoritis

Penelitian ini dapat mejadi karya tulis ilmiah yang dapat ditelaah dan dipelajari lebih lanjut dalam rangka pengembangan ilmu hukum pada umumnya, baik oleh rekan-rekan mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung maupun oleh masyarakat luas mengenai Perlindungan Hukum terhadap pekerja di PT. Bali Nusantara Indah Bandung yang belum mendaftarkan program BPJS Ketenagakerjaan.

2. Kegunaan secara praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan solusi yang tepat bagi Pemerintah, Pekerja dan Pihak Pemberi Kerja terhadap perlindungan hukum pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS.

E. Kerangka Pemikiran

Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menyatakan bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penegertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Imam Soepomo, perlindungan tenaga dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

1. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja mengenyam dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan saat bekerja. Perlindungan ini disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi kebutuhan sehari-hari. Ketiga perlindungan jenis ini disebut jaminan sosial.⁴

Dengan kata lain, perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian.

Dalam Hukum Ketenagakerjaan bentuk perlindungan hukum yang diberikan berupa perlindungan hukum dibidang keamanan kerja dimana baik dalam waktu yang relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dengan adanya perlindungan hukum terhadap pekerja, negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat

⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, edisi revisi 2, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 20.

keamanan kerja bagi pekerja. Dalam hal pertanggungjawaban terhadap pekerja apabila terjadi kecelakaan kerja ketika melaksanakan kewajibannya, maka pengusaha akan menanggung beban yang timbul secara materiil dengan memberikan penggantian dari biaya yang timbul akibat kecelakaan kerja.⁵

Pengertian tenaga kerja menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi sendiri maupun masyarakat. Pengertian pengusaha menurut Pasal 1 ayat 5 huruf Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa 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 mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk

⁵ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008, hlm. 53.

meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera adil, makmur, dan merata baik material maupun spiritual.

Berdasarkan ajaran konstitusional hak atas kesehatan dan keselamatan kerja bersumber dari hak dasar manusia yaitu hak untuk hidup dan hak mempertahankan kehidupan, serta kebebasan untuk memilih pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan hidup dasar, khususnya di bidang kesehatan.

Konstitusi tidak dapat dilepaskan dari Hak Asasi Manusia dan sejalan dengan perkembangan konsep Negara Hukum Indonesia. Konstitusi sebagai dokma hukum yang tertinggi pada hakekatnya mengandung makna disatu sisi sebagai pembatas kekuasaan pada sisi lainnya sebagai jaminan perlindungan HAM.

Di dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Indonesia juga mengakui pembatasan dan larangan sebagaimana diatur dalam Pasal 73 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999. Akan tetapi dalam Pasal 28 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 ditegaskan Bahwa dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan Undang-Undang dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis.

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja memuat ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrilisasi, tehnik dan teknologi dalam

rangka pembinaan norma-norma keselamatan kerja dalam segala tempat kerja baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara yang berada dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.⁶

Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : 1.Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2. Moral dan Kesusilaan, 3. Perlakuan yang sesuai dengan hakikat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Keselamatan dan kesehatan kerja diselenggarakan untuk melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja atau buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembang penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya

⁶ Suma'mur P.K, *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*, Toko Buku Gunung Agung, Jakarta, 1996, hlm. 37.

tempat kerja yang aman. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur dengan peraturan pemerintah.⁷

Pasal 2 Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan atas asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Pasal 3 Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menegaskan bahwa Sistem Jaminan Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar yang layak bagi setiap peserta dan atau anggota keluarganya.

Pasal 13 Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional ditegaskan pula bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang diikuti. Dari pasal tersebut bahwa sudah jelas tenaga kerja wajib mengikuti atau menjadi peserta program jaminan sosial tersebut.

Kemudian pada Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyatakan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti. Selanjutnya apabila pemberi kerja atau perusahaan tidak melakukan kewajibannya yaitu tidak mendaftarkan pekerjanya maka sesuai dengan Pasal 17 ayat (1) maka perusahaan dikenai sanksi administratif, kemudian

⁷ Hardjan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan, Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm. 82.

dilanjutkan dalam ayat (2) sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa : 1. Teguran tertulis, 2. Denda, 3. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Perlindungan hukum bagi pekerja tercantum dalam Pasal 65 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan sebagaimana dimaksud ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi kerja atau sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku.⁸ Selanjutnya pada Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : 1. Keselamatan dan kesehatan, 2. Moral dan kesusilaan, 3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Pada Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dan pada ayat (2) menentukan bahwa jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⁸ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Pt Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm 101.

Pada Pasal 100 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.

Jenis program jaminan sosial meliputi :

1. Jaminan kesehatan
2. Jaminan kecelakaan kerja
3. Jaminan hari tua
4. Jaminan pensiun
5. Jaminan kematian

Jenis- jenis program jaminan di atas tersebut sesuai dengan Pasal 18 Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem jaminan Nasional. Jaminan kesehatan diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan. Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial. Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan manfaat berupa pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medisnya dan mendapatkan berupa uang tunai apabila terjadi cacat total tetap atau meninggal dunia. Jaminan pensiun diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun. Kemudian jaminan kematian diselenggarakan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma

yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan kerja ini akan mencakup :

1. Norma keselamatan kerja yang meliputi keselamatan kerja, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
2. Norma kesehatan kerja dan *heigiene* kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, perawatan tenaga kerja yang sakit.
3. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berkaitan dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti.
4. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan.⁹

F. Metode Penelitian

Mengetahui dan membahas suatu permasalahan maka sangatlah diperlukan adanya pendekatan dengan menggunakan metode tertentu yang bersifat ilmiah. Penelitian hukum Menurut Soerjono Soekanto, dalam bukunya Pengantar Penelitian Hukum menjelaskan bahwa penelitian hukum adalah¹⁰ :

“penelitian hukum pada dasarnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya, kecuali itu maka juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul didalam gejala bersangkutan.”

Artinya penelitian hukum pada dasarnya merupakan kegiatan yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang diharapkan

⁹ Zainal Asikin, *Op Cit*, hlm. 96.

¹⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Pres, Jakarta, 1986, hlm. 2.

mampu memberikan pemecahan solusi atas permasalahan-permasalahan yang timbul dalam penyimpangan dan kritik terhadap perilaku atau gejala yang bersangkutan.

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian ini, peneliti menggunakan metode *deskriptif analisis* yaitu menggambarkan Perundang-undangan dengan teori-teori hukum dalam praktik pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan diatas.¹¹ Dalam penulisan ini peneliti mengkaji dan menganalisis mengenai ketenagakerjaan, perlindungan hukum terhadap pekerja, keselamatan kerja dan BPJS bagi pekerja PT. Bali Nusaintan di Kota Bandung yang belum didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

2. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, karena menggunakan data sekunder sebagai data utama.¹² Perolehan data dilakukan melalui studi kepustakaan, yaitu suatu teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, yaitu suatu teknik pengumpulan data

¹¹ Ronny Hanitjo Soemiro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998, hlm.97.

¹² Ronny Hanitjo Soemiro, *Metode Penelitian Hukum*, Ghalia, jakarta, 1985, hlm. 93.

yang dilakukan melalui studi kepustakaan sebagai literatur yang dapat memberikan landasan teori yang relevan dengan masalah yang akan dibahas antara lain dapat bersumber dari peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, literatur-literatur, karya-karya ilmiah, makalah, artikel, media masa, serta sumber data sekunder lainnya yang terkait dengan permasalahan.

3. Tahap Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu ditetapkan tujuan penelitian, kemudian melakukan perumusan masalah dari berbagai teori dan konsep yang ada, untuk mendapatkan data primer dan data sekunder sebagaimana yang dimaksud diatas, dalam penelitian ini dikumpulkan melalui dua tahap, yaitu :

a. Penelitian Kepustakaan

Penelitian Kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data yang bersifat teoritis, dengan mempelajari sumber-sumber bacaan yang erat hubungannya dengan permasalahan dalam skripsi ini. Data kepustakaan disebut juga data sekunder, Adapun termasuk data sekunder : Penelitian kepustakaan ini meliputi :

1) Bahan Hukum Primer

Adalah bahan hukum yang dikeluarkan oleh pemerintah dan Bahan hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan objek penelitian diantaranya :

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 - b) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional.
 - c) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
 - d) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.
 - e) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial
- 2) Bahan Hukum Sekunder
- Berupa tulisan-tulisan para ahli dibidang hukum yang berkaitan dengan hukum primer dan dapat membantu menganalisa bahan-bahan hukum primer berupa doktrin¹³ (pendapat para ahli terkemuka) internet, surat kabar, majalah, dan dokumen-dokumen terkait.
- 3) Bahan Hukum Tersier.

¹³ *Ibid*, hlm 94.

Yakni bahan hukum yang bersifat menunjang bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, kamus bahasa inggris-Indonesia, Indonesia-Inggris, Kamus bahasa Belanda dan Ensiklopedia.

b. Penelitian lapangan

Yaitu suatu cara memperoleh data yang dilakukan dengan mengadakan observasi untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang akan diolah dan dikaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku¹⁴. Penelitian ini diadakan untuk memperoleh data primer, melengkapi data sekunder dalam studi kepustakaan sebagai data tambahan yang dilakukan melalui interview atau wawancara dengan pihak terkait.

4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini, akan diteliti mengenai data primer dan data sekunder. Dengan demikian ada dua kegiatan utama yang dilakukan dalam melaksanakan penelitian ini, yaitu studi kepustakaan (*library study*) dan hasil studi lapangan (*field study*).

a. Studi Keputustakaan (*library Study*)

- 1) Mengumpulkan buku-buku dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan tentang Hukum Ketenagakerjaan.

¹⁴ Ronny Hanitijo Soemitro, *Op Cit*, hlm 15.

- 2) Klasifikasi, yaitu dengan cara mengolah dan memilih data yang dikumpulkan tadi kedalam bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.
- 3) Sistematis, yaitu menyusun data-data yang diperoleh dan telah diklasifikasi menjadi uraian yang teratur dan sistematis.

b. Studi Lapangan (*Field Study*)

Penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan, meneliti dan merefleksikan data primer yang diperoleh langsung dilapangan sebagai pendukung data sekunder, penelitian ini dilakukan dengan para pihak yang terkait dengan pokok permasalahan.

5. Alat Pengumpulan Data

Data yang telah terkumpul melalui kegiatan pengumpulan data diperoleh untuk dapat menarik kesimpulan bagi tujuan penelitian, teknik yang dipergunakan dalam pengolahan data sekunder dan data primer adalah:

- a. Studi kepustakaan yaitu dengan mempelajari materi-materi bacaan yang berupa literatur, catatan perundang-undangan yang berlaku dan berkaitan serta bahan lain dalam penulisan ini.
- b. Studi lapangan yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan wawancara pada pihak terkait serta pengumpulan bahan-bahan yang terkait dengan masalah yang dibahas.

6. Analisis Data

Analisis data menurut Otje Salman S dan Anthon F. Susanto yaitu, “analisis yang dianggap sebagai analisis hukum apabila analisis yang logis (berada dalam logika sistem hukum) dan menggunakan term yang dikenal dalam keilmuan hukum”.¹⁵

Analisis data dalam penelitian ini, data sekunder hasil penelitian kepustakaan dan data primer hasil penelitian lapangan dianalisis dengan menggunakan metode yuridis-kualitatif.

Menurut Ronny Hanitijo Soemitro, bahwa “Analisis data secara yuridis-kualitatif adalah cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif-analitis yaitu yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan tingkah laku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh, tanpa menggunakan rumus matematika.”¹⁶

7. Lokasi Penelitian

Penelitian untuk melakukan penulisan hukum ini berlokasi di tempat-tempat yang berkaitan dengan permasalahan. Lokasi penelitian dibagi menjadi dua, yaitu :

a. Perpustakaan

- 1) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung, Jalan Lengkong Dalam, Nomor 17 Bandung.

¹⁵ Otje Salman S dan anthon F Susanto, *Teori Hukum Mengingat, Menyimpulkan dan Membuka Kembali*, Refika Aditama, Bandung, 2008, hlm. 13.

¹⁶ Ronny hanitijo Soemitro, Op.Cit, hlm 98.

2) Perpustakaan Mochtar Kusumaatmadja Universitas Padjajaran
Bandung, Jalan Dipati Ukur, Nomor 35 Bandung.

b. Instansi tempat penelitian

- 1) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Barat, Jl. Soekarno-Hatta No. 532, Sekejati, Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat.
- 2) BPJS Ketenagakerjaan, Jl No.42S, Turangga, Lengkong, Kota Bandung.
- 3) PT. Bali Nusantara Indah Bandung, Jl. DR. Setiabudhi No. 358, Ledeng, Cidadap, Kota Bandung.