

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perencanaan pembangunan di Indonesia dewasa ini dikenal dengan Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional model Rencana Pembangunan Jangka Panjang dan turunannya, secara garis besar pola atau sistem perencanaan pembangunan di Indonesia diatur dalam Undang-undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) yang selanjutnya disebut sebagai UU Nomor 25 tahun 2004 tentang SPPN. Undang-undang tersebut secara rinci mengatur mengenai tahapan dalam pembentukan perencanaan pembangunan nasional hingga perencanaan lanjutan mulai dari pusat (nasional) hingga ke daerah (regional) maupun lembaga-lembaga yang berwenang dalam proses pembentukan termasuk kewenangan evaluasi pelaksanaan perencanaan.

Sistematika pembentukan perencanaan pembangunan yang tersistematis/tersusun dengan metode top-down dan bottom-up meniscayakan adanya kesinambungan antara rencana pembangunan pusat dengan rencana pembangunan di daerah serta mengacu pada data-data yang relevan, hal tersebut dimaksudkan agar terwujud sistem perencanaan pembangunan yang konsisten, terarah, dan berkelanjutan.

Pelaksanaan pembangunan nasional dalam sektor ketenagakerjaan itu untuk mencapai cita-cita dan tujuan bangsa Indonesia yaitu mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam

hal ini selain sumber daya alam, faktor sumber daya manusia juga mempunyai andil yang penting dalam proses perkembangan dan kemajuan negara, salah satunya adalah tenaga kerja.¹

Tenaga kerja merupakan suatu langkah pembangunan ekonomi yang mempunyai peran penting dalam segala aktivitas nasional, khususnya dalam perekonomian nasional peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Tenaga kerja yang melimpah sebagai penggerak tata kehidupan perekonomian serta merupakan sumber daya yang jumlahnya melimpah.² Oleh karena itu dibutuhkan lapangan pekerjaan yang dapat menampung seluruh tenaga kerja, tetapi tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian sesuai dengan kemampuannya, sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan itu sendiri.³

Menyadari pentingnya pekerja pada sebuah perusahaan, pemerintah serta masyarakat, maka diperlukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatan dalam menjalankan pekerjaan karena keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada pekerja, hubungan antara pekerja dan perusahaan saling membutuhkan, di satu sisi pekerja membutuhkan perusahaan untuk tempat mereka bekerja, di sisi lain perusahaan juga membutuhkan pekerja sebagai sumber daya untuk mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya, tanpa adanya pekerja tidak

¹ Hadi Setia Tunggal, *Seluk Beluk Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta, 2014, hlm 7.

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Ed-Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm 47.

³ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Cet4*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm 76.

akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.⁴ Pemikiran-pemikiran ini merupakan suatu program perlindungan pekerja yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.⁵

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai Lembaga Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja, BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja), yang dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero), namun sesuai UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014.

Sejarah terbentuknya BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama Jamsostek mengalami proses yang panjang dimulai dari UU Nomor 33 Tahun 1947 jo UU Nomor 2 Tahun 1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) Nomor 48 Tahun 1952 jo PMP Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pengaturan Bantuan untuk Usaha Penyelenggaraan Kesehatan Buruh, hingga di berlakukannya UU Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja, secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

⁴ Lalu Husni, *Perlindungan Buruh (Arbeitsbescherming)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 75.

⁵ *Ibid.*

Tonggak penting adalah lahirnya UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), dan melalui PP Nomor 36 Tahun 1995 ditetapkannya PT. Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Pada peraturan perundang-undangan bahwa yang dimaksud dengan BPJS adalah: “Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang yang di bentuk untuk menyelenggarakan jaminan sosial”.⁶

Pembentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan pelaksanaan program jaminan sosial nasional yang bertujuan untuk memberikan jaminan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia dimana: “BPJS bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup layak bagi setiap Peserta dan/atau anggota keluarganya”.⁷ Adapun pada Pasal berikutnya dimana: “Badan Penyelenggara Jaminan Sosial terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan”.⁸

BPJS Ketenagakerjaan terus meningkatkan kompetensi pelayanan dan mengembangkan berbagai program yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan

⁶ Lihat Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

⁷ *Ibid*, Pasal 3.

⁸ *Ibid*, Pasal 5 Ayat (1).

keluarganya. Kini, jaminan sosial nasional tidak hanya berlaku untuk pekerja formal. Pekerja mandiri atau pekerja di luar hubungan kerja, yaitu pekerja yang berusaha sendiri dan umumnya bekerja pada usaha-usaha ekonomi informal, juga bisa menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan.

Untuk mendapatkan jaminan-jaminan tersebut, tenaga kerja wajib mendaftarkan diri atau di daftarkan oleh pemberi kerja ke BPJS Ketenagakerjaan dengan membayar iuran yang persentasenya sudah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Mendaftarkan diri atau pekerja Anda sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, selain melaksanakan tugas sebagai warga negara, juga memberikan manfaat proteksi sosial bagi pekerja dan tenaga kerja yang ada di perusahaan.⁹

Sebagai program publik, BPJS Ketenagakerjaan memberikan hak dan membebani kewajiban secara pasti bagi pengusaha dan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, sedangkan kewajiban peserta yaitu tertib administrasi dan membayar iuran sesuai dengan Pasal 17 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang berbunyi:

“Setiap pemberi kerja wajib memungut iuran dari pekerjanya, menambahkan iuran yang menjadi kewajibannya dan membayarkan iuran tersebut kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial secara berkala”

Pembayar iuran atau premi BPJS menurut Pasal 19 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah pemberi kerja,

⁹ Tim Visi Yustisia, *Pekerja Melek Hukum; Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, Cetakan pertama, Visimedia Pustaka, Jakarta, 2016, hlm 98-99.

peserta yang bukan pekerja dan bukan penerima bantuan iuran wajib, dan pemerintah. Yang dimaksud pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Selanjutnya, ditegaskan pula dalam Pasal 19 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial berbunyi:

“Pemberi kerja wajib membayar dan menyetor Iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS”

Wanprestasi adalah pelaksanaan kewajiban yang tidak tepat pada waktunya atau dilakukan tidak menurut selayaknya. Pasal 1236 KUHPerdara mengatakan bahwa, si berhutang wajib memberikan ganti biaya, rugi dan bunga kepada si berpiutang, apabila telah membawa dirinya dalam keadaan tidak mampu untuk menyerahkan bendanya, atau telah tidak merawat sepatutnya guna menyelamatkannya.

Wanprestasi adalah tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang ditentukan dalam perjanjian yang dibuat antara kreditur dengan debitur.¹⁰ Seorang debitur dikatakan lalai, apabila ia tidak memenuhi kewajibannya atau terlambat memenuhinya tetapi tidak seperti yang telah diperjanjikan.¹¹

Wanprestasi terdapat dalam Pasal 1243 KUHPerdara, yang menyatakan bahwa:

“Penggantian biaya, rugi dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan, barulah mulai diwajibkan, apabila si berhutang, setelah dinyatakan lalai

¹⁰ Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Jakarta, 2008, hlm, 180.

¹¹ Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta, PT. Arga Printing, 2007, hlm 146.

memenuhi perikatannya, tetap melalaikannya, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuat dalam tenggang waktu yang telah dilampaukannya”.¹²

Kata lain wanprestasi juga dapat diartikan suatu perbuatan ingkar janji yang dilakukan oleh salah satu pihak yang tidak melaksanakan isi perjanjian, isi ataupun melaksanakan tetapi terlambat atau melakukan apa yang sesungguhnya tidak boleh dilakukannya.

Dalam skala nasional, BPJS Ketenagakerjaan menargetkan jumlah perusahaan yang patuh dan mengikuti jaminan sosial ketenagakerjaan mencapai 85% (delapan puluh lima persen) pada tahun 2017.¹³ Sementara di kota Bandung sendiri menurut Bapak Sonny dan Bapak Rifi selaku pegawai BPJS Ketenagakerjaan bidang petugas pemeriksa wilayah tercatat masih banyak perusahaan-perusahaan atau pemberi kerja yang tidak patuh dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan, pada akhir 2018 kemarin BPJS Ketenagakerjaan melaporkan 43.000 (Empat puluh tiga ribu) perusahaan penunggak iuran dengan mencapai angka 1,1 Triliun (satu koma satu Triliun) kepada Kejaksaan Tinggi.¹⁴

Menurut Deputy Direktur Ketenagakerjaan BPJS Ahmad Hafiz, pihaknya sudah berkali-kali mengingatkan kepada pengusaha untuk mendaftarkan tenaga kerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan. Selain mendaftarkan, tentu juga membayar iuran sesuai dengan peraturan pemerintah, lalu Menurut Mariansah, ketika ada

¹² Ahmadi Miru, Sakka Pati, *Hukum Perikatan*, Jakarta, Rajawali Pers, 2008, hlm 12.

¹³ Tempo, *Bpjs Ketenagakerjaan keluhkan banyak perusahaan belum daftar*, Melalui <http://m.tempo.co/read/news/2017/04/20/090867893/bpjs-ketenagakerjaan-keluhkan-banyak-perusahaan-belum-daftar>>, data diunduh Selasa, 1 Januari 2019 jam 08:00.

¹⁴ Hasil wawancara pribadi penulis dengan Bapak Sony dan Bapak Rifi selaku bidang petugas pemeriksa wilayah tanggal 22 Agustus 2019 Jam 09:00.

karyawan perusahaan yang menunggak iuran dan karyawan tersebut mengalami resiko atas pekerjaannya, maka BPJS Ketenagakerjaan tidak dapat memproses ganti rugi atas resiko tersebut, dan tentu ini sangat merugikan karyawan.¹⁵

Dari uraian permasalahan tersebut banyaknya perusahaan yang wanprestasi atau tidak membayar iuran pembayaran BPJS Ketenagakerjaan sementara hal ini bersifat wajib karena pengaturannya telah disebutkan dalam Pasal 19 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dalam kata lain berarti perusahaan tersebut tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang ditentukan dalam perjanjian yang dibuat antara kreditur dengan debitur.¹⁶ Seorang debitur dikatakan lalai, apabila ia tidak memenuhi kewajibannya atau terlambat memenuhinya tetapi tidak seperti yang telah diperjanjikan.¹⁷

Yang mana hal tersebut sehingga akhirnya melatarbelakangi untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PELAKSANAAN IURAN JAMINAN SOSIAL YANG TIDAK DIBAYARKAN OLEH PERUSAHAAN (WANPRESTASI) KEPADA BPJS KETENAGAKERJAAN DI HUBUNGKAN DENGAN PASAL 19 AYAT (2) UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (Studi Kasus Cv. Citra Mandiri di Kota Bandung)”**

¹⁵ Merdeka, *BPJS Ketenagakerjaan laporkan perusahaan penunggakan iuran, total 1,1 triliun*, Melalui: <<https://www.merdeka.com/peristiwa/bpjs-ketenagakerjaan-laporkan-perusahaan-penunggak-iuran-total-rp-11-triliun.html>>, data diunduh Selasa, 12 Maret 2019 jam 08:00.

¹⁶ Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Jakarta, 2008, hlm 180.

¹⁷ Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT. Arga Printing, Jakarta, 2007, hlm 146.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan di atas, penulis merumuskan beberapa permasalahan yang akan di bahas, diantaranya :

1. Bagaimanakah akibat hukum terhadap perusahaan yang tidak membayar iuran jaminan sosial (wanprestasi) kepada BPJS Ketenagakerjaan apabila dihubungkan dengan Pasal 19 ayat (2) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ?
2. Apa yang menjadi kendala perusahaan yang tidak membayar iuran jaminan sosial pada BPJS ketenagakerjaan apabila dihubungkan dengan Pasal 19 ayat (2) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ?
3. Apakah upaya perusahaan yang tidak membayar iuran jaminan sosial pada BPJS ketenagakerjaan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penulisan penelitian ini antara lain untuk :

1. Untuk mengetahui akibat hukum terhadap perusahaan yang tidak membayar iuran jaminan sosial (wanprestasi) kepada BPJS Ketenagakerjaan apabila dihubungkan dengan Pasal 19 ayat (2) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

2. Untuk mengetahui kendala perusahaan yang tidak membayar iuran jaminan sosial pada BPJS ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui upaya perusahaan yang tidak membayar iuran jaminan sosial pada BPJS Ketenagakerjaan.

D. Kegunaan Penelitian

Disamping untuk mengetahui tujuan yang hendak dicapai, penulis juga berharap dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut :

1. Kegunaan Secara Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara teoritis di bidang Ilmu Hukum pada umumnya dan khususnya pada konsentrasi hukum perdata.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan kepustakaan hukum yang berkaitan dengan perusahaan yang tidak membayar iuran kepada BPJS Ketenagakerjaan di kaitkan dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
2. Kegunaan Secara Praktis
 - a. Sebagai acuan agar program jaminan sosial kedepannya dapat berjalan dengan lancar sehingga tidak ada lagi perusahaan di kota Bandung yang tidak membayar iuran kepada BPJS Ketenagakerjaan.
 - b. Sebagai sebuah kontribusi ide atau pemikiran yang dapat dijadikan bahan pengetahuan bagi siapa saja yang memerlukan, khususnya

kalangan Mahasiswa Hukum UIN dan perguruan tinggi lainnya yang ingin mengetahui mengenai Ketenagakerjaan.

E. Kerangka Pemikiran

Banyaknya tenaga kerja di Indonesia mendorong pemerintah untuk membuat peraturan agar tenaga kerja di Indonesia dapat terlindungi. Perlindungan Tenaga Kerja sangatlah penting, sesuai dengan pelaksanaan amanat Undang-Undang Dasar Tahun 1945, khususnya Pasal 27 ayat (2) tentang hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu perlindungannya itu pemerintah melahirkan suatu produk hukum berupa Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).¹⁸

Pada akhir tahun 2004, Pemerintah menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amendemen UUD 1945 tentang perubahan Pasal 34 Ayat (2), yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja. Tahun 2011, ditetapkanlah UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. PT Jamsostek tetap di percaya untuk

¹⁸ Sejarah BPJS Ketenagakerjaan, Melalui: <https://id.wikipedia.org/wiki/BPJS_Ketenagakerjaan#Sejarah>, data diunduh tanggal 17 Februari 2019, Pukul 19.00 WIB.

menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JK), dan penambahan Jaminan Pensiun (JP) yang dimulai sejak 1 juli 2105.

Teori hukum dipelajari sudah sejak zaman dahulu oleh para ahli hukum Yunani maupun Romawi dengan membuat berbagai pemikiran tentang hukum sampai kepada akar-akar filsafatnya.¹⁹ Teori hukum bertujuan untuk menjelaskan kejadian-kejadian dalam bidang hukum dan mencoba untuk memberikan penilaian.

Berikut beberapa teori hukum dalam hukum perburuhan (ketenagakerjaan) yang berlaku di Indonesia antarlain yaitu, Teori Kedaulatan Negara (Demokrasi Pancasila)²⁰, Teori Kedaulatan Hukum (bersifat mengikat)²¹, Teori Cita Hukum²², Teori Perlindungan Hukum²³, Teori Keadilan²⁴, Teori Tanggung Jawab²⁵, Teori Kepastian Hukum (peraturan/ketentuan umum)²⁶.

Dalam penelitian dasar analisis ini teori yang akan digunakan penulis yaitu Teori Perlindungan Hukum (Perlindungan Terhadap HAM) Perlindungan Hukum menurut Satjipto Raharjo yaitu dimana hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mendapatkan suatu kekuasaan yang dilakukan secara terukur (tertentu dan dalamnya) untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut²⁷, serta Teori

¹⁹ Tim R.A.De.Rozarie, *Hukum Ketenagakerjaan dan perkembangannya*, CV. R.A.De.Rozarie, Surabaya, 2014, hlm 23.

²⁰ *Ibid*, hlm 26.

²¹ *Ibid*, hlm 28.

²² *Ibid*.

²³ *Ibid*, hlm 33.

²⁴ *Ibid*, hlm 38.

²⁵ *Ibid*, hlm 39.

²⁶ *Ibid*, hlm. 43.

²⁷ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1991, hlm 53.

Tanggung Jawab dimana teori ini mengharuskan adanya tanggung jawab dari pihak pemberi kerja karena sudah melakukan wanprestasi. Pada prinsipnya, hal ini bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia ketika suatu kewajiban tidak terpenuhi maka akan menjadi tidak terlaksananya suatu hak.

Hukum perburuhan/ketenagakerjaan merupakan spesies dari genus hukum umumnya. Berbicara tentang batasan pengertian hukum, hingga saat ini para ahli belum menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum, disebabkan karena hukum itu sendiri mempunyai bentuk serta segi yang sangat beragam. Ahli hukum berkebangsaan Belanda, mendefinisikan hukum sebagai keseluruhan ketentuan-ketentuan kehidupan yang bersifat memaksa, yang melindungi kepentingan orang dalam masyarakat.²⁸

Pendapat lainnya di kemukakan oleh Wirjono Prajadikoro yang menyatakan bahwa hukum adalah serangkaian peraturan mengenai tingkah laku orang-orang sebagai anggota masyarakat, sedangkan satu-satunya tujuan hukum adalah menjamin kebahagiaan dan ketertiban dalam masyarakat. Pendapat diatas menunjukkan bahwa hukum itu mempunyai makna yang sangat luas, namun demikian secara umum, hukum dapat dilihat sebagai norma yang mengandung nilai tertentu.²⁹

²⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Ed-Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm 17.

²⁹ *Ibid*, hlm 17.

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman Belanda di maksudkan dengan istilah buruh adalah pekerjaan kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/Pegawai”. Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belahkan orang-orang pribumi.

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.³⁰

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.” Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan pengertian Hukum Ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan

³⁰ *Ibid*, hlm 34.

dengan tenaga kerja baik sebelum kerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.³¹

Selain itu dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun.” Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, dan badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.³² Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau terciptanya setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut dengan *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikat dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Menyimak pengertian perjanjian kerja diatas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah “di bawah perintah pihak lain”, di bawah perintah ini

³¹ *Ibid*, hlm 24.

³² Lihat Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

menunjukkan hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi), pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³³

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 :³⁴

- a. Norma keselamatan kerja yang meliputi keselamatan kerja, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan;
- b. Norma kesehatan kerja dan *heigiene* kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, perawatan tenaga kerja yang sakit;

³³Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalian Indonesia, Jakarta, 2003, hlm 12.

³⁴ *Ibid*, hlm 20.

- c. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berkaitan dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti;
- d. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan.

Selanjutnya berbicara mengenai jaminan sosial ketetapan MPR No. X/MPR/2001 tentang Laporan Pelaksanaan Putusan MPR RI oleh Lembaga Tinggi Negara Pada Sidang Tahunan MPR RI Tahun 2001 menugaskan pada presiden untuk membentuk sistem jaminan sosial nasional dalam rangka memberi perlindungan sosial yang lebih menyeluruh dan terpadu.³⁵

ILO (2002) menyebutkan bahwa jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan yang disediakan dalam suatu masyarakat untuk masyarakat itu sendiri melalui berbagai upaya dalam menghadapi kesulitan keuangan yang dapat terjadi karena kesakitan, kelahiran, pengangguran, kecacatan, lanjut usia, ataupun kematian. Selanjutnya dijelaskan bahwa jaminan sosial terdiri dari asuransi sosial, bantuan sosial, tunjangan keluarga, provident funds, dan skema yang diselenggarakan oleh *employer* seperti kompensasi dan program komplementer lainnya.

Perusahaan yang tidak membayar iuran pembayaran BPJS Ketenagakerjaan disebut sebagai perusahaan yang melakukan wanprestasi sementara hal ini bersifat wajib karena pengaturannya telah disebutkan dalam

³⁵ Penelitian Hukum oleh Yohandarwati, dkk., *Desain Sistem Perlindungan Sosial Terpadu*, pada Direktorat Kependudukan, Kesejahteraan Sosial, Dan Pemberdayaan Perempuan Bappenas, 2003, hlm 1.

Pasal 19 (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang berbunyi:

“Pemberi kerja wajib membayar dan menyetor Iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS”

Dalam kata lain berarti perusahaan tersebut tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang ditentukan dalam perjanjian yang dibuat antara kreditur dengan debitur, dalam hal tersebut berarti perusahaan juga telah melanggar Pasal 99 Ayat (1) yang berbunyi:

“Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”

Seorang debitur dikatakan lalai, apabila ia tidak memenuhi kewajibannya atau terlambat memenuhinya tetapi tidak seperti yang telah diperjanjikan.³⁶ Istilah wanprestasi diambil dari bahasa (*wanprestatie*) yang artinya buruk (kealpaan/kelalaian)³⁷ wanprestasi dapat diartikan sebagai suatu keadaan karena kesalahan atau kelalaian debitur yang menyebabkan debitur itu berhalangan untuk melakukan atas prestasinya.

Wanprestasi adalah pelaksanaan kewajiban yang tidak tepat pada waktunya atau dilakukan tidak menurut selayaknya. Pasal 1236 KUHPerdara mengatakan bahwa, si berhutang wajib memberikan ganti biaya, rugi dan bunga kepada si berpiutang, apabila telah membawa dirinya dalam keadaan tidak

³⁶ Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT. Arga Printing, Jakarta, 2007, hlm 146.

³⁷ Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT. Arga Printing, Jakarta, 2007, hlm 45

mampu untuk menyerahkan bendanya, atau telah tidak merawat sepatutnya guna menyelamatkannya.

Wanprestasi adalah tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang ditentukan dalam perjanjian yang dibuat antara kreditur dengan debitur.³⁸ Seorang debitur dikatakan lalai, apabila ia tidak memenuhi kewajibannya atau terlambat memenuhinya tetapi tidak seperti yang telah diperjanjikan.³⁹ Wanprestasi terdapat dalam Pasal 1243 KUHPerdara, yang menyatakan bahwa:

“Penggantian biaya, rugi dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan, barulah mulai diwajibkan, apabila si berutang, setelah dinyatakan lalai memenuhi perikatannya, tetap melalaikannya, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuat dalam tenggang waktu yang telah dilampaukannya”.⁴⁰

Kata lain wanprestasi juga dapat diartikan suatu perbuatan ingkar janji yang dilakukan oleh salah satu pihak yang tidak melaksanakan isi perjanjian, isi ataupun melaksanakan tetapi terlambat atau melakukan apa yang sesungguhnya tidak boleh dilakukannya. Mengenai pengertian dari wanprestasi, menurut Ahmadi Miru wanprestasi itu dapat berupa perbuatan :⁴¹

1. Sama sekali tidak memenuhi prestasi.
2. Prestasi yang dilakukan tidak sempurna.
3. Terlambat memenuhi prestasi.
4. Melakukan apa yang dalam perjanjian dilarang untuk dilakukan.

³⁸ Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Jakarta, 2008, hlm 180.

³⁹ Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta, PT. Arga Printing, 2007, hlm 146.

⁴⁰ Ahmadi Miru, Sakka Pati, *Hukum Perikatan*, Jakarta, Rajawali Pers, 2008, hlm 12.

⁴¹ Ahmadi Miru, *Op.Cit*, hlm 74.

F. Langkah-Langkah Penelitian

Metode penelitian merupakan unsur mutlak yang harus ada di dalam penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan. Untuk memperoleh suatu hasil penelitian yang maksimal dan baik diperlukan ketelitian, kecermatan, dan usaha yang gigih, maka dalam mengumpulkan dan mengolah data-data dan bahan-bahan, penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan cara *deskriptif analisis* yaitu menggambarkan berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan hukum positif yang terkait dengan permasalahan yang diteliti.⁴² Dalam penelitian ini, fakta-fakta dianalisis untuk memperoleh gambaran menyeluruh dan sistematis mengenai aspek-aspek yang berkaitan dengan iuran jaminan sosial yang tidak di bayarkan, kemudian dianalisis berdasarkan teori-teori hukum dan fakta-fakta yang terjadi dalam pelaksanaan iuran jaminan sosial yang tidak di bayarkan oleh perusahaan kepada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Suci Bandung.

2. Metode Pendekatan

Pada penelitian ini menggunakan spesifikasi penelitian *yuridis normatif* yaitu menguji dan mengkaji data sekunder yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penegakan hukum

⁴² Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998, hlm 97.

terhadap perusahaan yang melakukan wanprestasi mengenai iuran jaminan sosial terhadap BPJS Ketenagakerjaan. Pendekatan ini dikenal pula dengan pendekatan kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini.⁴³

3. Sumber Data dan Jenis Data

a. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi sejumlah bahan informasi yang terdapat dalam buku-buku dan informasi lainnya baik buku yang memiliki hubungan dengan penelitian maupun buku-buku penunjang. Penelitian ini terdiri dari dua sumber data yaitu :

1) Data Primer

Bahan-bahan hukum primer yang akan digunakan adalah peraturan perundang-undangan seperti :

- a) Undang-Undang Dasar Tahun 1945.
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.
- d) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

⁴³ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985, hlm 24.

- e) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan primer, dan dapat membantu menganalisa bahan hukum primer yang meliputi: buku-buku tentang hukum, hasil karya ilmiah dan hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang di teliti.

3) Data Tersier

Sumber data yang berfungsi sebagai penunjang dari sumber data primer dan sekunder. Adapun sumber data tersier adalah sumber data yang di ambil dari kamus hukum.

b. Jenis Data

Penelitian ini dilakukan dengan melakukan pengumpulan data kualitatif. Kualitatif adalah data yang dikumpulkan berupa jawaban atas pertanyaan penelitian yang diajukan terhadap permasalahan yang dirumuskan dan menjadi tujuan. Pendekatan ini digunakan agar memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait penegakan hukum terhadap perusahaan yang melakukan wanprestasi mengenai iuran jaminan sosial terhadap badan penyelenggara jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan dengan sumber data yang diperoleh daripada kuantitasnya (bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tersier).

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk menunjang penelitian ini, maka teknik penelitian yang diperlukan adalah sebagai berikut :

- a. Studi Kepustakaan, adalah penelitian sumber data terhadap dokumen-dokumen atau informasi yang berhubungan dengan penelitian ini berupa sumber bacaan dari berbagai literature, agar mendapatkan landasan teoritis dan memperoleh informasi dalam bentuk ketentuan-ketentuan formal dan data-data melalui naskah yang ada.
- b. Studi Lapangan, teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara:
 1. Observasi, adalah pengamatan panca indera manusia (penglihatan dan pendengaran) diperlakukan untuk menangkap gejala yang diamati. Maka metode observasi ialah metode yang digunakan untuk mengetahui secara empiris tentang fenomena objek yang diamati. Hasil yang ditemukan di lapangan selanjutnya dicatat dan dianalisis. Dalam hal ini, peneliti mendatangi langsung kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Suci Bandung.
 2. Wawancara, dalam melakukan penelitian secara langsung ini penulis akan melakukannya secara sistematis dan dilandasi kepada tujuan penelitian untuk memperoleh data, yaitu data yang akurat dan tepat. Wawancara yang akan digunakan adalah wawancara terpimpin (*Guided Interview/Controlled Interview/Structured Interview*) artinya dilakukan dengan menggunakan kerangka-kerangka pernyataan supaya tidak banyak waktu yang terbuang

dalam melakukan wawancara, akan tetapi tidak menutup kemungkinan muncul pertanyaan baru supaya pengumpulan data ini tidak monoton dan terkesan formal tapi dibuat santai dan tetap terarah.

- c. Studi Dokumentasi, adalah metode pengumpulan data yang datanya diperoleh dari buku, internet, atau dokumen lain yang menunjang penelitian yang dilakukan.

5. Analisis Data

Analisa data digunakan untuk memecahkan suatu permasalahan dalam penelitian, data yang diperoleh penulis selanjutnya dianalisa secara *deskriptif kualitatif*.⁴⁴ Analisis *deskriptif kualitatif* yaitu metode analisis data yang mengelompokkan dan menyeleksi data yang diperoleh dari penelitian lapangan menurut kualitas dan kebenarannya, kemudian dihubungkan dengan teori-teori, asas-asas, dan kaidah-kaidah hukum yang diperoleh dari jawaban atas permasalahan yang dirumuskan.

6. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian akan dilakukan, antara lain :

- a. Lokasi Perpustakaan

- 1) Perpustakaan UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Jl. A.H. Nasution, No. 103 Kota Bandung, Jawa Barat.

⁴⁴ Famudji, *Metode Penelitian Hukum*, Fakultas Hukum UI, Jakarta, 2005, hlm 67

- 2) Perpustakaan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Bandung, Jl. A.H. Nasution, No. 103 Kota Bandung, Jawa Barat.
 - 3) Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah, Jl. Kawalayaan Indah II No. 4 Sukapura, Kiaracondong, Kota Bandung, Jawa Barat.
 - 4) Perpustakaan Universitas Pajajaran, Jl. Dipatiukur No. 46 Bandung.
- b. Lokasi Lapangan
- 1) Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) cabang Suci Bandung, Jl. PPH. Mustofa No. 39, Neglasari, Kota Bandung.
 - 2) Kantor perusahaan Cv. Citra Mandiri di Kota Bandung.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG