

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini, peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional sangat penting ditambah lagi dengan adanya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan usaha yang dapat mengakibatkan berbagai risiko yang dapat mengancam keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan tenaga kerja.¹ Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik material maupun spiritual, seperti yang tercantum dalam Pancasila sila ke 5 dan alinea ke 4 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam melaksanakan pembangunan nasional diperlukan beberapa faktor yang menunjang seperti faktor modal, alam, dan tenaga kerja. Masing-masing dari ketiga faktor tersebut memiliki peran yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Dari ketiga faktor tersebut peran tenaga kerja tidak kalah pentingnya dengan faktor penunjang lainnya

¹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 151

karena tenaga kerja merupakan faktor pendukung perekonomian suatu negara. Namun dalam praktiknya, masih banyak permasalahan-permasalahan yang bersangkutan dengan tenaga kerja.

Permasalahan di Indonesia dalam bidang ketenagakerjaan adalah hubungan kerja yang tidak seimbang antara pengusaha dengan tenaga kerja sehingga tidak terpenuhinya hak-hak tenaga kerja. Ditambah lagi adanya iklim persaingan usaha yang semakin ketat, sehingga menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi terhadap biaya produksi. Pengusaha dan para pekerja harus bekerja sama dalam melancarkan jalannya program jaminan sosial untuk pekerja itu sendiri.

Mengingat peran tenaga kerja yang sangat penting dalam proses pembangunan nasional, diperlukan perlindungan terhadap tenaga kerja dan keluarganya untuk menciptakan kesejahteraan berkaitan dengan dilakukannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan yang dimaksud adalah perlindungan terhadap sosial, ekonomi, serta perlindungan fisik teknis yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan pekerja. Perlindungan tenaga kerja ini bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesetaraan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja secara professional dimana aspek bisnis tetap menjadi perhatian yang serius untuk menjaga kelangsungan usaha, akan tetapi tidak mengabaikan unsur sosial sehingga perusahaan dapat mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang optimal.

Perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana diatur secara normatif dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Hal ini dipertegas kembali dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (hasil amandemen kedua) Bab XA tentang Hak Asasi Manusia (Pasal 28A-28J). Pasal 28 D mengamanatkan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Selanjutnya dalam Pasal 28 I ayat (4) menegaskan bahwa perlindungan (*protection*), pemajuan (*furtherance*), penegakan (*enforcement*), dan pemenuhan (*fulfilment*) hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah.

Perlindungan yang dimaksud adalah perlindungan terhadap sosial, ekonomi, serta perlindungan fisik teknis yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan pekerja. Perlindungan tenaga kerja ini bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesetaraan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja secara professional dimana aspek bisnis tetap menjadi perhatian yang serius untuk menjaga kelangsungan usaha, akan tetapi tidak mengabaikan unsur sosial sehingga perusahaan dapat mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang optimal.

Jaminan sosial tenaga kerja (*social security*) secara luas dikemukakan oleh ILO (*International Labour Organization*) pada prinsipnya adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk warganya melalui berbagai usaha dalam menghadapi risiko-risiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau sangat berkurangnya penghasilan.²

Jaminan sosial sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Hal ini juga menjadi salah satu tujuan dibentuknya Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yakni mensejahterahkan rakyat. Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 tersebut yang mengemukakan: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan. Negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas umum yang layak”. Oleh sebab itu dibuatlah program untuk menjamin perlindungan seluruh rakyat Indonesia dalam program Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Dimana yang dimaksud dengan Sistem Jaminan Sosial Nasional berdasarkan isi Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yaitu:

² Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 53

“Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial”.³

Dasar Hukum pelaksanaan jaminan sosial bagi buruh/pekerja adalah:

1. Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dan perubahannya tahun 2002, Pasal 5, Pasal 20, Pasal 28, Pasal 34;
2. Deklarasi HAM PBB atau Universal Declaration of Human Rights Tahun 1948 dan konvensi ILO No. 102 Tahun 1952;
3. TAP MPR RI No.X/MPR/2001 yang menugaskan kepada Presiden RI untuk membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional;
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
6. Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja;

³ Sentosa Sembiring, *Himpunan Undang-Undang Lengkap Tentang Asuransi Jaminan Sosial*, Nuansa Aulia, Bandung, 2016, hlm. 20.

8. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial;
9. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan;
10. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial;
11. Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.⁴

Di Indonesia, ketenagakerjaan diatur dalam UU 13 tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan yang disempurnakan di dalam *Omnibus Law* (untuk selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) yaitu UU No.11 Tahun 2020. Hak-hak tenaga kerja telah diatur dalam Undang-Undang atau UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Berbicara mengenai hak Pekerja/Buruh berarti kita membicarakan hak-hak asasi, maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri Pekerja/Buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi

⁴ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 122.

berupa hak Pekerja/Buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi.⁵

Berikut hak karyawan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan:

1. Hak dasar untuk memperoleh upah yang layak.
2. Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dari perusahaan tanpa diskriminasi.
3. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja.
4. Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan yaitu tujuh jam dalam satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau delapan jam dalam satu hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.
5. Hak atas penempatan tenaga kerja.
6. Hak mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja.
7. Hak mendapatkan kesejahteraan melalui jaminan sosial tenaga kerja.
8. Hak ikut serta dalam serikat pekerja atau buruh.

⁵ Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm.15

9. Hak mendapatkan cuti yaitu sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah karyawan bekerja selama satu tahun secara terus menerus.
10. Hak istirahat pekerja setelah bekerja empat jam terus menerus, mendapat kesempatan istirahat selama minimal setengah jam.
11. Hak cuti melahirkan dan cuti haid khusus karyawan perempuan:
Satu setengah bulan sebelum melahirkan serta hari pertama dan kedua saat masa haid.
12. Hak melaksanakan ibadah.
13. Hak melakukan mogok kerja.
14. Hak mendapatkan pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja atau PHK.

Sedangkan untuk jaminan sosial tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja dimana peraturan ini sebagai payung bagi peraturan baru yaitu Undang-Undang No.24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Upaya-upaya pemberian perlindungan bagi pekerja meliputi hak berserikat dan berunding bersama, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja yang mencakup jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan terhadap kecelakaan, dan jaminan kematian serta syarat-syarat kerja lainnya perlu dikembangkan secara terpadu dan bertahap dengan

mempertimbangkan dampak ekonomi dan moneternya, kesiapan sektor terkait, kondisi pemberian kerja, lapangan kerja dan kemampuan tenaga kerja.⁶

Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lancar diperlukan faktor-faktor yang mendukung seperti jumlah tenaga kerja yang cukup, pemberian upah secara teratur dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan tersedianya layanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) namun sekarang berubah nama menjadi BPJS Ketenagakerjaan, BPJS merupakan perusahaan asuransi yang berkaitan dengan asuransi jiwa dan menyangkut masalah keuangan kematian, kesehatan atau kecelakaan kerja bagi nasabahnya. Definisi BPJS tertuang dalam pasal 1 angka (1) Undang-Undang No.24 Tahun 2011 tentang BPJS, yaitu :

“Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial”.

Pembentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan pelaksanaan program jaminan sosial nasional yang bertujuan untuk memberikan jaminan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia yang tertuang dalam Pasal 3 Undang-Undang No.24 Tahun 2011, yaitu :

⁶ Drs. C.S.T Kansil & Christine Kansil, *Pokok-pokok Hukum Jamsostek*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1997, hlm.127

“BPJS bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap Peserta dan/atau anggota keluarganya”.

Pengusaha mempunyai kewajiban untuk memelihara serta meningkatkan kesejahteraan pekerjanya, sehingga dapat timbul rasa tanggung jawab pekerja atas pelaksanaan program BPJS tersebut dan terciptanya suasana yang optimal maka akan terbentuk hubungan kerja yang saling membutuhkan dan menguntungkan bagi masing-masing pihak.

Setiap pekerja yang bekerja dan menerima upah wajib didaftarkan oleh pemberi kerja ke BPJS Ketenagakerjaan yang mana hal ini diatur dalam Pasal 15 angka (1) Undang-undang No.24 Tahun 2011 tentang BPJS yang berbunyi:

“Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti”.⁷

Sebagai langkah yang ditempuh untuk menjamin kehidupan para pekerja, Perusahaan yang memenuhi syarat dengan mempekerjakan tenaga

⁷ Pasal 15 angka (1) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

kerja dalam suatu hubungan kerja sebanyak 10 (sepuluh) pekerja atau membayar upah paling sedikit Rp1.000.000,- (satu juta) sebulan, diwajibkan untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program BPJS.

Peran BPJS sangat diperlukan dalam upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja yang dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja. Dengan berasaskan kekeluargaan, usaha bersama, dan gotong royong program BPJS ini dapat melindungi hak-hak pekerja.

Adapun ruang lingkup program BPJS Ketenagakerjaan, meliputi :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK);
- b. Jaminan Kematian (JKM);
- c. Jaminan Hari Tua (JHT); dan
- d. Jaminan Pensiun (JP).

Khusus program jaminan pemeliharaan kesehatan berlaku juga untuk keluarga tenaga kerja yaitu diberikan kepada tenaga kerja atau suami istri yang sah dan anak sebanyak-banyaknya tiga (3) orang. Jaminan ini meliputi :

- a) Perawatan rawat jalan tingkat pertama
- b) Rawat jalan tingkat lanjutan
- c) Rawat inap
- d) Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan
- e) Penunjang diagnostic

- f) Pelayanan khusus
- g) Pelayanan gawat darurat

Dalam pelaksanaannya, jaminan-jaminan sosial tenaga kerja tersebut masih belum bisa dilaksanakan dengan baik. Adanya Kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan) dalam praktik penerapan program BPJS ini menuai banyak protes dari para pekerja maupun serikat pekerja karena tidak dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan tertentu dan tidak memberi perlindungan yang layak sesuai dengan hak yang dimiliki para pekerja, sehingga berdampak kepada produktivitas perusahaan. Perlu adanya penekanan pembiayaan BPJS agar terjangkau bagi perusahaan dan pekerja.

Salah satunya adalah di tempat penelitian penulis yaitu PT. Kartika Cipta Indonesia yang bergerak di bidang pengadaan jasa satpam. Saat ini, PT Kartika Cipta Indonesia memiliki karyawan tetap (*head office*) sejumlah lima puluh karyawan dan tenaga kerja *Outsourcing* sejumlah dua ratus tenaga kerja. Namun, PT. Kartika Cipta Indonesia baru hanya mendaftarkan tenaga kerja *outsourcing* saja namun belum mendaftarkan karyawan tetap (*head office*) ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan maupun Kesehatan.

Dalam skala nasional, masih banyak ditemukan perusahaan yang belum mendaftarkan pekerjanya ke dalam program BPJS ini. Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN) Ristadi mengungkapkan bahwa kebanyakan perusahaan belum mendaftarkan pekerja menjadi peserta BPJS karena alasan kemampuan bayar iuran yang belum siap. Ristadi menjelaskan, bahwa merujuk data dari BP Jamsostek, baru sekitar 11 juta tenaga kerja yang mengikuti

program jaminan sosial secara lengkap dari total data keseluruhan. Sementara itu, data dari BP Jamsostek memperlihatkan jumlah total peserta aktif per 31 Desember 2021 adalah 30,6 juta tenaga kerja.⁸

Hal ini sangat disayangkan karena perusahaan turut berperan dalam menyejahterakan pekerjanya. Namun, masih terjadi ketidakpatuhan perusahaan terhadap Undang-Undang yang berlaku tentang BPJS ini berdasarkan hasil temuan di lapangan dan data yang ada. Salah satunya adalah pada pelaksanaan pemenuhan hak program BPJS khususnya terhadap karyawan *head office* di PT. Kartika Cipta Indonesia yang bertempat di Jakarta Timur.

Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja, yang dalam Tugas Akhir ini menyangkut pemberian program BPJS. Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan, maka penulis ingin lebih mendalami untuk mengkaji dan menganalisis perlindungan hukum bagi karyawan dan menuangkannya dalam bentuk skripsi yang berjudul :

“Pemenuhan Hak Program BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Karyawan Menurut Pasal 15 Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 (Studi Kasus di PT Kartika Cipta Indonesia)”

⁸ <https://ekonomi.bisnis.com/read/20220304/12/1506742/revisi-jht-terus-berjalan-masih-banyak-pekerja-yang-tidak-terdaftar-jkp> (diakses melalui laman internet pada hari/tanggal : Senin, 28 Maret 2022. Pukul 03:00 WIB)

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan pemenuhan hak program BPJS terhadap pekerja menurut UU No 24 Tahun 2011 di PT. Kartika Cipta Indonesia?
2. Apa kendala-kendala dalam pelaksanaan pemenuhan hak program BPJS terhadap pekerja menurut UU No 24 Tahun 2011 di PT. Kartika Cipta Indonesia?
3. Apa upaya-upaya yang harus ditempuh oleh PT. Kartika Cipta Indonesia dalam pemenuhan hak program BPJS terhadap pekerja menurut UU No 24 Tahun 2011?

C. Tujuan Penelitian

1. Menggambarkan pelaksanaan program BPJS terhadap pekerja di PT. Kartika Cipta Indonesia sebagai kewajiban perlindungan bagi pekerja.
2. Menggambarkan upaya-upaya yang harus ditempuh oleh PT. Kartika Cipta Indonesia dalam mengatasi kendala-kendala dalam melaksanakan program BPJS terhadap pekerja.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini terdiri dari kegunaan teoritis dan praktis, yaitu :

1. Kegunaan Teoritis

- a. Diharapkan hasil dari penelitian dapat menjadi data atau bahan informasi yang menjadi pendukung aspek-aspek untuk dikaji di bidang ilmu hukum yang mana fungsi dari hukum itu sendiri adalah sebagai alat pembaharuan yang berguna bagi mahasiswa, akademisi maupun masyarakat umum. Serta dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap perlindungan hukum bagi pekerja dalam pemenuhan haknya atas jaminan sosial tenaga kerja khususnya di bidang kesehatan melalui program BPJS yang akhirnya dapat berguna bagi perkembangan hukum di Indonesia khususnya di bidang Hukum Ketenagakerjaan.
- b. Dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pekerja tentang pentingnya program BPJS bagi pekerja dan keluarganya.

2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemerintah dalam menegakkan peraturan perundang-undangan yang ada untuk diimplementasikan dengan baik di lapangan.
- b. Diharapkan dapat menjadi acuan untuk para pengusaha dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja.

E. Kerangka Pemikiran

Ada beberapa teori yang digunakan penulis dalam penyusunan skripsi ini. Diantaranya, Teori Perburuhan (Ketenagakerjaan), Teori Tanggung Jawab, dan Hak dan Kewajiban.

Konsep hukum merupakan aspek penting yang dibutuhkan saat mempelajari hukum. Konsep merupakan batasan-batasan dari fenomena yang akan diamati dan diteliti agar lebih merinci dan tidak kabur. Konsep tersebut akan diambil dari inti masalah yang akan dibahas dalam penulisan ini. Pada hakikatnya, konsep hukum merupakan batasan tentang suatu istilah tertentu. Dalam setiap istilah, arti dan batasan ditetapkan maknanya secara tajam dan sejelas mungkin yang dituangkan dalam suatu definisi dan digunakan secara terus menerus. Konsep yuridis (*legal concept*) yaitu konsep konstruktif dan sistematis yang digunakan untuk memahami suatu aturan hukum atau sistem aturan hukum.⁹

Untuk memperjelas arah dari penelitian ini, maka perlu dikemukakan perlindungan hukum bagi pekerja yang menjadi objek dari penelitian ini. Konsep umum dari perlindungan hukum adalah perlindungan dan hukum. Perlindungan hukum terdiri dari dua suku kata yaitu “Perlindungan” dan “Hukum”.

⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 3

Menurut Soedjono Dirdjosisworo, pengertian hukum dapat diartikan ke dalam delapan arti, yaitu hukum dalam arti penguasa, hukum dalam arti para petugas, hukum dalam arti sikap tindakan, hukum dalam arti sistem kaidah, hukum dalam arti jalinan nilai, hukum dalam arti tata hukum, hukum dalam arti ilmu hukum, hukum dalam arti disiplin hukum. Berbagai sudut pandang tentang arti hukum yang dikemukakan oleh Soedjono Dirdjosisworo menggambarkan bahwa hukum bukan semata-mata tentang peraturan perundang-undangan yang tertulis dan aparat penegak hukum, tetapi juga hukum juga meliputi hal-hal yang sebenarnya sudah hidup dan melekat di dalam kehidupan masyarakat.¹⁰

Kata perlindungan secara kebahasaan tersebut memiliki kemiripan atau kesamaan unsur-unsur, yaitu (1) unsur tindakan melindungi; (2) unsur pihak-pihak yang melindungi; dan (3) unsur cara-cara melindungi. Dengan demikian, kata perlindungan mengandung makna, yaitu suatu tindakan perlindungan atau tindakan melindungi dari pihak-pihak tertentu yang ditujukan untuk pihak tertentu dengan menggunakan cara-cara tertentu.¹¹

Menurut Setiono, Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan

¹⁰ Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 25-43.

¹¹ Wahyu Sasongko, Op.,Cit., hlm. 30

ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹²

Pada hakekatnya, setiap negara pasti memberikan suatu perlindungan hukum bagi setiap warga negaranya. Di dalam UUD 1945 alenia ke-4 disebutkan bahwa "Pemerintah negara Indonesia melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum...."

Konsep tentang perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan perlindungan terhadap hak-hak pekerja atas tindakan-tindakan pengusaha dengan menggunakan sarana hukum sebagai salah satu dari intervensi pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan. Karena itulah substansi kajian hukum tidak hanya meliputi hubungan antara pekerja dengan pengusaha semata, tetapi juga meliputi hubungan hukum antar pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang substansi kajiannya dibagi menjadi tiga bagian, yaitu pada saat sebelum hubungan kerja (*Pra Employment*), dalam hubungan kerja (*During Employment*), dan setelah hubungan kerja/PHK (*Post Employment*).¹³

Penegakan hukum dan pengawasan yang lemah terhadap hak-hak pekerja masih menjadi persoalan yang tidak kunjung tuntas. Disaat pekerja

¹² Setiono, *Supremasi Hukum*, UNS, Surakarta, 2004, hlm. 3.

¹³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 87

merupakan subjek produksi yang patut dilindungi namun bisa juga sebagai objek yang diperas keringatnya tanpa dipenuhi hak-haknya sebagai pekerja yang telah memberikan manfaat kepada perusahaan.

Kontradiksi antar kepentingan yang berbeda antara pekerja dengan pengusaha (vendor) menuntut campur tangan pemerintah untuk melakukan perlindungan hukum, hal ini tertuang dalam Pasal 4 huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

“Tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.”

Sedangkan tujuan pembangunan ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.

Adanya kesenjangan sosial dan ekonomi antara pekerja dan pengusaha terkadang menimbulkan hubungan yang hanya menguntungkan salah satu pihak saja, dalam hal ini pengusaha. Dalam fenomena inilah hukum dapat menjadi sarana dalam perlindungan terhadap pekerja karena adanya akibat dari hubungan kerja yaitu memunculkan hak dan kewajiban yang harus dilindungi dan dijaga oleh hukum.

Pengertian hak menurut Notonegoro “hak merupakan kuasa untuk menerima atau melakukan suatu yang semestinya diterima atau dilakukan oleh pihak tertentu dan tidak dapat dilakukan oleh pihak lain manapun juga yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya.”¹⁴ Berdasarkan kutipan pendapat ahli tersebut, dapat diartikan bahwa hak merupakan hal yang mutlak bagi setiap insan di bumi ini untuk menjaga kesejahteraannya dan menerima atau melakukan suatu hal yang semestinya untuk dirinya sendiri.

Sedangkan pengertian kewajiban menurut Notonegoro, “kewajiban adalah beban untuk memberikan sesuatu yang semestinya dibiarkan atau diberikan oleh pihak tertentu dan tidak dapat digantikan oleh pihak lain, yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa oleh yang berkepentingan.”¹⁵ Berdasarkan kutipan pendapat ahli tersebut, kewajiban merupakan suatu hal

¹⁴ Artikel Pendidikan, *Pengertian Hak Dan Kewajiban Menurut Para Ahli*, <http://artikependidikan.id>, (diakses melalui laman internet pada hari/tanggal : Selasa, 29 Maret 2022. Pukul 18:00 WIB)

¹⁵ *Ibid*, hlm.20

yang harus dipenuhi oleh setiap individu agar mendapatkan hak yang memang sepantasnya diperoleh sebagai manusia.

Dalam pemenuhan antara hak yang berjalan seiring dengan kewajiban demi terciptanya kesejahteraan bagi pekerja, sehingga dapat timbul rasa tanggung jawab pekerja atas pelaksanaan program BPJS tersebut dan terciptanya suasana yang optimal maka akan terbentuk hubungan kerja yang saling membutuhkan dan menguntungkan bagi masing-masing pihak.

Seorang pemikir *postmodern* yang cukup terkenal pada abad ke-20 khususnya dalam bidang etika, Emmanuel Levinas, pemikirannya sangat menyentuh unsur-unsur esensial dari kehidupan manusia. Emmanuel Levinas memberikan suatu sikap moral ketika manusia berjumpa secara konkret dengan orang lain yakni sikap tanggung jawab. Sikap tanggung jawab atas orang lain itulah yang membuat dia sungguh-sungguh bereksistensi sebagai manusia.

Levinas telah meletakkan etika-tanggung jawab yang pada dasarnya ia pahami sebagai tanggung jawab melalui dan bagi yang lain. Tanggung jawab terjadi pada saat wajah tampil dan sifatnya absolut. Pada hakekatnya, tanggung jawab bagi yang lain bukan berasal dari inisiatifku, melainkan menduhului kebebasanku. Tanpa diperintah oleh pihak lain, saya sudah dan harus bertanggung jawab pada wajah yang tampil. Dengan kata lain, bertanggung jawab terhadap orang lain bukanlah suatu perintah. Karena bukan suatu perintah, maka saya tidak dapat mengelak dari tanggung jawab itu Levinas

mengatakan, “pada saat orang lain memandang saya, saya bertanggung jawab terhadap dia dan tanggung jawab itu bertumpu pada saya”.

Hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.¹⁶

Tertuang juga di dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang definisi hubungan kerja bahwa :

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Dari penjelasan di atas, perjanjian kerja merupakan dasar dari timbulnya hubungan kerja. Yang mana unsur-unsur dari perjanjian kerja ialah adanya perintah, pekerjaan, dan upah. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha

¹⁶ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003, hlm. 70

dan pekerja. Dengan kata lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.¹⁷

Pada akhirnya, Penulis merasa penerapan jaminan sosial yang diberikan oleh lembaga BPJS Ketenagakerjaan terhadap perusahaan yang belum mendaftarkan pekerjanya khususnya di wilayah Kota Jakarta Timur dan sekitarnya harus lebih ditingkatkan lagi karena berhubungan dengan hak-hak pekerja yang berhubungan terhadap produktivitas kerja para pekerja.

F. Langkah-langkah Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan langkah-langkah penelitian sebagai berikut :¹⁸

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah bersifat deskriptif analitis, yaitu berupa penggambaran, penelaahan dan menganalisis ketentuan-ketentuan yang berlaku, pun 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

¹⁷ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 45

¹⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, 1986, hlm. 52

penelitian.¹⁹ dimana ini dimaksudkan agar memiliki tujuan yang jelas sehingga memberikan gambaran yang sistematis mengenai pelaksanaan jaminan kesehatan melalui program BPJS pada pekerja di PT Kartika Cipta Indonesia dan dikaitkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

2. Tahap Penelitian

Penelitian dalam Tugas Akhir ini dilakukan dengan 2 (dua) tahap, yaitu :

- a. Penelitian kepustakaan, tahap ini dilakukan dengan cara mencari dan mengumpulkan data sekunder dengan menggunakan bahan hukum primer, sekunder, maupun tersier.

- 1) Bahan Hukum Primer

Meliputi bahan hukum yang mengikat, berupa peraturan perundang-undangan yang masih berlaku, seperti :

- a) Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke 4;
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata);
- c) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS
- d) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

¹⁹ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 105-106.

- 2) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan yang menjelaskan lebih rinci bahan hukum primer yaitu berupa buku-buku yang ditulis para ahli.
 - 3) Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan-bahan lain yang ada hubungannya dengan pokok permasalahan dan memberikan informasi tentang bahan hukum primer maupun sekunder, contohnya kamus, opini-opini di surat kabar, majalah, maupun internet.
- b. Penelitian lapangan, yaitu dengan melakukan wawancara dengan perwakilan dari PT tempat penelitian.

3. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Creswell (2013), prosedur-prosedur pengumpulan data dalam penelitian kualitatif meliputi empat jenis strategi yaitu observasi, wawancara, studi dokumen, serta materi audio dan visual. Demikian pula halnya dengan penelitian ini dapat dilakukan melalui :

1. Observasi kualitatif yaitu merupakan observasi dimana peneliti langsung turun ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu-individu di lokasi penelitian.
2. Wawancara melalui teknik wawancara mendalam (*in-depth interview*). Dalam wawancara kualitatif, peneliti dapat melakukan *face to face Interview* (wawancara berhadapan-hadapan) dengan

partisipan, mewawancarai mereka dengan telepon, atau terlibat dalam focus group interview (wawancara dalam kelompok tertentu) yang terdiri atas enam hingga delapan partisipan per kelompok. Dalam penelitian ini sebagian besar peneliti menggunakan teknik wawancara berhadapan-hadapan (*face to face*) dengan subyek penelitian, dimana peneliti mengunjungi rumah informan dan melakukan wawancara secara pribadi. Ada pula wawancara yang dilakukan peneliti melalui telepon dan *whatsapp*.

3. Mengumpulkan dokumen-dokumen kualitatif. Untuk memperoleh data pendukung maka dalam penelitian ini juga dilakukan melalui studi dokumen atau yang berasal dari data sekunder sebagai sumber data tertulis, dengan cara menganalisa terhadap beberapa studi kepustakaan yang pernah dilakukan terkait dengan topik penelitian ini. Teknik pengumpulan data melalui data sekunder ini diperoleh melalui literatur dokumen-dokumen yang erat kaitannya dengan ketenagakerjaan terutama mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pemenuhan hak atas pemberian jaminan kesehatan melalui wawancara dengan pihak PT yang diteliti.

4. Analisis Data

Dalam menganalisis data penelitian ini, peneliti menggunakan metode yuridis kualitatif. Menurut Lexy J. Moleong, penelitian kualitatif adalah

penelitian yang dimaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.²⁰ Data diperoleh kemudian disusun secara kualitatif untuk mencapai kejelasan masalah. Metode penelitian kualitatif ditekankan pada penelitian observasi di lapangan dan datanya dianalisis dengan cara non-statistik.

5. Lokasi Penelitian

Sebagai tempat penelitian untuk skripsi ini, dipilih PT Kartika Cipta Indonesia yang bertempat di Jakarta Timur. Lokasi tersebut dipilih karena memiliki semua aspek yang mendukung agar penelitian dapat berjalan dengan baik.



²⁰ Lexy, J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2005, hlm.11