

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Melihat perkembangan sekarang pembangunan industri di Indonesia sedang dalam upaya pengembangan dengan tujuan sebagai salah satu pondasi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan menghadirkan lapangan pekerjaan yang tentu berhubungan dan berbanding lurus dengan peningkatan pembangunan industri. Hal inilah yang diharapkan para angkatan kerja untuk menekan tingkat pengangguran yang ada.

Kehadiran perusahaan tentu memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat, sehingga perlu adanya peraturan yang lebih komprehensif yang membahas tentang ketenagakerjaan. Hal ini tentu bertujuan agar adanya suatu kepastian hukum baik bagi para pekerja ataupun pengusaha. Selain itu adapula hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua pihak dalam hal ini pengusaha dan pekerja sehingga diharapkan terjalinnya hubungan yang saling menguntungkan bagi keduanya.

Tenaga kerja merupakan salah satu langkah pembangunan ekonomi, yang mempunyai peranan signifikan dalam segala aktivitas nasional, yang secara khusus perekonomian nasional dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Tenaga kerja yang melimpah sebagai penggerak tata kehidupan ekonomi serta merupakan sumber daya yang jumlahnya melimpah.¹ Oleh karena itu dibutuhkannya lapangan pekerjaan yang dapat menampung seluruh tenaga

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

kerja, tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.²

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.³

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan PKB..⁴

Perjanjian kerja dalam bahasa belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah."

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang

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

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 61

⁴ *ibid*

dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu dalam peraturannya mempunyai hak untuk didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu juga mempunyai hak tetapi hanya didaftarkan BPJS Kesehatan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur 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”, Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang telah diubah/diganti menjadi Undang-Undang Nomor 11

Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.⁵

Jaminan sosial ialah suatu bentuk perlindungan hukum yang dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dan keluarganya terhadap resiko yang menimpa pekerja/tenaga kerja. Bentuk Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga kerja sekarang diwujudkan dalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang BPJS (UU BPJS), yang terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Yang dimaksud dengan jaminan sosial tenaga kerja ialah berupa suatu perlindungan bagi pekerja/tenaga kerja dalam bentuk pemberian jaminan kesehatan dan juga santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja/tenaga kerja berupa: kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.⁶

Pada pasal 3 Perpres No. 109 Tahun 2013 membagi peserta program jaminan sosial menjadi 2 (dua), yaitu peserta penerima upah dan peserta bukan penerima upah.⁷ Peserta penerima upah dibagi lagi menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara (PNS, TNI, Polri, pejabat negara, pegawai pemerintah nonpegawai negeri) dan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara (pekerja swasta) dan

⁵ Heru Suryanto, “*Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*”, Jurnal Hukum. Diterbitkan oleh Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Veteran, 2018, Jakarta, hlm 2. (Diakses tanggal 21 Januari 2022 pukul 22.45 wib)

⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm 151

⁷ Andika Wijaya, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika, 2018, hlm 13

peserta bukan penerima upah (pemberi kerja, pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri contoh Tukang ojek, Pengacara/Advokad, Artis, dan lain-lain).

Perkembangannya masih ada beberapa perusahaan yang tidak mengikutsertakan para pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan, dengan alasan rendahnya produktivitas pekerja dan masih menganggap BPJS Kesehatan sudah melindungi hak para pekerjanya. Padahal, sesuai amanat Pasal 15 ayat (1) UU BPJS menyatakan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Sehingga ini menjadi PR (pekerjaan rumah) tersendiri untuk pemerintah dalam mewujudkan cita-cita Negara yang tercantum dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Alasan lain perusahaan tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan dengan alasan dikarenakan faktor biaya, pekerja harian/lepas, dan usaha kecil menengah serta terlepas dari itu semua adanya unsur untuk menguntungkan perusahaan tanpa memikirkan keselamatan pekerja. Padahal dalam UU yang mengatur tentang BPJS Ketenagakerjaan ini dijelaskan bahwa yang menjadi peserta BPJS adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling sedikit 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran.⁸

Adapun sanksi jika Pemberi Kerja (perusahaan) selain penyelenggara negara tidak melaksanakan kewajiban mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS Ketenagakerjaan maka akan dikenai sanksi administratif. Sanksi administratif tersebut dapat berupa:

⁸ Ulfa Luthfiana, "Perindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penerima Upah Dalam Suatu Perusahaan Yang Tidak Diikutsertakan Dalam Keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Bpjs", Jurnal Hukum, Vol. X/No.1/Juni, 2016, hlm 2. (Diakses tanggal 23 Januari 2022 pukul 23.01 wib)

- a. teguran tertulis;
- b. denda; dan/atau
- c. tidak mendapat pelayanan publik tertentu.⁹

Berdasarkan uraian tersebut diatas masalah penulis tertarik untuk melakukan penelitian hingga diketahui penyebab dari permasalahan tersebut dengan judul penelitian : **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Didaftarkan oleh Perusahaan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan Di Tinjau Dari UU Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang belum didaftarkan pada program BPJS Ketenagakerjaan ditinjau dari Undang-Undang No 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial ?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja terhadap Perusahaan agar pekerja mendapatkan program BPJS Ketenagakerjaan ?

⁹ Andika Wijaya, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika, 2018, hlm 40

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang belum didaftarkan pada program BPJS ketenagakerjaan berdasarkan uu nomor 24 tahun 2011 tentang badan penyelenggaraan jaminan sosial
2. Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja terhadap Perusahaan untuk mendapatkan program BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan uu nomor 24 tahun 2011 tentang badan penyelenggaraan jaminan sosial

D. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian skripsi ini tidak dapat dipisahkan dari tujuan penulisan yang telah diuraikan diatas, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan pembahasan ini dapat memberikan manfaat dan kegunaan dalam ilmu pengetahuan dan menambah wawasan kepada pembaca, khususnya mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang belum didaftarkan pada program BPJS Ketenagakerjaan, Selain itu hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat bahan tambahan, referensi kepada penulis lain dalam mengkaji masalah sejenis.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan referensi bagi pembaca terutama bagi setiap orang yang berminat untuk mengikuti perkuliahan di Fakultas Hukum di setiap perguruan tinggi, dan dapat menjadi bahan masukan bagi masyarakat

agar lebih dapat mengetahui perlindungan hukum serta upaya hukum terhadap pekerja yang belum didaftarkan pada program BPJS Ketenagakerjaan.

3. Manfaat bagi Penulis

Manfaat bagi penulis ialah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata-1 Hukum dan untuk lebih memahami lebih dalam lagi mengenai hal hal yang berkaitan dengan BPJS Ketenagakerjaan yaitu perlindungan hukum terhadap pekerja yang belum didaftarkan pada program BPJS Ketenagakerjaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Perusahaan

1. Pengertian Perusahaan

Perusahaan adalah suatu pengertian ekonomis yang banyak dipakai dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD). Seseorang yang mempunyai perusahaan disebut pengusaha.¹⁰ Beberapa pengertian perusahaan menurut para ahli.

- a. Pemerintah Belanda (Menteri Kehakiman Belanda) ketika membacakan *Memorie van Toelichting* (rencana undang-undang) *Wetboek van Koophandel (WvK)* di depan parlemen, menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara tidak terputus-putus, dengan terang-terangan, dalam kedudukan tertentu dan untuk mencari laba.
- b. Bagi Molengraaff, perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar, untuk mendapatkan penghasilan, dengan cara memperniagakan barang-barang, menyerahkan barang-barang, atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan. Di sini Molengraaff memandang perusahaan dari sudut ekonomi.
- c. Polak berpendapat sebuah perusahaan dianggap ada bila diperlukan adanya perhitungan-perhitungan tentang laba-rugi yang dapat diperkirakan, dan segala sesuatu itu dicatat dalam pembukuan. Di sini Polak memandang perusahaan dari sudut komersil. Pendapat Polak sepertinya diilhami dari

¹⁰ Farida Hasyim, *Hukum Dagang*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm 91

ketentuan bunyi Pasal 6 (1) KUHD bahwa syarat sebuah perusahaan adalah adanya kewajiban memelihara atau membuat atatan-catatan atau pembukuan.¹¹

Adapun menurut Basu Swasta dan Ibnu Sukotjo, (1998:12) perusahaan didefinisikan sebagai satu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinasikan sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan.¹²

Pada beberapa undang-undang juga ditemukan uraian mengenai definisi perusahaan, antara lain:

- a. Pasal 1 huruf b Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982, tentang Wajib Daftar Perusahaan, mendefinisikan perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Republik Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba.
- b. Pasal 1 butir 2 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997, tentang Dokumen Perusahaan, menyebutkan bahwa perusahaan adalah bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba, baik yang diselenggarakan oleh perseorangan maupun badan usaha, baik berbentuk badan hukum ataupun bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia.¹³

¹¹ Mulhadi, *Hukum Perusahan Bentuk-bentuk Badan Usaha di Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 20017, hlm 7

¹² Farida Hasyim, *Hukum Dagang*, Sinar Grafika, jakarta, 2016, hlm 98

¹³ Mulhadi, Op. Cit, hlm 8

Adapun pengertian perusahaan yang tercantum di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa:

- a. Perusahaan ialah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Perusahaan adalah usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁴

2. Syarat-Syarat berdirinya Perusahaan

Syarat-syarat pendirian suatu perusahaan (PT) di Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan terbatas, yaitu:

- a. Akta Pendirian.

Menurut UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, prosedur pendirian PT juga tidak banyak berubah dengan prosedur pendirian PT yang ditentukan oleh UU No. 1 Tahun 1995. Prosedur pendirian PT di dalam UU No. 40 Tahun 2007 tentang PT diatur di dalam Pasal 7 sampai dengan Pasal 14 (delapan pasal).

Menurut Pasal 7 ayat (1) UU No. 40 Tahun 2007 tentang PT, dikatakan bahwa “perseroan didirikan minimal oleh 2 (dua) orang atau lebih dengan akta notaris yang dibuat dalam bahasa indonesia” Akan tetapi, menurut Pasal 7 ayat (7) UU No. 40 Tahun 2007, ketentuan pemegang saham minimal 2 (dua) orang atau lebih tidak berlaku bagi:

¹⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

1. Perseroan yang sahamnya dimiliki oleh negara.
2. Perseroan yang mengelola bursa efek, lembaga kliring dan penjaminan, lembaga penyimpanan dan penyelesaian, dan lembaga lain sebagaimana diatur dalam Undang-Undang tentang Pasar Modal.

b. Pengesahan Oleh Menteri.

Dimaksud dengan Menteri adalah menteri yang tugas dan tanggung jawabnya di bidang hukum dan hak asasi manusia. Dalam mendirikan perseroan terbatas tidak cukup dengan cara membuat akta pendirian yang dilakukan dengan akta otentik. Akan tetapi harus diajukan pengesahan kepada Menteri, guna memperoleh status badan hukum. Pengajuan pengesahan dapat dilakukan oleh Direksi atau kuasanya. Jika dikuasakan hanya boleh kepada seorang Notaris dengan hak substitusie.

Agar Perseroan diakui secara resmi sebagai badan hukum, akta pendirian dalam bentuk akta notaris tersebut harus diajukan oleh para pendiri secara bersama-sama melalui sebuah permohonan untuk memperoleh Keputusan Menteri (Menteri Hukum dan HAM) mengenai pengesahan badan hukum Perseroan.¹⁵

c. Pendaftaran.

Berdasarkan UU No. 1 Tahun 1995 tentang PT yang melakukan pendaftaran setelah diperoleh pengesahan dibebankan kepada Direksi Perseroan maka di dalam UU No. 40 Tahun 2007 tentang PT ini maka yang

¹⁵ Nicky Yitro Mario Raming, *Syarat-Syarat Sahnya Pendirian Perseroan Terbatas (Pt) Di Indonesia*, Jurnal Hukum, Vol.I/No.2/Apr-Jun/2013, hlm 74 (Diakses tanggal 2 April 2022 pukul 12.28 wib)

menyelenggarakan daftar perseroan setelah diperoleh pengesahan adalah Menteri yang memberikan pengesahan badan hukum dan memasukkan data perseroan secara langsung. Daftar perseroan memuat data tentang Perseroan yang meliputi :

1. Nama dan tempat kedudukan, maksud dan tujuan serta kegiatan usaha, jangka waktu pendirian, dan permodalan.
2. Alamat lengkap Perseroan.
3. Nomor dan tanggal akta pendirian dan Keputusan Menteri mengenai pengesahan badan hukum Perseroan.
4. Nomor dan tanggal akta perubahan anggaran dasar dan persetujuan Menteri.
5. Nomor dan tanggal akta perubahan anggaran dasar dan tanggal penerimaan pemberitahuan oleh Menteri.
6. Nama dan tempat kedudukan notaris yang membuat akta pendirian dan akta perubahan anggaran dasar.
7. Nama lengkap dan alamat pemegang saham, anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris Perseroan.
8. Nomor dan tanggal akta pembubaran atau nomor dan tanggal penetapan pengadilan tentang pembubaran Perseroan yang telah diberitahukan kepada Menteri.
9. Berakhirnya status badan hukum Perseroan.
10. Neraca dan laporan laba rugi dari tahun buku yang bersangkutan bagi Perseroan yang wajib diaudit.¹⁶

¹⁶ *Ibid*, hlm 75

3. Unsur-Usur Perusahaan

Dari definisi perusahaan menurut Basu Swasta dan Ibnu Sukotjo, (1998: 12) ada lima unsur yang penting, yaitu organisasi, produksi, sumber ekonomi, kebutuhan, dan cara yang menguntungkan.¹⁷

a. Organisasi

Organisasi berasal dari kata organ yang berarti alat. Adanya alat produksi saja belum menimbulkan organisasi. Setelah diatur dan dikombinasikan dengan sumber ekonomi lainnya seperti manusia, bahan-bahan dan sebagainya, timbullah keharusan untuk mengadakan kerja sama secara efisien, efektif, dan dapat hidup sebagaimana mestinya. Keadaan seperti ini dapat membentuk suatu organisasi.

Organisasi sebagai suatu bentuk dan hubungan yang mempunyai sifat dinamis, dalam arti dapat menyesuaikan diri dengan perubahan, pada hakikatnya dengan suatu bentuk yang sadar diciptakan manusia untuk pada mencapai tujuan yang sudah diperhitungkan. Tujuan yang sudah diperhitungkan menunjukkan bahwa hakikat organisasi bukanlah sebuah kumpulan dari sumber ekonomi semata-mata, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang baik atau usaha mengadakan perbandingan sumber-sumber dan hasil yang terbaik.

b. Produksi

Dalam organisasi di atas memungkinkan dilakukannya aktivitas produksi yaitu segala usaha yang ditujukan untuk menciptakan atau menaikkan faedah (utility)

¹⁷ Farida Hasyim, *Hukum Dagang*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm 101

1) Produksi Langsung

Produksi langsung merupakan usaha-usaha untuk menghasilkan atau mendapatkan barang secara langsung meliputi:

(a) Produksi primer (ekstraktif)

Produksi primer, yaitu segala usaha untuk mendapatkan bahan bahan atau material langsung dari alam, seperti pertanian, perikanan, kehutanan, dan pertambangan.

(b) Produksi sekunder

Produksi sekunder, yaitu segala usaha yang menggunakan bahan bahan atau material untuk meningkatkan faedah atau pengolahannya menjadi barang lain, misalnya pembuatan kapal, gedung, dan sebagainya.

2) Kegiatan yang Membantu Produksi Langsung

Selain produksi langsung terdapat kegiatan lain yang membantunya. disebut produksi tersier meliputi perdagangan (perdagangan besar, perdagangan kecil, impor dan ekspor) dan kegiatan lain seperti distribusi, perbankan, perasuransian, penelitian pasar, dan periklanan.

3) Produksi Tidak Langsung

Produksi tidak langsung ini, tidak menaikkan nilai penggunaan ataupun tidak langsung dari alam, tetapi memberikan jasa-jasa yang sangat berguna bagi perusahaan. Sebagai contoh, kegiatan yang dilakukan oleh para akuntan, ilmuwan, polisi, dan sebagainya.¹⁸

c. Menggunakan dan Mengkoordinasikan Sumber Ekonomi/Faktor Produksi

¹⁸ *Ibid*, hlm 103

Adanya kegiatan atau aktivitas untuk menjalankan fungsi-fungsi dan sumber ekonomi. Fungsi yang dilakukan oleh perusahaan antara lain pembelanjaan, pemasaran, kepegawaian (personalia), dan sebagainya. Hal ini dapat dilakukan apabila sumber ekonomi telah tersedia.

Sumber ekonomi dapat dikelompokkan menjadi manusia, uang, material, dan metode. Keempat sumber ekonomi ini dikenal dengan singkatan 4 M (Men, Money, Material, dan Method). Produksi tidak akan terlaksana dengan baik tanpa adanya sumber tersebut. Sumber-sumber ekonomi disebut juga input atau faktor-faktor produksi, penggunaannya mempunyai konsekuensi bagi perusahaan.

Manusia, tidak saja berperan sebagai tenaga kerja (faktor produksi) sekaligus juga sebagai konsumen. Uang merupakan unsur yang penting untuk menciptakan sejumlah modal. Modal secara luas dapat didefinisikan sejumlah uang atau barang yang dibeli untuk memproduksi barang lain. Termasuk barang modal antara lain mesin-mesin, peralatan pabrik, fasilitas transpor, dan sebagainya.

Material merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting dalam kegiatan yang bersifat produktif. Elemen-elemen yang dapat dikategorikan ke dalam kelompok material antara lain: tanah secara geografis tidak dapat dipindah-pindahkan, sumber-sumber alam, seperti hasil hutan, hasil pertanian, dan mineral.

Metode, meliputi ide-ide atau inisiatif yang bersifat produktif, pengambilan keputusan, penanggungungan risiko yang ditujukan untuk mengkoordinasikan faktor-faktor lain dengan baik.¹⁹

¹⁹ *Ibid*, hlm 104

d. Kebutuhan

Kebutuhan meliputi kebutuhan barang dan jasa. Sebuah perusahaan tidak akan memenuhi semua kebutuhan manusia, melainkan hanya sebagian saja, sedang sebagian yang lain dipenuhi oleh perusahaan lain.

e. Cara yang Menguntungkan

Cara yang menguntungkan bagi satu perusahaan belum tentu sama baiknya bagi perusahaan yang lain sebab cara yang ditempuh pun berbeda.

Perbedaan ini terletak pada:

1) Bidang operasi

Dalam hal ini ada perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan (manufaktur), perakitan (assembling), perdagangan ataupun jasa seperti: perbankan, pengangkutan, perhotelan, dan sebagainya. di bidang

2) Alat produksi

Alat produksi yang digunakan oleh perusahaan manufaktur berbeda dengan alat produksi yang dipakai oleh perusahaan perakitan, perdagangan atau jasa.

3) Tujuan perusahaan.²⁰

4. Tujuan dan Manfaat Perusahaan

Tujuan utama perusahaan didirikan yaitu untuk mendapatkan keuntungan serta memperoleh laba yang maksimal agar suatu perusahaan dapat dipertahankan dan berkembang. Tujuan mencari keuntungan tersebut menuntut setiap perusahaan untuk dapat melakukan strateginya masing-masing dan kebijakan-

²⁰ *Ibid*

kebijakan tertentu sehingga dapat bersaing dan tetap eksis melewati perkembangan zaman yang demikian pesat. dan juga, keuntungan dengan memperoleh laba yang maksimal dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Adapun tujuan perusahaan menurut(Assaury, 1999:125) secara umum dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berproduksi dengan sukses.
- b. Berproduksi secara ekonomi.
- c. Berproduksi dengan dapat menyelesaikan pembuatan barang dan jasa tepat pada waktunya dan menyerahkannya.
- d. Berproduksi dengan harapan memperoleh keuntungan.²¹

Adapun manfaat dari suatu perusahaan adalah :

- a. Sebagai produser barang dan jasa yang dibutuhkan masyarakat
- b. Sebagai sumber penghasilan atau pendapatan masyarakat
- c. Sebagai penyedia lapangan pekerjaan pendukung dan penunjang pendidikan
- d. Sebagai sumber pendapatan negara
- e. Sebagai agen pembangunan perekonomian nasional

²¹ <https://docplayer.info/68943005-Bab-i-perusahaan-dapat-dipertahankan-tujuan-mencari-keuntungan-tersebut.html> (Diakses tanggal 2 April 2022 pukul 13.20 wib)

B. Tinjauan Mengenai Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja, Pekerja/Buruh

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat."

Adapun pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak (1985: 2) bahwa pengertian tenaga kerja atau manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.²²

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah "Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain".²³ Dengan kata lain, pekerja/buruh ialah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan,

²² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm 28

²³ *Ibid*, hlm 31

persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun.²⁴

2. Hak dan Kewajiban Pekerja

Menurut Darwan Prints, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.²⁵

Selanjutnya mengenai hak-hak bagi pekerja dapat diuraikan sebagai berikut.

- a. Hak mendapat upah/gaji (Pasal 1602 KUH Perdata).
- b. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.
- c. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya.
- d. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi.
- e. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- f. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh).
- g. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan.

²⁴ Muhammad Sadi Is, Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2020, hlm 45

²⁵ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RagaGrafindo Persada, Depok, 2019, hlm 50

- h. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan.
- i. Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikit-dikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir; yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh Majikan.
- j. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan.

Di samping mempunyai hak-hak sebagaimana diuraikan di atas, tenaga kerja juga mempunyai kewajiban-kewajiban, yaitu:²⁶

- a. wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan;
- b. wajib mematuhi peraturan perusahaan;
- c. wajib mematuhi perjanjian kerja;
- d. wajib mematuhi perjanjian perburuhan;
- e. wajib menjaga rahasia perusahaan;
- f. wajib mematuhi peraturan majikan;
- g. wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.

3. Pengertian Pengusaha

Pengusaha adalah orang yang menjalankan perusahaan perdagangan atau orang yang memberikan kuasa perusahaannya kepada orang lain. Apabila

²⁶ *Ibid* hlm 52

seseorang melakukan atau menyuruh melakukan suatu perusahaan disebut pengusaha. Ia dapat melakukan perusahaan itu sendirian.

Adapun dalam pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan pengertian Pengusaha adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.²⁷

4. Hak dan Kewajiban Pengusaha

a. Hak Pengusaha

Hak pengusaha adalah sesuatu yang harus diberikan kepada pengusaha sebagai konsekuensi adanya pekerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha. Adapun hak-hak dari pengusaha itu sebagai berikut :

- 1) Boleh menunda pembayaran tunjangan sementara tidak mampu bekerja sampai paling lama lima hari dihitung mulai dari kecelakaan itu terjadi, jikalau buruh yang ditimpa kecelakaan tidak dengan perantaraan perusahaan atau kalau belum memperoleh surat keterangan dokter yang menerangkan, bahwa buruh tidak dapat bekerja karena ditimpa kecelakaan.

²⁷ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RagaGrafindo Persada, Depok, 2019, hlm 39

- 2) Dengan persetujuan sebanyak-banyaknya 50% apabila kecelakaan terjadi sedang di bawah pengaruh minuman keras atau barang-barang lain yang memabukkan.
- 3) Boleh mengajukan permintaan kepada pegawai pengawas, untuk menetapkan lagi jumlah uang tunjangan yang telah ditetapkan, jikalau dalam keadaan selama-lamanya tidak mampu bekerja itu terdapat perubahan yang nyata.
- 4) Dapat mengajukan keberatan dengan surat kepada Menteri Tenaga Kerja, apabila permintaan izin atau permintaan untuk memperpanjang waktu berlakunya izin ditolak dalam waktu 60 (enam puluh) hari terhitung mulai tanggal penolakan.
- 5) Pengusaha berhak untuk:
 - a) mendapat pelayanan untuk memperoleh calon tenaga kerja Indonesia yang akan dikirim ke luar negeri dari Kandepnaker;
 - b) mendapat informasi pasar kerja.²⁸
- 6) Mewakili dan bertindak untuk dan atas nama perusahaan di Luar Negeri yang menunjuknya (Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.01/Men/1983).
- 7) Dapat mengajukan keberatan kepada Menteri Tenaga Kerja atas pencabutan izin usahanya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah keputusan izin usaha dikeluarkan (Pasal 10 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor01/Men/1983).

²⁸ *Ibid*, hlm 53

- 8) Menetapkan saat dimulainya istirahat tahunan dengan memperhatikan kepentingan buruh.
- 9) Mengundurkan saat istirahat tahunan untuk selama-lamanya 6 (enam) bulan terhitung mulai saat buruh berhak atas istirahat tahunan berhubung dengan kepentingan perusahaan yang nyata-nyata..
- 10) Dapat memperhitungkan upah buruh selama sakit dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu peraturan perundangan/peraturan perusahaan/suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial ataupun suatu pertanggungan (Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).²⁹
- 11) Menjatuhkan denda atas pelanggaran sesuatu hal apabila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan (Pasal 20 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).
- 12) Minta ganti rugi dari buruh, bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik perusahaan maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya (Pasal 23 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).
- 13) Memperhitungkan upah dengan:
 - a) denda, potongan dan ganti rugi.
 - b) sewa rumah yang disewakan oleh pengusaha kepada buruh dengan perjanjian tertulis;
 - c) uang muka atas upah, kelebihan upah yang telah dibayarkan dan cicilan hutang buruh terhadap pengusaha, dengan ketentuan harus ada tanda

²⁹ *Ibid, hlm 54*

bukti tertulis (Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).

b. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha, bagi kepentingan tenaga kerjanya. Adapun pengusaha itu adalah sebagai berikut.³⁰

- 1) Wajib menjaga agar di perusahaannya tidak dilakukan pekerjaan yang bertentangan dengan ditetapkan dalam pasal 4 Stb. 647 Tahun 1925.
- 2) Wajib memberikan keterangan yang diminta oleh pejabat yang berwenang.
- 3) Wajib memberikan upah buruh:
 - a) Jika buruh sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya, dengan ketentuan:
 - (1) untuk tiga bulan pertama dibayar 100%
 - (2) untuk tiga bulan kedua dibayar 75%
 - (3) untuk tiga bulan ketiga dibayar 50%
 - (4) untuk tiga bulan keempat dibayar 25%
 - b) Jika buruh tidak masuk bekerja karena hal-hal:
 - (1) buruh sendiri kawin dibayar untuk selama dua hari;
 - (2) menyunatkan anaknya dibayar untuk selama satu hari;
 - (3) membaptiskan anaknya dibayar untuk selama satu hari;
 - (4) mengawinkan anaknya dibayar untuk selama dua hari;
 - (5) anggota keluarga meninggal dunia, yaitu suami/istri, orang tua/mertua atau anak dibayar untuk selama dua hari.

³⁰ *Ibid*

- (6) Istri melahirkan anak dibayar untuk selama satu hari (Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).
- 4) Wajib membayar upah yang biasa dibayarkan kepada buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban negara, jika dalam menjalankan kewajiban negara tersebut buruh tidak mendapat upah atau tunjangan lainnya dari pemerintah, tetapi tidak melebihi satu tahun (Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).
 - 5) Wajib membayarkan kekurangan atas upah yang biasa dibayarkan kepada buruh yang menjalankan kewajiban negara, bilamana jumlah upah yang diterimanya kurang dari upah yang biasa diterima, tetapi tidak melebihi satu tahun (Pasal 6 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).
 - 6) Wajib membayarkan upah kepada buruh yang tidak dapat bekerja karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya, akan tetapi tidak melebihi tiga bulan (Pasal 6 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).³¹
 - 7) Wajib membayar upah kepada buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun karena halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat dihindari (Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).
 - 8) Membayar upah buruh pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian (Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).
 - 9) Harus membayar seluruh jaminan upah pada tiap pembayaran (Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).

³¹ *Ibid* hlm 55

10) Wajib melaporkan secara tertulis kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk (Kakandep Tenaga Kerja setempat) selambat lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah:

- a) mendirikan perusahaan;
- b) menjalankan kembali 1 (satu) perusahaan;
- c) memindahkan perusahaan (Pasal 6 ayat 1 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981).

11) Wajib melaporkan setiap tahun secara tertulis mengenai ketenagakerjaan kepada Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk (Kakandep Tenaga Kerja setempat) (Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981).³²

12) Wajib melaporkan secara tertulis kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk (Kakandep Tenaga Kerja setempat) selambat lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum

- a) memindahkan perusahaan;
- b) menghentikan perusahaan;
- c) membubarkan perusahaan (Pasal 8 ayat (1) Undang Undang Nomor 7 Tahun 1981).

13) Wajib mengadakan dan memelihara daftar-daftar yang berhubungan dengan istirahat tahunan menurut contoh yang ditetapkan (daftar A dan daftar B)

³² *Ibid* hlm 56

5. Kebersertan, Iuran, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja

a. Kepesertaan

Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Pengusaha wajib memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri. Selain ke kewajiban tersebut, pengusaha wajib menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara. Apabila pengusaha dalam menyampaikan data tersebut terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta program jaminan sosial tenaga kerja, maka pengusaha wajib memberikan hak-hak tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Apabila pengusaha dalam menyampaikan data terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan kekurangan pembayaran jaminan ke pada tenaga kerja, maka pengusaha wajib memenuhi kekurangan jaminan tersebut. Apabila pengusaha dalam menyampaikan data terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan kelebihan pembayaran jaminan, maka pengusaha wajib mengembalikan kelebihan tersebut kepada Badan Penyelenggara. Bentuk daftar tenaga kerja, daftar upah, daftar kecelakaan kerja yang dimuat dalam buku, dan tata cara penyampaian data ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri.

b. Iuran

Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, iuran Jaminan Kematian, dan iuran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditanggung oleh pengusaha. Iuran Jaminan Hari Tua ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja, Pengusaha wajib membayar iuran dan melakukan pemungutan iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja melalui pemotongan upah tenaga kerja serta membayarkan kepada Badan Penyelenggara dalam waktu yang ditetapkan. Perhitungan besarnya Jaminan Kecelakaan kerja yang harus dibayarkan kepada tenaga kerja dilakukan oleh Badan Penyelenggara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal perhitungan besarnya Jaminan Kecelakaan kerja tidak sesuai dengan ketentuan, maka Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan menghitung kembali dan menetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Badan Penyelenggara

Penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja dilakukan oleh Badan Penyelenggara. Badan Penyelenggara tersebut adalah Badan Usaha Milik Negara yang dibentuk dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Badan Usaha Milik Negara tersebut, dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya mengutamakan pelayanan kepada peserta dalam rangka peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya. Badan Penyelenggara, wajib membayar jaminan sosial tenaga kerja dalam waktu tidak lebih dari 1 (satu) bulan. Pengendalian terhadap penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja oleh Badan

Penyelenggara dilakukan oleh Pemerintah, sedangkan dalam pengawasan mengikutsertakan unsur pengusaha dan unsur tenaga kerja.

C. Tinjauan Mengenai BPJS

1. Sejarah BPJS dan pengertian BPJS Ketenagakerjaan

Sejarah terbentuknya BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama Jamsostek mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.³³

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek. Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT

³³ Hafiz Sutrisno, *Pengaruh Bpjs Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja*, Jurnal Hukum, Vol 4, No 80, April 2020, hlm 3 (Diakses tanggal 21 Maret 2022 pukul 20.27 wib)

Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek 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.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga 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.³⁴

Kiprah Perusahaan yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia terus berlanjut. Sampai saat ini, PT Jamsostek (Persero) memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya. Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek tetap

³⁴ Hafiz Sutrisno, *Pengaruh Bpjs Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja*, Jurnal Hukum, Vol 4, No 80, April 2020, hlm 81 (Diakses tanggal 21 Maret 2022 pukul 20.27 wib)

dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Pada tahun 2014 pemerintah menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) sebagai program jaminan sosial bagi masyarakat sesuai UU No. 24 Tahun 2011, Pemerintah mengganti nama Askes yang dikelola PTAskes Indonesia (Persero) menjadi BPJS Kesehatan dan mengubah Jamsostek yang dikelola PT Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

Adapun pengertian BPJS Ketenagakerjaan adalah Badan Hukum Publik yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial bagi pekerja. Adapun program jaminan sosial meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dalam Pasal 6 ayat (2).³⁵

2. Syarat-Syarat terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan

Undang-Undang BPJS Pasal 14 yang berbunyi : “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial.”

Undang-Undang BPJS Pasal 15 yang berbunyi : (1) Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti. (2) Pemberi Kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan Pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.

³⁵ Undang-Undang No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Berdasarkan ketentuan undang-undang di atas maka syarat-syarat terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan adalah sebagai tenaga kerja yang terbagi menjadi 2 (dua) kategori yaitu :

a. kategori tenaga kerja dalam hubungan kerja

Jika peserta merupakan karyawan dalam sebuah perusahaan, ada beberapa dokumen persyaratan yang perlu dilampirkan ketika akan mendaftar program jaminan sosial ketenagakerjaan ini, di antaranya:

- Asli dan mengisi SIUP (Surat Izin Usaha Perdagangan).
- Asli dan wajib NPWP Perusahaan.
- Asli dan Data Akta Perdagangan Perusahaan.
- Salinan KTP (Kartu Tanda Penduduk) masing-masing karyawan.
- Salinan KK (Kartu Keluarga) masing masing karyawan.
- Pas foto warna Karyawan, ukuran 2x3 sebanyak 1 lembar.³⁶

b. Kategori tenaga kerja luar hubungan kerja

Jika peserta berstatus pekerja mandiri, seperti freelance atau wirausahawan tanpa sebuah usaha, pekerja mandiri ini perlu membentuk sebuah organisasi yang terdiri dari minimal 10 orang. Sebab untuk mendaftar program perlindungan dari pemerintah ini perlu sebuah organisasi atau badan usaha.

Setelah membentuk organisasi yang terdiri dari 10 orang atau lebih pekerja mandiri, maka mempersiapkan dokumen persyaratan yang meliputi:

Surat izin usaha dari kelurahan setempat, salinan KTP masing-masing pekerja, salinan KK masing-masing pekerja, pas foto warna masing-masing pekerja ukuran 2x3 sebanyak 1 lembar.

³⁶ <https://www.online-pajak.com/seputar-pph21/syarat-pendaftaran-bpjs-ketenagakerjaan>
(Diakses tanggal 2 April 2022 pukul 15.31 wib)

3. Macam-Macam Program BPJS Ketenagakerjaan

Didalam Pasal 9 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa BPJS Ketenagakerjaan adalah menyelenggarakan program yaitu :

a. jaminan kecelakaan kerja

Jaminan kecelakaan kerja merupakan salah satu jenis jaminan sosial yang diatur BPJS, jaminan kecelakaan kerja sebagai manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat pekerja mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.³⁷

b. jaminan kematian

Pengertian atas jaminan kematian ditemukan dalam ketentuan Pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (disingkat PP No. 44 Tahun 2015), di mana jaminan kematian dipahami sebagai manfaat uang tunai i yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

c. jaminan pensiun

Di dalam PP No. 45 Tahun 2015 pengertian jaminan pensiun yaitu :

Jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

³⁷ Andika Wijaya, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika, 2018, hlm 72

d. jaminan hari tua

Pasal 1 angka 1 PP JHT mengartikan jaminan hari tua sebagai manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Mengacu pada pengertian tersebut, manfaat dari jaminan hari tua yang berupa uang tunai hanya dapat dicairkan oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk kemudian diserahkan kepada peserta dan/atau ahli waris peserta apabila yang bersangkutan telah memasuki usia pensiun, peserta meninggal dunia atau peserta mengalami cacat total tetap.

4. Tugas dan Fungsi BPJS

BPJS memiliki fungsi sesuai dengan program jaminan sosial yang diselenggarakan. Pasal 5 ayat (2) UU BPJS secara tegas telah membagi BPJS menjadi 2 (dua), yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Fungsi BPJS Ketenagakerjaan adalah untuk menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, dan jaminan hari tua. Untuk menjalankan fungsi tersebut, BPJS melakukan tugas tugas sebagai berikut.³⁸

- a. Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta.
- b. Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja.
- c. Menerima bantuan iuran dari pemerintah.
- d. Mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta.
- e. Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial.

³⁸ Andika Wijaya, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika, 2018, hlm 33

- f. Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial.
- g. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

Untuk menunjang tugas-tugas yang diberikan melalui UU BPJS, BPJS diberikan wewenang untuk:³⁹

- a. menagih pembayaran iuran;
- b. menempatkan dana jaminan sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai;
- c. melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional;
- d. membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh pemerintah;
- e. membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan.
- f. mengenakan sanksi administratif kepada peserta atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya;
- g. melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ke tidak patuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan

³⁹ *Ibid* hlm 34

- h. melakukan kerja sama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program jaminan sosial.
- h. Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial.
- i. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

Untuk menunjang tugas-tugas yang diberikan melalui UU BPJS, BPJS diberikan wewenang untuk:⁴⁰

- i. menagih pembayaran iuran;
- j. menempatkan dana jaminan sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai;
- k. melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional;
- l. membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh pemerintah;
- m. membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan.
- n. mengenakan sanksi administratif kepada peserta atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya;

⁴⁰ *Ibid* hlm 34

- o. melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- p. melakukan kerja sama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program jaminan sosial.

5. Perkembangan BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) merupakan Badan Hukum Publik yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu akibat hubungan kerja. Sebagai lembaga negara yang bergerak dalam bidang jaminan sosial, BPJS Ketenagakerjaan 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 2014.⁴¹

Melihat perkembangan BPJS Ketenagakerjaan berikut riwayat perjalanan BPJS Ketenagakerjaan :

- a. 2014, 01 januari PT Jamsostek (Persero) berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan.
- b. 2015, 01 juli BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan Jaminan Pensiun.

⁴¹[https://id.wikipedia.org/wiki/BPJS_Ketenagakerjaan#:~:text=Jamsostek%20\(Jaminan%20Sosial%20Tenaga%20Kerja\)%20adalah%20suatu%20lembaga%20yang%20diselenggarakan,berubah%20nama%20menjadi%20BPJS%20Ketenagakerjaan](https://id.wikipedia.org/wiki/BPJS_Ketenagakerjaan#:~:text=Jamsostek%20(Jaminan%20Sosial%20Tenaga%20Kerja)%20adalah%20suatu%20lembaga%20yang%20diselenggarakan,berubah%20nama%20menjadi%20BPJS%20Ketenagakerjaan) (Diakses tanggal 06 april 2022 pukul 00.35 wib)

- c. 2016, 23 Februari Presiden melantik Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan Keppres No.25/P/2016.
- d. 2018, 05 Februari Peluncuran sistem keagenan Penggerak Jaminan Sosial Nasional (Perisai) untuk memperluas cakupan kepesertaan. Perisai menysar pekerja informal atau pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) dan usaha mikro kecil menengah (UMKM). 11 Maret Peluncuran aplikasi BPJSTKU yang dimaksudkan antara lain untuk memperluas cakupan kepesertaan dan memberikan layanan kepesertaan 2015 kepada Pekerja Migran Indonesia (PMI).
- e. 2019, 29 April Presiden melantik Ibu Puspita Wulandari sebagai Pengganti Antar waktu Anggota Dewan Pengawas Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Sisa Masa Jabatan 2016-2021 dari Unsur Pemerintah. 5 Desember Penyebutan baru Badan: Panggil Kami BPJAMSOSTEK.
- f. 2020, Pelayanan Tanpa Kontak Fisik (LAPAK ASIK) menjadi momentum langkah BPJS Ketenagakerjaan untuk menyediakan tempat kerja yang layak dan aman bagi pekerja dan peserta, dengan tetap memberikan pelayanan di masa pandemi COVID-19. Lapak Asik adalah halaman untuk pendaftaran Klaim BPJS Ketenagakerjaan.⁴²
- g. 2021, Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan, periode 2021-2026, dilantik Presiden RI berdasarkan Keppres No.38/P Tahun 2021.⁴³

⁴² <https://lapakasik.bpjsketenagakerjaan.go.id/> (Diakses tanggal 06 april 2022 pukul 08.37 wib)

⁴³ https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/assets/uploads/laporan_tahunan/BPJS_IR2020_LO16_Lowres.pdf (Diakses tanggal 06 april 2022 pukul 00.35 wib)

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan resmi dipanggil BPJAMSOSTEK sejak akhir 2019. Program terbaru dari BPJS Ketenagakerjaan adalah program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Program ini akan membantu mengurangi beban penduduk usia produktif yang kehilangan pekerjaan serta pemulihan ekonomi di masa pandemi Covid-19 di samping program bantuan sosial yakni program sembako program PKH, BST, dan BLT. pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah nomor 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Hal itu merupakan aturan turunan dari Undang Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.⁴⁴

⁴⁴ <https://www.kemenkopmk.go.id/mulai-februari-2022-pemerintah-terapkan-program-jaminan-kehilangan-pekerjaan> (Diakses tanggal 23 Maret 2022 pukul 02.28 wib)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Metode Penelitian ialah salah satu bagian dari metodologi yang bertujuan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu⁴⁵. Ruang Lingkup Penelitian dilakukan secara aktif, tekun, logis, dan sistematis yang digunakan untuk memecahkan rumusan-rumusan masalah yang ada.

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, konsisten dan terencana. Adapun yang menjadi ruang lingkup penelitian ini adalah Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang belum didaftarkan pada program BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan uu nomor 24 tahun 2011 tentang badan penyelenggaraan jaminan sosial dan Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja terhadap Perusahaan agar pekerja mendapatkan program BPJS Ketenagakerjaan.

B. Jenis Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan konstruksi, yang dilakukan secara metodologis, sistematis dan konsisten⁴⁶. Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum Yuridis Normatif . Nama lain dari penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum doktrinal, juga disebut sebagai penelitian kepustakaan atau studi dokumen. Disebut penelitian hukum doktrinal, karena penelitian ini dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan-bahan hukum. Disebut

⁴⁵ H. Ahmad Tanzeh. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif Konsep, Prinsip dan operasionalnya*. Tulungagung : Akademia Pustaka

⁴⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press), 2018.

sebagai penelitian kepustakaan ataupun studi dokumen, disebabkan penelitian ini lebih banyak dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder yang ada di perpustakaan.⁴⁷

C. Metode Pendekatan

Peter Mahmud Marzuki dalam bukunya Penelitian Hukum tidak menyebutkan pendekatan dalam penelitian hukum normatif tetapi pendekatan dalam penelitian hukum artinya untuk semua jenis penelitian hukum. Ada pun metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian Hukum Normatif Menurut Peter Mahmud Marzuki dalam Buku metode Penelitian Muhaimin adalah sebagai berikut :⁴⁸

1. pendekatan undang-undang (*statute approach*)
2. pendekatan kasus (*case approach*)
3. pendekatan historis (*historical approach*)
4. pendekatan komparatif (*comparative approach*), dan
5. pendekatan konseptual (*conceptual approach*)

Adapun metode pendekatan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Metode Pendekatan Perundang-Undangan (*statute approach*)

Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan isu hukum yang sedang dibahas (diteliti). Adapun metode pendekatan Perundang-Undangan yang dilakukan oleh penulis adalah Peraturan Perundang-Undangan yang berkaitan erat dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang belum didaftarkan pada program BPJS Ketenagakerjaan ditinjau dari Undang-

⁴⁷ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram : Mataram University Press

⁴⁸ *ibid*

Undang No 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

b. Metode Pendekatan konseptual (*conceptual approach*)

Pendekatan ini beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum

D. Sumber Data

Sumber data penelitian ini diperoleh dari data sekunder yang merupakan data yang umumnya telah dalam keadaan siap terbuat (*ready made*). Adapun diperinci dalam berbagai macam tingkatan, yaitu :

1. Bahan hukum primer,

Yaitu bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan. Maka dari itu bahan hukum primer yang digunakan oleh penulis yaitu :

- a) Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
- b) Undang-Undang Dasar 1945
- c) Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013
- d) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- e) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPPerdata)

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer yaitu :

- a) Buku Hukum
- b) Jurnal Hukum

- c) Pandangan para ahli hukum (doktrin)
- d) Hasil penelitian hukum

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan penelitian yang terdiri atas buku teks bukan hukum, yang terkait dengan penelitian untuk memberikan penjelasan tentang Bahan Hukum Primer dan Sekunder. Adapun Bahan Hukum Tersier yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu :

- a) Kamus Besar Bahasa Indonesia
- b) Kamus Inggris-Indonesia
- c) Kamus Hukum
- d) Ensiklopedia

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan menggunakan metode studi kepustakaan (*library research*), metode kepustakaan merupakan pengumpulan data dari berbagai literature atau bahan buku bacaan baik koleksi pribadi ataupun perpustakaan, peraturan perundang-undangan, artikel dari media elektronik, karya ilmiah para ahli, dan bahan bacaan lain yang berkaitan erat dengan penelitian ini.

F. Metode Analisis Bahan Hukum

Metode analisis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis yang bersifat kualitatif yaitu dengan cara meringkas, mengkategorikan dan menafsirkan terhadap bahan-bahan data hukum yang telah diolah dan menarik kesimpulan dari bahan bahan yang ada tersebut.

