

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pemerintah ingin meningkatkan pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan kerja baru, dan memperbaiki kehidupan masyarakat dengan mengandalkan tindakan perusahaan serbagai badan hukum yang mengikuti aturan dan undang-undang yang sudah ada.

Pemerintah melihat hal ini sebagai kemajuan negara, dan pertumbuhan ekonomi berarti mengubah potensi ekonomi menjadi pembangunan ekonomi berarti mengubah potensi ekonomi menjadi *real economy*. Hal ini dapat dilakukan dengan lebih banyak berinvestasi, lebih banyak menggunakan teknologi, dan menjadi lebih baik dalam mengatur dan mengelola berbagai hal (I. K. R. A. Putra & Priyanto, 2022).

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan mengatakan:

“Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia” (Martien, 2023 hlm 2).

Setelah memahami hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa perseroan itu terdiri dari dua bagian utama, yaitu: suatu jenis badan usaha yang berbentuk persekutuan atau badan usaha yang terdaftar di wilayah Republik Indonesia; dan suatu jenis badan usaha yang merupakan suatu kegiatan di bidang ekonomi

(perindustrian, perdagangan, jasa, keuangan) yang dilakukan oleh suatu badan usaha secara terus-menerus dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan (Martien, 2023 hlm 2).

Mengenai usaha untuk menjalankan suatu perusahaan, perusahaan memerlukan berbagai aspek pendukung yang sangat penting seperti aspek modal, aspek alam dan aspek tenaga kerja, ketiganya tidak dapat dipisahkan dan terhubung satu sama lain. Aspek tenaga kerja memegang peranan penting yang signifikan dibanding aspek pendukung lainnya, karena tenaga kerja menjadi modal terpenting bagi suatu perusahaan dalam bentuk sumber daya manusia (SDM) yang berfungsi untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi produk dan mengoptimalkan proses bisnis (N. A. Sinaga & Zaluchu, t.t.).

Berdasarkan Hardijan Rusli (2003) dalam Triningsih (2020), tenaga kerja adalah orang yang secara hukum terikat pada pemberi kerja atau yang sedang mencari pekerjaan tetapi belum memilikinya. Tenaga kerja dapat membuat sesuatu atau memberikan jasa untuk kepentingan sendiri atau untuk kepentingan masyarakat.

Hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja merupakan hubungan yang dimulai sejak dan berakhir setelah keduanya menandatangani perjanjian kerja. Bersamaan dengan adanya perjanjian kerja, tenaga kerja sepakat untuk melakukan pekerjaan dengan imbalan upah atau gaji, dan perusahaan sepakat untuk memberikan pekerjaan kepada tenaga kerja dengan

imbalan upah atau gaji. Hubungan kerja juga merupakan hubungan antara orang dan perusahaan setelah adanya perjanjian kerja. (Harahap, 2020 hlm 63).

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang mengatakan: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah” (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 2003).

Berdasarkan pengetahuan tersebut, dapat dikatakan bahwa bagian-bagian dari hubungan kerja adalah para pihak sebagai subjek (perusahaan dan tenaga kerja), perjanjian kerja, pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, perjanjian kerja, baik yang tertulis maupun lisan, merupakan hal yang memungkinkan terjadinya hubungan kerja. Harahap (2020) mengutip Abdul Khakim (2014) yang mengatakan bahwa ada empat hal yang menjadi dasar kontrak kerja dalam perjanjian kerja. Keempat hal tersebut adalah:

- a. Pasal 1601 a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang keduanya menyatakan bahwa pekerjaan itu ada.
- b. Pasal 1603 b KUH Perdata menyatakan bahwa harus ada perintah dari orang lain.
- c. Pasal 1603 p KUH Perdata menyatakan bahwa upah harus ada.
- d. Terbatas pada waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus.

Apabila dalam suatu perjanjian kerja terdapat suatu perjanjian, maka perjanjian kerja tersebut harus mengikuti Pasal 1320 Kitab Undang-Undang

Hukum Perdata agar sah. Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang juga mengatur tentang perjanjian kerja. Disebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat berdasarkan:

- a. kedua belah pihak sepakat untuk melakukan pekerjaan tersebut;
- b. mereka cakap secara hukum untuk melakukan pekerjaan tersebut;
- c. pekerjaan tersebut ada; dan
- d. pekerjaan tersebut tidak melanggar ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, t.t.).

Di dalam sebuah perjanjian kerja, biasanya mencakup identitas perusahaan dan tenaga kerja, deskripsi jenis pekerjaan, tempat kerja, masa kerja, hak dan kewajiban dari kedua belah pihak, besaran gaji atau upah dan tunjangan, jam kerja, ketentuan cuti, prosedur pemutusan hubungan kerja, dan sanksi yang akan diterima oleh tenaga kerja. Tenaga kerja memiliki hak dan perusahaan memiliki kewajiban, maka perusahaan harus menghormati hak-hak semua tenaga kerjanya. Sebagai bagian dari hak-hak ketenagakerjaan tersebut, setiap orang berhak untuk diperlakukan sama dan tidak mengalami diskriminasi karena agama atau kepercayaannya. Mereka juga berhak untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi kerja, beribadah sesuai dengan agama atau kepercayaannya, memperoleh upah yang layak, serta memperoleh perlindungan, perhatian, dan keselamatan dalam bekerja.

Sebagaimana diamanatkan oleh undang-undang ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemerintah

telah memastikan bahwa tenaga kerja mendapatkan jaminan sosial. Hal ini dimaksudkan agar tenaga kerja dapat menjalankan haknya atas perlindungan, kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan dalam bekerja (Fauzan & Effendy Deddy, 2023).

Meskipun aturan mengenai tenaga kerja harus didaftarkan jaminan sosial telah diatur, kaitan antara ukuran usaha dan kepatuhan terhadap aturan ketenagakerjaan pada Perusahaan Kecil dan Menengah cenderung menghadapi kendala administratif dan biaya pengaturan yang cenderung lebih besar jika dibandingkan dengan entitas perusahaan besar yang mengakibatkan pendaftaran tenaga kerja pada program jaminan sosial kerap menunjukkan ketidakkonsistenan pada sektor ini, sehingga menciptakan risiko berkurangnya jaminan bagi para tenaga kerja (Gunawan dkk., 2021).

Kenyataannya, masih terdapat banyak perusahaan yang belum sepenuhnya memahami kewajiban mereka terkait pemenuhan hak atas jaminan sosial bagi para tenaga kerja, atau bahkan belum melaksanakan ketentuan tersebut secara konsisten sebagaimana diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kesadaran dan kepatuhan terhadap pentingnya perlindungan kesehatan tenaga kerja masih perlu diperkuat melalui edukasi, pengawasan, serta penegakan hukum yang lebih efektif. Kasus pelanggaran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di salah satu perusahaan ritel di Bandung menunjukkan bahwa perusahaan tersebut tidak memenuhi kewajiban perlindungan jaminan sosial bagi seluruh tenaganya. Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan,

diketahui bahwa perusahaan hanya mendaftarkan tenaga kerja berstatus tetap ke dalam program BPJS, sementara tenaga kerja kontrak maupun tenaga kerja paruh waktu yang seharusnya juga memperoleh perlindungan yang sama tidak didaftarkan sama sekali. Akibat kelalaian ini, beberapa tenaga kerja yang mengalami sakit atau kecelakaan kerja terpaksa menanggung sendiri seluruh biaya pengobatan, sehingga menimbulkan kerugian finansial dan risiko kesehatan yang signifikan bagi mereka. Temuan tersebut kemudian menjadi dasar bagi pengawas untuk mengeluarkan Nota Pemeriksaan sebagai bentuk teguran resmi dan instruksi awal. Melalui Nota Pemeriksaan ini, perusahaan diperintahkan untuk segera memenuhi seluruh kewajiban kepesertaan jaminan sosial bagi setiap tenaga kerja, termasuk melakukan pendaftaran peserta baru, melunasi iuran yang tertunggak, serta memastikan keberlanjutan perlindungan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Secara nasional, BPJS Ketenagakerjaan menargetkan pada tahun 2025 jumlah peserta yang terlindungi mencapai sekitar 54 juta orang dari total angkatan kerja yang ada di Indonesia (F. Saputra, 2025). Target tersebut menandakan komitmen pemerintah untuk memperluas cakupan perlindungan sosial, terutama bagi kelompok tenaga kerja informal seperti pedagang kecil, tenaga kerja lepas, dan pelaku usaha mikro yang selama ini menghadapi berbagai kendala dalam mengakses jaminan sosial ketenagakerjaan. Kelompok ini menjadi perhatian utama karena tingkat kerentanannya terhadap risiko sosial ekonomi relatif tinggi, sementara akses terhadap perlindungan formal masih terbatas. Pada tahun 2025 ini, persentase tenaga kerja di Kota Bandung yang

belum terintegrasi dengan BPJS Ketenagakerjaan kemungkinan masih cukup besar, mengingat area Jawa Barat secara keseluruhan baru mencapai sekitar separuh dari jumlah tenaga kerja yang terjamin. Persentase tenaga kerja yang belum terdaftar di Kota Bandung diprediksi masih berada pada kisaran 40-50%, mengingat tujuan untuk memperluas jangkauan perlindungan masih dalam tahap pelaksanaan.

Berkaitan dengan hal tersebut, pentingnya pengawasan sebagai instrumen manajemen negara dalam memastikan perusahaan melaksanakan kewajibannya. fungsi pengawasan dari Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mempengaruhi perlindungan hak asasi manusia dalam konteks hubungan industrial. Oleh karena itu, investigasi hukum terhadap efektivitas dan kecacatan dalam menerapkan pengawasan harus dilakukan, terutama terhadap perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin mengkaji lebih mendalam, membahas lebih mendalam dan memaparkannya dalam sebuah karya ilmiah berupa skripsi dengan judul: **“Wewenang Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung terhadap Perusahaan Kecil dan Menengah yang Tidak Mendaftarkan Tenaga Kerja ke Program Jaminan Sosial”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, beberapa persoalan hukum yang menjadi fokus penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kewenangan Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung dalam menemukan Perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya ke dalam program jaminan sosial?
2. Bagaimana bentuk pengawasan yang dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung terhadap pemenuhan hak tenaga kerja terkait jaminan sosial?
3. Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang tidak didaftarkan ke dalam program jaminan sosial oleh Perusahaan Kecil dan Menengah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan topik skripsi dan masalah penelitian, tujuan utama penelitian ini adalah:

1. Mengetahui, memahami dan menganalisis kewenangan Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung dalam menemukan Perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya ke dalam program jaminan sosial
2. Mengetahui, memahami dan menganalisis bentuk pengawasan yang dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung terhadap pemenuhan hak tenaga kerja terkait jaminan sosial

3. Mengetahui, memahami dan menganalisis perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang tidak didaftarkan ke dalam program jaminan sosial oleh Perusahaan Kecil dan Menengah

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan manfaat secara teoritis dan praktis, seperti yang berikut ini:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perkembangan ilmu pengetahuan dan dapat digunakan sebagai titik awal untuk penelitian lebih lanjut di bidang hukum pada umumnya dan secara khusus untuk lebih memahami bagaimana perusahaan, tenaga kerja dan perlindungan sosial bekerja sama dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.

2. Kegunaan Praktis

Orang-orang yang bekerja di bidang pekerjaan harus dapat menggunakan hasil studi ini untuk memperbaiki keadaan. Hasil ini baik untuk bisnis, tenaga kerja dan pemerintah. Hasil studi ini dapat membantu perusahaan lebih memahami kewajiban hukum mereka dalam hal melindungi kesejahteraan sosial tenaga kerja. Tenaga kerja dapat menggunakan data studi ini untuk membantu mereka memahami hak-hak mereka, terutama dalam hal jaminan sosial. Hasil studi ini juga dapat membantu pemerintah membuat kebijakan dan aturan yang lebih baik. Hasil studi ini juga dapat digunakan untuk meningkatkan pengawasan dan tindakan hukum terhadap

perusahaan yang tidak melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan dan mendaftarkan tenaga kerja mereka dalam program jaminan sosial.

E. Kerangka Pemikiran

Pancasila sebagai landasan idiil Indonesia, menyebutkan bahwa di dalam sila ke 5 berbunyi “Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia” secara sila ini menyebut kata ‘keadilan’ yang menekankan agar setiap warga negaranya mendapatkan perlakuan yang adil di segala kehidupan, baik secara material maupun spiritual, mengatasi kesenjangan, dan menjaga kesejahteraan masyarakat. Maka seharusnya menjadi salah satu bentuk landasan dalam mencegah dari ketidakadilan tidak didaftarkanya jaminan sosial bagi seorang tenaga kerja. Penerapan nilai-nilai pancasila diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran dan menjadikan pancasila menjadi acuan untuk bertindak (Handayani & Dewi, 2021).

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak memperoleh perlindungan dari pemerintah. Setiap orang berhak memperoleh jaminan dari pemerintah. Hal ini meliputi hak atas pekerjaan dan penghidupan yang baik, hak untuk diakui, dilindungi, dan diberi keadilan hukum, serta diperlakukan secara adil di hadapan hukum. Hak untuk bekerja dan memperoleh upah yang layak, hak untuk sehat jasmani dan rohani, hak untuk memperoleh tempat tinggal, dan hak atas lingkungan hidup yang bersih dan sehat, semuanya termasuk hak atas pelayanan kesehatan (Wulaningsih dkk., 2024).

Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia disebutkan, “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Hal ini merupakan landasan hukum yang paling kuat bagi hak-hak tersebut. Selain itu, Pasal 28D ayat (1) menyebutkan, “Setiap orang berhak untuk mengetahui, memperoleh perlindungan, dan memperoleh kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum” (Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, 1945).

Selain ketentuan dalam Undang-Undang Dasar, hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha juga dilindungi melalui berbagai undang-undang yang disusun oleh pemerintah untuk menjaga kehormatan serta martabat tenaga kerja. Salah satu undang-undang tersebut adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 (I. K. R. A. Putra & Priyanto, 2022).

Terbentuknya hubungan kerja antara perusahaan dan tenaga kerja secara otomatis melahirkan kewajiban bagi perusahaan sebagai pihak pemberi kerja untuk mendaftarkan setiap tenaga kerja ke dalam program jaminan sosial yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kewajiban ini tidak hanya dimaksudkan untuk memenuhi aspek legalitas, tetapi juga untuk memastikan bahwa tenaga kerja memperoleh perlindungan sosial yang layak. Jaminan sosial dibutuhkan ketika

seseorang menghadapi situasi yang tidak diinginkan dan berpotensi menyebabkan pendapatannya hilang atau berkurang secara signifikan. Kondisi tersebut dapat muncul karena berbagai faktor, seperti memasuki usia lanjut atau masa pensiun yang membuat individu tidak lagi produktif bekerja, serta gangguan kesehatan, kecacatan, atau kehilangan pekerjaan yang menghambat kemampuan mereka untuk memperoleh penghasilan. Melalui adanya jaminan sosial, individu memperoleh perlindungan ekonomi yang membantu menjaga keberlangsungan hidupnya dan mengurangi kerentanan terhadap risiko-risiko sosial yang dapat terjadi kapan saja (Wijaya, 2022). Selain itu, menurut Barrientos (2011) dalam (Nurhadi dkk., 2024) jaminan sosial adalah serangkaian program dan kebijakan yang secara umum merupakan bagian dari kebijakan sosial yang dijalankan pemerintah yang bertujuan untuk menurunkan risiko kehidupan, membantu orang keluar dari kemiskinan, dan membuat kehidupan lebih baik bagi semua orang. Inti dari jaminan sosial adalah memberikan perlindungan dasar ketika seseorang sakit, kehilangan pekerjaan, mengalami kecelakaan kerja, memasuki usia tua, atau meninggal dunia.

Mengenai hubungan kerja antara perusahaan dan tenaga kerja, terdapat peran penting Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengawasan Ketenagakerjaan dalam memastikan bahwa perusahaan mematuhi semua peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Menurut George R. Terry, pengawasan merupakan suatu cara untuk mengetahui apa yang telah dikerjakan, menilainya, dan melakukan perubahan jika diperlukan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa hasil yang dicapai sesuai dengan rencana, dengan evaluasi dan perbaikan

menjadi bagian terpenting dari pengawasan (Nining Yustina & Zulaspan Tupti, 2022). Definisi lain menurut Atmosudirdjo, pengawasan dapat dipahami sebagai serangkaian kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk membandingkan atau menilai antara pelaksanaan suatu pekerjaan, program, atau kebijakan dengan kriteria, norma, standar, serta rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses ini tidak hanya bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan kegiatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tetapi juga untuk menemukan adanya penyimpangan, kekurangan, atau hambatan yang mungkin terjadi di lapangan. Melalui pengawasan, pihak yang berwenang dapat menilai efektivitas dan efisiensi pelaksanaan suatu program, sekaligus mengambil langkah korektif atau perbaikan agar tujuan organisasi atau kebijakan dapat tercapai secara optimal (Budiharto dkk., t.t.).

Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengawasan Ketenagakerjaan memiliki kewenangan yang luas dalam aspek pemerintahan bidang ketenagakerjaan karena berperan langsung sebagai pelaksana teknis pengawasan di daerah. Suatu kewenangan yang ditetapkan melalui ketentuan-ketentuan hukum berfungsi sebagai landasan yuridis yang menegaskan keberadaan dan keabsahan suatu kewenangan. Adanya dasar hukum membuat kewenangan yang dimiliki suatu lembaga atau pejabat tidak hanya diakui secara formal, tetapi juga memperoleh legitimasi untuk dijalankan dalam praktik. Hal ini memastikan bahwa setiap tindakan atau keputusan yang diambil berada dalam koridor hukum yang sah serta dapat dipertanggungjawabkan secara legal (Nendissa, 2023). Kewenangan tersebut mencakup pelaksanaan pengawasan terhadap penerapan norma

ketenagakerjaan, seperti kepatuhan perusahaan dalam hal hubungan kerja, pengupahan, waktu kerja dan istirahat, perlindungan hak-hak tenaga kerja, serta penerapan keselamatan dan kesehatan kerja Kewenangan menurut Philipus M. Hadjon, diperoleh melalui ketentuan yang ada berupa peraturan-peraturan di dalam hukum publik, di mana hal ini diutarakan secara jelas sebagai suatu hak tertentu yang diberikan untuk Badan atau Pejabat Pemerintah dalam rangka menjalankan tugas-tugas pemerintahan (Pamuji dkk., 2023).

Pelaksanaan norma ketenagakerjaan menuntut adanya sistem pengawasan yang mampu memastikan hak dan kewajiban para pihak berjalan sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Melalui kegiatan pembinaan, pemeriksaan, dan penegakan hukum terhadap pelanggaran ketenagakerjaan, peran Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengawasan Ketenagakerjaan menjadi penopang utama dalam menjamin efektivitas perlindungan hukum bagi tenaga kerja, khususnya dalam mencegah terjadinya pengabaian hak-hak normatif tenaga kerja. (Romli dkk., 2024) mengatakan bahwa perlindungan dapat disebut sebagai perlindungan hukum apabila memuat unsur-unsur yang terdiri atas peran negara dalam memberikan pengayoman kepada masyarakat, tersedianya jaminan kepastian hukum. berhubungan langsung dengan pemenuhan hak-hak warga negara dan adanya ketentuan sanksi bagi pihak-pihak yang melakukan pelanggaran. Perlindungan hukum menurut Setiono merupakan segala bentuk tindakan atau usaha yang bertujuan melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang oleh pihak yang berkuasa yang bertentangan dengan ketentuan hukum, guna menciptakan ketertiban dan rasa aman, sehingga

manusia dapat menjalani kehidupannya secara bermartabat. Sementara itu, Muchsin berpendapat bahwa perlindungan hukum merupakan suatu upaya untuk menjaga individu dengan menyelaraskan hubungan antara nilai-nilai atau norma-norma yang tercermin dalam sikap dan perilaku, sehingga tercipta ketertiban dalam kehidupan bermasyarakat antar sesama manusia (Widodo dkk., 2022).

F. Metode Penelitian

Untuk menemukan jawaban dan membahas suatu masalah, metode penelitian perlu digunakan dengan cara tertentu, yaitu ilmiah. Jaya (2020) mengatakan bahwa langkah-langkah, teknik, alat, dan pola yang digunakan sangat erat kaitannya dengan metode. Jadi, perlu ada perencanaan metode penelitian yang meliputi langkah-langkah yang akan dilakukan, berapa lama penelitian akan berlangsung, dari mana data akan diperoleh, dan bagaimana cara pengumpulan, pengolahan, dan analisisnya.

1. Spesifikasi Penelitian

Dalam penelitian ini diterapkan pendekatan yang bersifat deskriptif-analitis yang bertujuan untuk menjelaskan secara jelas aturan-aturan hukum yang relevan dan mencari tahu bagaimana aturan-aturan tersebut berhubungan dengan teori-teori hukum dan peraturan tentang fungsi pengawasan Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap tanggung jawab perusahaan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja yang tidak terdaftar dalam jaminan sosial.

2. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu metode yang menelaah hukum positif dari dalam untuk mengidentifikasi dan memperbaiki permasalahan yang terdapat dalam sistem hukum itu sendiri. Pendekatan ini memfokuskan penelitian pada norma, aturan, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam konteks hukum yang sedang dikaji (Benuf & Azhar, 2020). Sumber data yang digunakan memanfaatkan berbagai data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, teori hukum, dan lain sebagainya.

3. Tahap Penelitian

Selama penelitian ini berlangsung, penelusuran data, peraturan perundang-undangan, buku, dan makalah tentang masalah yang diteliti digunakan untuk mengumpulkan informasi. Untuk memulai proyek penelitian ini, langkah-langkah yang diambil adalah sebagai berikut:

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam melakukan penelitian pustaka, dilakukan pengumpulan data dari perpustakaan. Dapat menggunakan data sekunder seperti undang-undang dan peraturan, buku, majalah, makalah, catatan, atau sekadar penelitian pustaka yang terkait dengan objek penelitian. Ketika melakukan penelitian di perpustakaan, sumber informasi dipecah menjadi:

- 1) Bahan Hukum Primer, merupakan bahan hukum yang mencakup norma dasar negara seperti Pancasila, Undang-Undang Dasar

Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta peraturan perundang-undangan:

- a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - b) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang
 - c) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan
- 2) Bahan Hukum Sekunder, merupakan bahan yang menerangkan sumber data utama seperti buku, artikel, jurnal, makalah, dan pendapat para ahli hukum tentang topik penelitian.
 - 3) Bahan Hukum Tersier, merupakan bahan hukum yang menguraikan secara lebih rinci bahan hukum primer dan sekunder serta menjelaskan, menganalisis, dan memaknainya. Bahan hukum tersier dalam penelitian ini bersumber dari kamus, ensiklopedia, dan buku-buku yang berhubungan dengan topik yang dibahas dalam penelitian.

b. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan ini dilakukan untuk memperoleh data secara langsung di lapangan, yang kemudian berfungsi sebagai pelengkap dan penguat terhadap data sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Data

Bagian terpenting dari sebuah penelitian adalah metode pengumpulan data, karena itulah inti dari penelitian tersebut. Ada beberapa cara pengumpulan data untuk penelitian ini, termasuk:

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan merupakan serangkaian kegiatan yang melibatkan pengumpulan informasi dari data kepustakaan dengan menggunakan buku-buku dan karya tulis yang berhubungan dengan topik penelitian. Informasi tersebut kemudian akan diolah secara teknis dengan diinventarisir, diklasifikasi, disistematisasi, diharmonisasi dan dianalisis.

b. Penelitian Lapangan

Studi lapangan yang akan dilakukan penulis adalah dengan pengumpulan data melalui wawancara.

5. Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data sangat penting selama proses penelitian. Metode pengumpulan data akan sangat berkaitan dengan alat pengumpul data yang digunakan. Untuk studi pustaka, penulis menggunakan alat berupa laptop, alat tulis dan catatan harian selama proses penelitian. Adapun untuk

penelitian di lapangan yang dilakukan dengan wawancara, alat yang penulis gunakan berupa alat perekam dan pedoman wawancara yang akan memudahkan wawancara.

6. Analisis Data

Analisis data merupakan proses penelaahan dan pengorganisasian secara sistematis terhadap catatan harian yang diperoleh melalui wawancara, observasi, maupun sumber data lainnya, sehingga peneliti dapat menyusun dan menyajikan temuan penelitian secara terstruktur. Kegiatan analisis ini meliputi proses penelusuran, pengklasifikasian, penguraian, serta penyatuan kembali data, disertai upaya mengidentifikasi pola-pola tertentu dan menentukan unsur-unsur yang relevan untuk dilaporkan sesuai dengan tujuan penelitian. Selaras dengan kegiatan pengumpulan data, analisis dilakukan untuk mempertajam fokus penelitian dan memperdalam pembahasan terhadap isu-isu yang memiliki keterkaitan langsung dengan pokok permasalahan yang diteliti.

7. Lokasi Penelitian

a. Perpustakaan

- 1) Perpustakaan Saleh Adiwinata yang berlokasi di Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung, Jl. Lengkong Dalam No. 17, Kota Bandung 40251.
- 2) Dinas Arsip dan Perpustakaan Kota Bandung yang berlokasi di Jl. Seram No. 2, Citarum, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115.

- 3) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat yang berlokasi di Jl. Kawalayaan Indah II No. 4, Jatisari, Kec. Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat 40286.

b. Lapangan

Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung yang berlokasi di Jl. L. L. R.E. Martadinata No 6-8 Bandung, Babakan Ciamis, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40117.