

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Konsekuensi adanya perubahan UUD NRI tahun 1945 dalam pengaturan ketatanegaraan pasca reformasi adalah adanya pembangunan nasional yang kemudian diatur dalam Undang-Undang No.25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN). Impikasi dari hal tersebut adalah adanya keterpaduan pembangunan yang intergratif, keterkaitan antara nasional, daerah maupun antar daerah, yang mengacu Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) sebagai wadah politik hukum yang dituangkan dalam Undang-Undang No.17 Tahun 2007 tentang rencana pembangunan jangka panjang Tahun 2005-2025 adalah “Indonesia yang mandiri, maju, adil dan makmur”.

Pembangunan tidak sekedar diartikan sebagai upaya mengejar pertumbuhan ekonomi tetapi membangun kelembagaan dan kapasitas pemerintah (*governance capacity*), bahwa perwujudannya adalah konstruksi terkait substansi hukum, penyempurnaan struktur hukum yang lebih efektif serta mendukung efektivitas sistem demokrasi dalam menjawab permasalahan pembangunan dan memperoleh Indonesia sebagai identitas negara bangsa.

Bahwa dalam mendukung sistem nasional yang dicita-citakan salah satunya adalah terkait dengan hukum yang mana merupakan sebuah proses yang harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan tidak melupakan budi nurani sebagai manusi disertai itikad baik untuk membangun masyarakat yang berbudaya hukum. Konkeritis dalam hal penegakan hukum sering dikaitkan dengan penempatan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan pokok

bahasan dalam bidang hukum perburuhan yang secara khusus membahas mengenai permasalahan ketenagakerjaan secara lebih luas. Utamanya tentang hal-hal terkait ketenagakerjaan pada tahap sebelum hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berlangsung<sup>1</sup>

Berbicara tentang ketenagakerjaan di Indonesia maka permasalahan yang akan di jelaskan pun terbilang kompleks (rumit), mulai dari pemberi kerja, tenaga kerja hingga kualitas kerja orang-orang yang dipekerjakan disuatu perusahaan. Banyak kasus yang terjadi di Indonesia terutama yang ditayangkan oleh televisi nasional, maraknya tenaga kerja yang dipekerjakan tidak sesuai manusiawi, upah yang sedikit, penyebaran tenaga kerja yang tidak merata, perjanjian tidak sesuai yang ada di dalam kontrak, pemberian kesejahteraan yang tidak sesuai, perlindungan kesehatan yang tidak menyeluruh<sup>2</sup>

Rendahnya kualitas kerja seseorang itu dapat diukur dengan rendahnya pendidikan negara tersebut. Sebagian besar tingkat pendidikan di Indonesia masih rendah. Hal ini menyebabkan kurang penguasaan ilmu pendidikan dan teknologi di zaman sekarang sangatlah untuk diterapkan di dalam dunia kerja, sehingga hal ini sangatlah berpengaruh terhadap rendahnya kualitas hasil produksi barang dan jasa.<sup>3</sup>

Salah satu perlindungan hak asasi manusia yaitu asas *Principle of Liberty* (Prinsip Kebebasan) yang akhirnya diberlakukan akibat dari dipekerjakannya seseorang selama 24 (dua puluh empat) jam non-stop tanpa sistem kerja yang tidak menentu ditambah tidak adanya sistem perlindungan kerja dari pemerintah terkait hal tersebut.

Hal tersebut ada kaitannya dengan bidang hubungan kerja di Indonesia yang mana

---

<sup>1</sup> Pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, Ps. 1 angka (5).

<sup>2</sup> Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University Press, Semarang, 2008, hlm. 8

<sup>3</sup>D Pratiwi, Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak Pekerja, Di Akses Melalui: <[http://Digilib.Uinsgd.Ac.Id/6614/4/4\\_Bab1.Pdf](http://Digilib.Uinsgd.Ac.Id/6614/4/4_Bab1.Pdf) Data> DiUnduh Pada Tanggal 17 Juli 2019 pukul 21.43

disebutkan bahwa: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.<sup>4</sup>

Ketentuan ini mengandung pengertian bahwa setiap warga negara tanpa memandang segala perbedaan yang ada pada diri seseorang berhak mendapatkan dan melakukan pekerjaan serta menerima imbalan secara adil, dan tidak memandang antara yang atas dengan yang bawah, artinya pihak pertama tidak boleh membeda-bedakan pihak kedua, harus sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam surat perjanjian.

Begitu juga dengan keberadaan tenaga kerja sebagai seorang manusia memiliki hak yang sama dengan manusia lainnya<sup>5</sup> dalam hal menerima dan melakukan pekerjaan serta mendapatkan imbalan secara adil. Tenaga kerja merupakan pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat.

Keselamatan kerja adalah melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal<sup>6</sup> dan bias juga diartikan sebagai berikut: sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang bagi keamanan tenaga kerja Keselamatan kerja menyangkut segenap proses produksi dan distribusi, baik barang maupun jasa<sup>7</sup>. Disebutkan dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:<sup>8</sup>

---

<sup>4</sup> Lihat Pasal 28 D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

<sup>5</sup> Muhammad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan*, Buku Ajar, Semarang, 2015, hlm. 29

<sup>6</sup> Hardijanrusli, *Hukum KeteganaKerjaan*, Ghalia Indonesia Anggota Ikapi, Edidi Ke 2, Bogor, 2011, hlm:82

<sup>7</sup>Nur Fatin, *Pengertian Umum Dan Tujuan Keselamatan Kerja*, Di Akses Melalui: <http://Seputarpengertian.Blogspot.Com/2015/02/Pengertian-Umum-Dan-Tujuan-Keselamatan-Kerja.html>,>

Diunduh Pada Tanggal 24 Juli 2019, Pukul10.48 WIB.

<sup>8</sup> lbit

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

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal<sup>9</sup> dan bias juga juga diartikan sebagai diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma di bidang ketenagakerjaan. Dalam pengertian pembinaan norma ini sudah mencakup pengertian pembentukan, penerapan dan pengawasan norma itu sendiri.

Atas dasar itu, maka dikeluarkanlah Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, sebagai pengganti peraturan perundangan di bidang keselamatan kerja yang telah ada sebelumnya yaitu *veiligheids reglement* stbl. No. 406 Tahun 1910, yang dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan kemajuan dan perkembangan masalah ketenagakerjaan. Walaupun namanya undang-undang tentang keselamatan kerja, namun cakupan materinya termasuk pula masalah keselamatan kerja sudah terlakukan dengan baik maka kesehatan kerja akan tercapai atau terwujud.

Maka dari itu dikeluarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No 111 tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan yang dijelaskan dalam pasal (6) ayat (1),(2),(3) sebagai berikut:<sup>10</sup>

- (1) Kepesertaan Jaminan Kesehatan bersifat wajib dan mencakup seluruh penduduk Indonesia.
- (2) kepesertaan jaminan kesehatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mulai tanggal 1 januari 2014 paling sedikit meliputi:
  - a. PBI jaminan kesehatan
  - b. Anggota TNI/pegawasan negeri sipil di lingkungan kementerian pertahanan dan anggota keluarganya;

---

<sup>9</sup> Hardijanrusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia Anggota Ikapi, Edidi Ke 2, Bogor, 2011, hlm:81

<sup>10</sup> Pasal 6 Perpres No 111 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan

- c. Anggota polri/pengawai negeri sipil di lingkungan polri dan anggota keluarganya;
  - d. Peserta asuransi kesehatan perusahaan persero (persero) asuransi kesehatan Indonesia (ASKES) dan anggota keluarganya; dan
  - e. Peserta jaminan pemilihan kesehatan perusahaan persero (persero) jaminan social tenga kerja (JAMSOSTEK) dan anggota keluarganya;
- (3) kewajiban melakukan pendaftaran kepesertaan jaminan kesehatan selain peserta sebagaimana dimaksud pada ayat (2), bagi:
- a. pemberi kerja pada badan usaha milik negara, usaha besar, usaha menengah, dan usaha kecil paling lambat tanggal 1 januari 2015
  - b. pemberi kerja pada usaha mikro paling lambat tanggal 1 januari 2016
  - c. pekerja bukan menerima upah dan bukan pekerja paling lambat tanggal 1 januari 2019

Ditinjau dari segi keilmuan keselamatan kerja dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan yang penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja (perusahaan). Tempat kerja adalah setiap tempat yang di dalamnya terdapat 3 (tiga) unsur, yaitu sebagai berikut:<sup>11</sup>

1. adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha *social*.
2. adanya sumber bahaya
3. adanya tenaga kerja yang berkerja di dalamnya, baik secara terus-menerus maupun hanya sewaktu-waktu.

Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah sebuah sistem jaminan social yang ditetapkan di Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004. Jaminan sosial ini adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh Negara Republik Indonesia untuk menjamin warga negaranya untuk memenuhi kebutuhan

---

<sup>11</sup> Prof.Dr.Lalu Husni, *Pegantar Hukum Keteganakerjaan*, Pt Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 133.

hidup yang layak untuk dinikmati dan dirasakan oleh masyarakat itu sendiri, sebagaimana dalam deklarasi PBB tentang HAM tahun 1948 dan konvensi ILO No. 102 tahun 1952.<sup>12</sup>

Manfaat program Jamsosnas tersebut cukup komprehensif, yaitu meliputi jaminan hari tua, asuransi kesehatan nasional, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian. Program ini akan menyeluruh kepada warga itu sendiri.<sup>13</sup> Negara Indonesia, tidak peduli apakah mereka termasuk pekerja sektor formal, sektor informal, atau wiraswastawan.

Menurut H.L. Bakels,<sup>14</sup> secara keseluruhan perlindungan buruh/pekerja merupakan norma-norma hukum publik yang bertujuan untuk mengatur keadaan perburuhan di perusahaan, Oleh karena itu perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah wajib hukumnya untuk mensejahterakan pekerja dalam menjalani kerjanya dan agar proses kinerjanya meningkat dengan pemerintah memberikan kesejahteraan kepada pekerja.

Sementara itu dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak.<sup>15</sup> Perlindungan buruh diatur di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 67-101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan. Dengan demikian,

---

<sup>12</sup>Wikipedia, System Jaminan Soaial, Di Akses Melalui: <[https://Id.Wikipedia.Org/Wiki/Sistem Jaminan Soaial Nasional](https://Id.Wikipedia.Org/Wiki/Sistem_Jaminan_Soaial_Nasional)>, Diunduh Padatanggal 17 Juli 2019. Pukul: 19.39 WIB.

<sup>13</sup> Bakels, *Schets Van Het Nederlands Arbeidsrecht*, Deventer, Kluwer, 1997, hlm. 34-35.

<sup>14</sup> Ibit

<sup>15</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hlm. 3.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban bagi para tenaga kerja maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi.

Apabila dilihat dari banyaknya peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah yang mengatur tentang keselarasan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, maka seharusnya permalahan dan kesenjangan ataupun perselisihan yang timbul antara pekerja dan pengusaha dalam lingkungan kerja sudah dapat dicegah dan diatasi secara mudah.

Kemudian kewajiban dan hak antara pekerja dan pengusaha juga sudah dapat terpenuhi, pekerja mendapatkan kesejahteraan kerja baik dari segi ekonomi maupun keamanan dan kenyamanan kerja, dan pengusaha mendapatkan hasil produksi kerja yang berkualitas baik sesuai dengan tuntutan kerja yang diberikan kepada pekerja.<sup>16</sup> Sebagaimana yang telah di atur dalam Pasal 50 No 13 Tahun 2003 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut: “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian antara pengusaha dan pekerja/buruh”.

Terkait peraturan undang-undang ketenagakerjaan yang mana didalamnya ada perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerjaan yang disahkan dalam perjanjian kerja bersama yang dibuat secara sah dan wajib di patuhi pemberi kerja maupun penerima kerja yang didalamnya sudah tertera tentang kesehatan dan keselamatan kerja, terkait masalah kesehatan perusahaan (pihak pertama) wajib memberikan atau memfasilitasi BPJS kernehakerjaan maupun BPJS kesehatan.

---

<sup>16</sup>Dian Fitriahningsih, *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak Pekerja*, Diakses Melalui: <[http://digilib.uinsgd.ac.id/6087/4/4\\_bab1.pdf](http://digilib.uinsgd.ac.id/6087/4/4_bab1.pdf)>, diunduh pada tanggal 24 juli 2019, pukul 15.31 WIB.

Tetapi dalam pelaksanaannya, masih banyak perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjaanya, terlambat atau bahkan hanya mendaftarkan sebagian pekerjaanya kepada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan sementara hal ini bersifat wajib karena dalam praturannya telah disebutkan dalam Pasal 6 ayat (1),(2),(3) peraturan Presiden Republik Indonesia No 111 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan. Yang mana pihak pertama memfasilitasi BPJS ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan terhadap pihak kedua (karyawan).

Seperti contoh yang diteliti, dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan perusahaan, pekerja/buruh di PT Yashila Eka Karya pada tanggal 8 juli 2019, menjelaskan bahwa pekerja/buruh masih banyak yang belum didaftarkan ke BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan, Dari hasil data UPTD Dinas Ketenagakerjaan Bandung, bahwa PT Yashila Eka Karya belum mendaftarkan 3 (tiga) karyawannya ke BPJS Ketenagakerjaan dan 5 (lima) karyawan ke BPJS Kesehatan<sup>17</sup>

Mengingat masih banyak perusahaan dalam hal ini pengusaha meskipun sudah mengetahui peraturan yang berlaku tetapi tidak melaksanakan sebagaimana mestinya. Maka penelitian ini dibatasi pada PT Yashila Eka Karya di antapani bandung

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“ASPEK YURIDIS PERLINDUNGAN JAMINAN KESEHATAN KARYAWAN YANG TIDAK DIDAFTARKAN BPJS DIHUBUNGKAN DENGAN PASAL 6 PERATURAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 111 TAHUN 2013 (STUDI PADA PT YASHILA EKA KARYA BANDUNG)**

---

<sup>17</sup> Hasil Wawancara Pribadi penulis Dengan Tata Sumarto Sebagai Staff Admin Keu PT Yashila Eka Karya Jl Terusan Jakarta 138 Antapani Bandung Pada Hari Selasa Tanggal 8 Juli 2019 Pukul 13.12 Wib Di Kantor PT Yashila Eka Karya Antapani Bandung.



## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka akan dibahas beberapa persoalan guna untuk membatasi penelitian, dengan pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut

1. Bagaimanakah perlindungan hukum jaminan kesehatan yang dapat dilakukan karyawan yang tidak terpenuhinya jaminan kesehatan karyawan yang tidak didaftarkan BPJS dihubungkan dengan peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 111 tahun 2013 pasal 6 oleh PT Yashila Eka Karya?
2. Bagaimanakah akibat hukum tidak terpenuhinya jaminan kesehatan karyawan yang tidak didaftarkan BPJS dihubungkan dengan peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 111 Tahun 1013 Pasal 6 oleh PT Yashila Eka Karya?

## **C. Tujuan Penelitian**

Uraian permasalahan diatas maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum jaminan kesehatan yang dapat dilakukan karyawan yang tidak terpenuhinya jaminan kesehatan karyawan yang tidak didaftarkan BPJS dihubungkan dengan peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 111 tahun 2013 pasal 6 oleh PT Yashila Eka Karya
2. Untuk mengetahui akibat hukum tidak terpenuhinya jaminan kesehatan karyawan yang tidak didaftarkan BPJS dihubungkan dengan peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 111 Tahun 1013 Pasal 6 oleh PT Yashila Eka Karya.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Di samping untuk mengetahui tujuan yang hendak dicapai, Penulis juga berharap dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
  - a. Dengan adanya penulisan usulan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian bagi mahasiswa ilmu hukum, khususnya pada konsentrasi hukum perdata

- b. sekaligus sebagai referensi bagi pustaka hukum yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan yang dialami oleh buruh/pekerja yang belum di daftarkan BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.

## 2. Kegunaan Praktis

- a. Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran-pemikiran secara praktis yang berguna bagi profesi hukum ketenagakerjaan yang berkesenambungan dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 111 Tahun 2013 tentang jaminan kesehatan.
- b. Dengan harapan tidak ada lagi kekhawatiran yang dirasakan oleh tenaga kerja terhadap risiko yang akan terjadi pada diri dan pekerjaannya.

## E. Kerangka Pemikiran

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan negara Indonesia adalah negara hukum<sup>18</sup>. Bagi Indonesia, maka negara hukum adalah negara “negara yang berdasarkan hukum (*rechstaat*): tidak berdasarkan kesewenang-wenangan (*machstaat*)”. Menurut Aristoteles negara hukum adalah negara yang berdiri diatas hukum dan menjamin adanya keadilan bagi rakyat,<sup>19</sup> terdapat beberapa teori-teori penting dalam masalah ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:<sup>20</sup>

### 1. Teori Klasik Adam Smith

Adam Smith (1729-1790) merupakan tokoh utama dari aliran ekonomi yang kemudian dikenal sebagai aliran klasik.<sup>21</sup> Dalam hal ini teori klasik Adam Smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi

---

<sup>18</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 1 ayat (3)

<sup>19</sup> Hayat, Keadilan Sebagai Prinsip Negara Hukum, Di Akses Melalui: <http://Jurnal.Unpad.Ac.Id/pjih/artikel/view/7335/3371>, Diunduh Pada Tanggal 25 Juli 2019, Pukul 10.26 WIB.

<sup>20</sup> Ibit

<sup>21</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 17

modal (fisik) baru mukai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (necessary condition) bagi pertumbuhan ekonomi.<sup>22</sup>

## 2. Teori Pasar Tenaga Kerja

Solmon (1980) dalam Sinaga (2005) menjelaskan, bahwa pasar tenaga kerja adalah tempat aktivitas dari bertemunya pelaku-pelaku, pencari kerja dan pemberi lowongan kerja. Proses bertemunya pencari kerja dan pemberi lowongan kerja dapat terjadi sebentar saja namun dapat pula memakan waktu yang lama, masalah yang dihadapi oleh kedua belah pihak di pasar yaitu: setiap perusahaan yang menawarkan lowongan kerja maka menginginkan kualitas serta keahlian pekerja berbeda-beda sehingga menyebabkan terjadinya perbedaan tingkat upah. Sedangkan pencari kerja memiliki keahlian juga berbeda-beda sehingga pekerja menginginkan tingkat upah yang juga berbeda-beda pula. Di mana letak masalah dari kedua belah pihak adalah keterbatasan informasi.<sup>23</sup>

## 3. Teori perlindungan hukum

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya. Disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut buruh atau pekerja. Namun pada kenyataannya

---

<sup>22</sup> Hadi Setiawan, *Analisis Pengaruh Upah Minimum Provinsi, Tenaga Kerja, Dan Infrastruktur Terhadap penanaman Modal Asing Di Provinsi DKI Jakarta*, (Skripsi: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2014), hlm. 36

<sup>23</sup> Musleh, *teori-teori ketenagakerjaan*, di Akses Melalui: <<http://muslehgeo.blogspot.com/2013/06/teori-teori-ketenagakerjaan.html>>, di unduh pada tanggal 30 agustus 2019, pukul 19.50 wib.

terdapat pekerja yang belum mendapatkan hak-haknya sebagaimana mestinya<sup>24</sup>

Dari keterangan teori-teori ketenagakerjaan diatas ada juga teori ketenagakerjaan menurut Michael P.Todaro<sup>25</sup> menyatakan bahwa banyaknya tenaga kerja berarti banyaknya produktivitas tenaga kerja, sedangkan banyaknya populasi secara keseluruhan meningkatkan jumlah pasar-pasar yang potensial di dalam negeri. Kekayaan suatu negara terletak dalam pendapatan nasionalnya. Pendapatan nasional setiap masyarakat selalu persis sama dengan nilai tukar dari keseluruhan produksi tahunan dari industri, ini berarti kekayaan suatu negara terletak dalam produktifitas tenaga kerjanya.

Menurut Philipus<sup>26</sup> perlindungan hukum, selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap sikuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha

Menurut Soepomo,<sup>27</sup> perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu: yang pertama Perlindungan sosial, yaitu: perlindungan yang berkaitan dengan usaha masyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya,

---

<sup>24</sup> Asri Wijayanti , “*Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia*”, Jakarta: PT. Bina Aksara 2003, hlm 132

<sup>25</sup> Ase Satria, *Teori Tenaga Kerja Menurut Para Ahli*, di akses melalui: <<https://www.materibelajar.id/2015/12/materi-ekonomi-teori-tenaga-kerja.html>>, di unduh pada tanggal 30 agustus 2019 pukul 19.56 wib.

<sup>26</sup> Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Armico, Bandung 2003, hlm 42.

<sup>27</sup> Abdul khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2003, hlm. 61- 62

khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan social ini juga dengan kesehatan kerja. Yang kedua adalah perlindungan teknis, yaitu: perlindungan yang berkaitan dengan usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini disebut sebagai keselamatan kerja.<sup>28</sup>

Yang ketiga adalah perlindungan ekonomis yaitu: yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan social.<sup>29</sup>

Lintasan sejarah dari seluruh aliran pemikiran dalam ilmu hukum senantiasa memperjuangkan keadilan, entah dari sudut pandang manapun caranya memandang hukum, baik hukum dipandang sebagai objek, maupun hukum dipandang sebagai bagian dari subjek yang melekat dalam diri personal. Harus diakui segala analisis, pembongkaran, dekonstruksi, hingga kritik terhadap hukum dalam tataran implementatif semuanya terikat dengan kehendak untuk mewujudkan hukum dalam tujuannya untuk mencapai keadilan<sup>30</sup>

Perlindungan pekerja/buruh merupakan faktor utama dalam Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Perlindungan pekerja/buruh, terlebih dalam bentuk peraturan perundang-undangan berkembang sangat lambat. Pertentangan terjadi antara serikat-

---

<sup>28</sup> M Lutfi Chakim, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja*, Di Akses Melalui: <<http://www.lutfichakim.com/2012/08/perlindungan-hukum-tenaga-kerja.html>> diunduh pada tanggal 15 september 2019 pukul 15.35 WIB

<sup>29</sup> Iman Soepomo, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT RadjaGrafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm. 6

<sup>30</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi Ketiga, Balai Pustaka, Jakarta, 2002, hlm. 130.

serikat pekerja/buruh dan para reformis, di dalam maupun di luar parlemen, dengan para pengusaha besar dan kaum intelektual pengusung doktrin Laissez Faire.

Upaya nyata dimulai pada Tahun 1818 oleh Robert Owen, pengusaha terbesar dan terkaya sektor penenunan katun serta penggagas Sosialisme Inggris, melalui kampanyenya tentang penghapusan eksploitasi pekerja/buruh, terutama pekerja/buruh anak di Inggris. Terhadap kondisi perburuhan yang demikian maka hukum berperan besar melalui penetapan aturan-aturan yang bertujuan melindungi pekerja/buruh terhadap resiko-resiko yang mungkin timbul dalam pelaksanaan pekerjaan mereka.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja diperlukan seiring dengan perkembangan industri yang membawa serta penggunaan berbagai alat, mesin instalasi dan bahan-bahan berbahaya maupun beracun. Penggunaan alat dan bahan yang awalnya bertujuan untuk memudahkan pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya kerap justru menimbulkan peningkatan risiko kerja.

Dalam proses penggunaan/pengerjaannya. Risiko yang langsung berakibat bagi pekerja/buruh umumnya adalah risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, yang pada tingkat tertentu dapat menyebabkan putusnya hubungan kerja sehingga kelangsungan pekerjaan/penghidupan pekerja/buruh dan keluarganya tidak lagi dapat dipertahankan. Di sisi lain, terdapat risiko bagi pengusaha berupa kemungkinan terjadinya berbagai kerusakan di lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kelangsungan aset dan alat-bahan produksi serta timbulnya biaya-biaya kompensasi.<sup>31</sup>

Kesehatan dan Keselamatan Kerja diperlukan seiring dengan perkembangan industri yang membawa serta penggunaan berbagai alat, mesin instalasi dan bahan-

---

<sup>31</sup> Rudi Suardi, *Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*, Ppm, Jakarta, 2007, hlm. 4-5

bahan berbahaya maupun beracun. Penggunaan alat dan bahan yang awalnya bertujuan untuk memudahkan pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya kerap justru menimbulkan peningkatan risiko kerja dalam proses penggunaan/pengerjaannya.

Risiko yang langsung berakibat bagi pekerja/buruh umumnya adalah risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, yang pada tingkat tertentu dapat menyebabkan putusnya hubungan kerja sehingga kelangsungan pekerjaan/penghidupan pekerja/buruh dan keluarganya tidak lagi dapat dipertahankan. Di sisi lain, terdapat risiko bagi pengusaha berupa kemungkinan terjadinya berbagai kerusakan di lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kelangsungan aset dan alat-bahan produksi serta timbulnya biaya-biaya kompensasi

Untuk menanggulangi besarnya resiko maka adanya pelatihan kerja sebelum melakukan pekerjaan sebagai mana yang telah di atur dalam undang-undang ketenagakerjaan. pelatihan kerja terdapat dalam Pasal 1 ayat (9) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), yaitu sebagai berikut<sup>32</sup>

“pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Fungsi pelatihan kerja sebagaimana yang disebutkan”

Pekerja berhak mendapatkan pelatihan kerja sebelum memulai pekerjaan agar mengurangi resiko kerja. Dengan adanya pelatihan kerja, pekerja dapat meningkatkan kualitas atau mengembangkan kompetensi kerja agar suatu pekerjaan berkualitas dan terjaga produktivitas suatu pekerjaan. Selain itu pihak pertama (perusahaan) harus

---

<sup>32</sup> Undang-Undang Republic Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

antusias terhadap keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerjanya sebagai mana yang telah di jelaskan dalam Pasal 11 ayat (2) angka (2b) menyatakan sebagai berikut:<sup>33</sup>

“Dalam hal pekerja belum terdaftar pada BPJS kesehatan, pemberi kerja wajib bertanggung jawab pada saat pekerjanya membutuhkan pelayanan kesehatan sesuai dengan manfaat yang diberikan oleh BPJS kesehatan”

Dari keterangan pasal diatas bahwa pemberi kerja (perusahaan) wajib bertanggung jawab terhadap pekerjanya untuk mendaptarkan ke BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan untuk antusias keselamatan bagi pekerja sebagai yangtelah di jelakan dalam pasal (6) peraturan presiden No 111 tahun 2013 tantang jaminan kehatan

Pada akhirnya, penulis merasa bahwa pengaturan dan penanganan jaminan sosial yang diberikan oleh lembaga BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan kepada perusahaan yang belum mendaftarkan pekerjanya khususnya di wilayah Kota Bandung dan sekitarnya harus lebih ditingkatkan karena berhubungan dengan hak-hak yang diperoleh bagi setiap buruh/pekerja agar produktivitas kerja seseorang juga ikut meningkat.<sup>34</sup>

## **F. Metode Penelitian**

Penelitian merupakan hal yang penting dalam upaya mencapai tujuan tertentu dalam penulisan skripsi. Hal ini agar terhindar dari suatu penilaian bahwa penulisan skripsi dibuat dengan cara plagiat atau tanpa data yang valid. Oleh karena itu, diperlukan adanya pendekatan dengan menggunakan metode tertentu yang bersifat ilmiah. Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 111 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan Pasal 6

<sup>34</sup>D Pratiwi, Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak Pekerja, Di Akses Melalui: <[http://Digilib.Uinsgd.Ac.Id/6614/4/4\\_Bab1.Pdf](http://Digilib.Uinsgd.Ac.Id/6614/4/4_Bab1.Pdf) Data>, DiUnduh Pada Tanggal 17 Juli 2019 pukul 21.43 WIB.

<sup>35</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan Keenam, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010, hlm.9



## 1. Spesifikasi Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian Skripsi ini adalah bersifat Deskriptif Analitis, yaitu berupa penggambaran, penelaahan dan menganalisis ketentuan-ketentuan yang berlaku, demikian dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang mana hal tersebut menjadi objek penelitian.

Demikian juga hukum dalam pelaksanaannya di dalam masyarakat yang berkenaan dengan objek penelitian. Dimana ini dimaksudkan agar memiliki tujuan yang jelas sehingga memberikan gambaran yang sistematis mengenai penerapan hukum dalam bentuk sanksi administratif dan penegakan hukum melalui kerjasama Instansi yang berwenang terhadap pemberian jaminan sosial dari pemberi kerja kepada pekerja oleh BPJS Ketenagakerjaan.

## 2. Metode pendekatan

Metode pendekatan penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris yang mana merupakan jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut pula dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan di masyarakat atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang di butuhkan,

Setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.<sup>36</sup> Penelitian ini mengkaji terkait dengan pelaksanaan Pasal 6 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 111 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan terhadap suatu kasus

---

<sup>36</sup> Bambang Waluyo, Penelitian Hukum Dalam Praktik, Sinar Grafika, Jakarta, 2002, hlm.16.

yang kemudian di hubungkan dengan ketenagakerjaan yang di terapkan berdasarkan undang-undang dan doktrin terkait.

### 3. Sumber Jenis Data

#### a. Sumber Data

Secara umum, maka didalam penelitian biasanya dibedakan antara data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat (mengenai perilakunya; data empiris) dan dari bahan pustaka. Yang diperoleh langsung dari masyarakat dinamakan data primer atau data dasar dan yang kedua diberi nama data sekunder.<sup>37</sup>

Di dalam penulisan skripsi ini, data dapat dibagi kedalam dua jenis berdasarkan sumber data yang diperoleh, yaitu data primer dan data sekunder.

- 1) Sumber Data Primer, yaitu data yang diperoleh penulis langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang merupakan data awal sebagai pelengkap Skripsi ini seperti dari kantor Dinas Ketenagakerjaan yang langsung diberikan oleh staff/pegawai setempat yang kemudian diolah kembali oleh penulis kedalam bentuk penyusunan skripsi. Serta data tambahan pada saat studi kasus dengan menggunakan metode wawancara terstruktur di perusahaan PT. YASHILA EKA KARYA yang ada di jalan terusan Jakarta No. 138 Bandung.

Bahan Hukum Primer, adalah bahan-bahan hukum yang mengikat, Yaitu dokumen peraturan mengikat yang telah ditetapkan oleh Pemerintah, diantaranya:

- a. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;

---

<sup>37</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, 2014, hlm. 51.

- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
  - c. Undang- Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja;
  - d. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 111 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan;
  - e. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).
  - f. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Jaminan Sosial Nasional
  - g. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
  - h. Serta hasil wawan cara lapangan.
- 2) Bahan Hukum Sekunder, adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, hasil penelitian dalam bentuk laporan, jurnal hukum, skripsi, tesis, disertasi dan buku-buku hukum yang berhubungan dengan objek penelitian ini. Bahan hukum sekunder yang dimaksud penulis adalah Peraturan Pemerintah No. 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.
- 3) Bahan Hukum Tersier, adalah bahan yang memberikan pemahaman atau pendukung atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder

sebelumnya. Yaitu yang berasal dari Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Hukum, KUH Perdata, majalah, surat kabar, artikel, internet dan bahan hukum lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian skripsi.

b. Jenis data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang data diskriptif berupa kata-kata tertulis atau ucapan objek yang sedang diamati yang diperoleh dari fenomena dan gejala social dimasyarakat serta data kualitatif dan sumber hokum primer dan sumber hukum sekunder.

4. Teknis pengumpulan data

Penulis dalam melakukan penelitian ini menggunakan beberapa tahap penelitian diantaranya:

- a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) Pada penelitian ini, penulis akan melakukan penelitian terhadap peraturan perundang-undangan yang erat kaitannya dengan judul skripsi ini, untuk mendapatkan landasan-landasan teoritis dan memperoleh informasi dalam bentuk ketentuan formal dan data melalui naskah;
- b. Penelitian Lapangan (*Field Research*) Penelitian lapangan dilakukan sebagai data pelengkap atau data pendukung dari penelitian kepustakaan. Adapun yang menjadi objek penelitian dalam hal ini adalah BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan yang belum didaftarkan di PT. YASHILA EKA KARYA yang beralamat di Jl. Terusan Jakarta No. 138 Kota Bandung, Jawa Barat. Dan salah satu perusahaan di daerah Kota Bandung Jalan Marthadinata sebagai data pelengkap dalam penelitian terhadap studi kasus penyusunan skripsi ini.

1) Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis dan bertahap melalui pengamatan dan gejala-gejala yang timbul dari pengaturan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan pemberi kerja (Perusahaan) kepada tenaga kerja oleh PT YASHILA EKA KARYA jalan terusan Jakarta Nomor 138. Bandung Jawa Barat sebagai pusat penelitian awal penulis.

2) Wawancara

Yaitu cara yang dilakukan penulis guna memperoleh data dengan mengambil langsung informasi yang diperlukan sebagai bahan analisa melalui kegiatan tanya jawab baik secara lisan maupun tulis pada narasumber yang bertempat di PT YASHILA EKA KARYA di Jalan Terusan Jakarta Nomor 136 Bandung adalah bapak tata sumarto sebagai staff admin perusahaan

3) Studi Dokumen (Kepustakaan) Yaitu teknik pengumpulan data dari bahan pustaka yang dilakukan dengan cara mempelajari dan mengkaji bahan-bahan dokumen tertulis yang berkaitan dengan masalah penelitian. Teknik dengan cara ini juga mengumpulkan data-data sekunder yang terdiri dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja; Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 111 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan; Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional; Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

## 5. Metode Analisis Data

Metode analisis data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis data kualitatif, yaitu penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam Peraturan Perundang Undangan dan Peraturan Presiden Republik Indonsia serta norma-norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat dengan melihat sinkronisasi suatu aturan dengan aturan lainnya secara bertingkat (*hierarkhi*). Teknik analisis data kualitatif ini tidak membutuhkan populasi dan sampel melainkan dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data sekunder, baik itu berupa bahan primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan hukum tersier yang berhubungan dengan materi penulisan usulan penelitian ini.<sup>38</sup>

## 6. Lokasi Penelitian

a. Lokasi lapangan, antara lain:

1. UPTD dinas ketenaga kerjaan bandung
2. PT yashila eka karya jalan terusan Jakarta nomor 136 bandung

b. Lokasi perpustakaan, antara lain:

1. Perpustakaan UIN Sunan Gunung Djati Bandung Jl. A.H. Nasution No. 140 Bandung;
2. Perpustakaan Hukum Fakultas Syari'ah Dan Hukum Universitas UIN Sunan Gunung Djati Bandung Jl. A.H. Nasution No. 140 Bandung;
3. Badan perpustakaan daerah provinsi jawa barat, JL Soekarno Hatta nomor 629 Bandung

---

<sup>38</sup> Tulisan Ilmiah Hukum(Penelitian Skripsi) Tentang “Pelaksanaan Kesehatan Kerja Yang Tidak Didaftarkan BPJS Dihubungkan Dengan Peraturan Presiden Republic Indonesia Nomor 111 Tahun 1013 Pasal 6 Ayat (1),(2),(3) (Setudi Pada PT YASHILA EKA KARYA Bandung)