

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia didirikan atas dasar asas negara hukum dan supremasi hukum, yang menjadi landasan bagi terciptanya masyarakat yang adil dan makmur. Dalam kerangka inilah masyarakat pada hakikatnya membutuhkan perlindungan hukum yang kuat untuk menjamin kepastian hukum dan keadilan, serta menciptakan lingkungan yang memungkinkan kesejahteraan dan kemakmuran dapat terwujud. Konsep negara hukum secara tegas terpapar di dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 yang isinya menyebutkan bahwa Indonesia adalah negara hukum.¹

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 menjamin setiap hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan. Yang mana hal tersebut tercantum di dalam Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal itu dipertegas kembali di dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat (2) yang pada intinya bahwa “setiap orang berhak untuk memilih pekerjaan dan bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Di dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 kembali disebutkan bahwa, “pekerjaan merupakan hak azasi manusia. Dalam hal ini pekerja menjadi salah satu faktor penggerak perekonomian Indonesia yang harus dilindungi oleh Pemerintah melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Sepanjang sejarah Indonesia permasalahan mengenai ketenagakerjaan seperti tidak ada habisnya, hal itu dapat kita lihat dalam kondisi tertentu sering kali

¹ Morrisan, *Hukum Tata Negara RI era Reformasi*, Randina Prakasa, 2005, hlm. 105.

kedudukan antara pekerja dan pengusaha tidak seimbang hal itu mengakibatkan pekerja sering berada di posisi yang lemah”.²

Disamping itu sebagaimana yang disebutkan di dalam Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa “pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang di ikuti”, kemudian dalam pasal ini juga kembali menekankan bahwa “pendaftaran peserta Jaminan Kesehatan bagi pekerja bersifat wajib dilakukan oleh pemberi kerja yang mana dalam hal ini tentu saja Perusahaan yang bersangkutan yang wajib mendaftarkan pekerjaannya, tanpa terkecuali”.

Berbicara mengenai Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, di Indonesia sendiri dalam hal penyelenggaraan program jaminan sosial hal tersebut menjadi tanggung jawab dan kewajiban Negara dalam memberikan perlindungan sosial kepada masyarakat, hal ini sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 28 I ayat (4) yang menegaskan bahwa “perlindungan (*Protection*), pemajuan (*futhurance*), penegakan (*enforcement*), dan pemenuhan (*fulfillment*) hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah”.

Seiring perkembangan sistem ketenagakerjaan muncul berbagai bentuk hubungan kerja seperti outsourcing, kontrak, atau pekerja lepas, masih banyak pemberi kerja yang belum melaksanakan kewajiban untuk mendaftarkan pekerjaannya ke dalam program jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan.

² Fenny Natalia Khoe, *Hak Pekerja yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, Vol.2 No.1, 2013, hlm. 3.

Akibatnya, banyak pekerja tidak mendapatkan perlindungan atas resiko kerja seperti kecelakaan, PHK, atau Jaminan hari tua.³

Padahal, sesuai dalam ketentuan Pasal 15 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya kepada BPJS sesuai program jaminan sosial yang diikuti.⁴ Pelanggaran terhadap kewajiban ini tidak hanya merugikan pekerja secara ekonomi, tetapi juga merupakan bentuk pelanggaran hukum yang dapat digugat melalui jalur perdata.

Jaminan Sosial berfungsi sebagai jaminan penting yang dirancang untuk memberikan keamanan dan ketenangan pikiran bagi pekerja dan keluarga mereka, melindungi mereka dari ketidakpastian dan tantangan yang dapat timbul dalam pekerjaan dan kehidupan mereka. Bentuk Perlindungan Jaminan sosial Tenaga kerja pada saat ini diwujudkan di dalam “Undang-Undang 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Undang-Undang BPJS) yang mana dalam Undang-undang ini terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan”.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah badan hukum yang bertugas mengelola program jaminan sosial yang komprehensif. BPJS Ketenagakerjaan dibentuk untuk melindungi hak dan kesejahteraan pekerja Indonesia, baik di sektor formal maupun informal, serta menjamin perlindungan dan keamanan mereka. Di saat yang sama, BPJS Kesehatan berfungsi sebagai sistem jaminan kesehatan universal yang dirancang untuk menyediakan layanan kesehatan esensial bagi seluruh warga negara Indonesia tanpa kecuali. Secara bersama-sama, inisiatif-inisiatif ini membentuk kerangka dasar yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan sosial, pemerataan, dan keamanan bagi setiap

³ Muchtar Pakpahan, *Jaminan Sosial dan Perlindungan Hukum bagi Buruh di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 47.

⁴ Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Pasal 15 ayat (1).

individu di negara ini.

Pada awalnya PT Jamsostek (Persero) dipercayai untuk mengemban tugas dalam hal penyelenggaraan jaminan sosial yang ada di Indonesia. Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) dimulai dengan “lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP Nomor 8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP Nomor 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”.⁵

Hingga kemudian pada tahun 1977 lahirlah suatu tonggak sejarah penting yaitu dengan dikeluarkannya “Peraturan Pemerintah Nomor 33 tahun 1977 tentang Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK), kemudian terbit lagi Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 34 Tahun 1977 tentang Pembentukan Wadah Penyelenggara (ASTEK) yaitu Perum Astek. Tidak sampai disitu kemudian lahir kembali hal penting berikutnya yaitu Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 1995 yang mana dalam Undang-undang ini PT. Jamsostek ditetapkan sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek ini sendiri ditujukan untuk memberikan perlindungan dasar guna memenuhi kebutuhan bagi tenaga kerja beserta keluarganya”.

Kemudian pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan Undang-

⁵ Agusmida, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Dinamika dan Kajian Teori, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 128.

Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Yang mana Undang-undang ini berhubungan dengan Amandemen 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. Tidak hanya itu Undang-Undang ini juga bertujuan untuk memberikan kepastian atas perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”.

Pada tanggal 1 Januari 2014, PT Jamsostek beralih status menjadi Badan Hukum Publik, berevolusi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Transformasi ini menegaskan kembali peran vitalnya dalam mengelola program jaminan sosial bagi pekerja, yang meliputi JKK, JKM, dan JHT, dengan penambahan skema Jaminan Pensiun yang dimulai pada tanggal 1 Juli 2015. Perkembangan ini menggarisbawahi komitmen organisasi yang berkelanjutan untuk menjaga kesejahteraan pekerja dengan kredibilitas yang lebih baik dan cakupan yang lebih luas.⁶

Di dalam ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS menyelenggarakan sistem jaminan sosial nasional berdasarkan prinsip:⁷

- a) Kegotong royongan
- b) Nirlaba
- c) Keterbukaan
- d) Kehati-hatian
- e) Akuntabilitas
- f) Portabilitas
- g) Kepesertaan bersifat wajib
- h) Dana amanat; dan

⁶ <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/sejarah.html> di akses pada Sabtu, 25 Mei 2023 Pkl 11.05 WIB

⁷ Pasal 4 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

- i) Hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta.”

Sejalan dengan hal itu perlindungan hukum dan hak asasi manusia merupakan salah satu upaya dalam memenuhi hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi terhadap pekerja, sebagaimana dapat dilihat di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan artinya dapat disimpulkan bahwa apabila terjadi pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi oleh konstitusi maka hal itu merupakan pelanggaran hak asasi manusia”.

BPJS Ketenagakerjaan menawarkan program perlindungan mendasar yang menjamin masa depan setiap pekerja. Jaminan ini memastikan bahwa karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan percaya diri, karena jaminan sosial mereka terjamin melalui skema jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini pada gilirannya menciptakan hubungan yang saling menguntungkan: perusahaan juga memperoleh ketenangan pikiran, karena dalam menghadapi tantangan sosial dan ekonomi yang memengaruhi tenaga kerja mereka, beban tersebut diringankan melalui dukungan yang diberikan oleh program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Namun, dalam praktiknya, beberapa perusahaan masih saja tidak mengikutsertakan karyawannya dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Keputusan ini sering kali didorong oleh berbagai faktor, termasuk persepsi tentang rendahnya produktivitas pekerja dan anggapan keliru bahwa BPJS Kesehatan saja sudah cukup untuk melindungi hak-hak pekerja. Alasan lain untuk tidak mendaftarkan karyawan adalah pertimbangan biaya, mempekerjakan pekerja

harian atau lepas, dan kepentingan organisasi yang mengutamakan manfaat jangka pendek daripada keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerjanya.

Sedangkan di dalam Undang-Undang BPJS Pasal 14 disebutkan dengan jelas bahwa “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial”. Adapun jaminan sosial yang merupakan hak pekerja meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pensiun. Sedangkan di dalam Undang-Undang BPJS Pasal 14 disebutkan dengan jelas bahwa “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial”. Di dalam Undang-Undang BPJS Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (4) dijelaskan kembali ditegaskan bahwa “yang menjadi peserta BPJS adalah setiap orang, termasuk orang yang bekerja paling sedikit 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran”.⁸

Lebih jauh, BPJS Ketenagakerjaan menegakkan kepatuhan melalui proses sanksi terstruktur yang berlangsung secara bertahap mulai dari peringatan dan denda hingga potensi pencabutan layanan publik tertentu. Ketika sanksi diterapkan, peringatan tertulis dan denda dikeluarkan langsung oleh BPJS Ketenagakerjaan. Namun, kewenangan untuk mencabut layanan publik berada di tangan pemerintah atau otoritas setempat, yang bertindak atas permintaan BPJS Ketenagakerjaan. Pendekatan sistematis ini menggaris bawahi kepatuhan perusahaan terhadap peraturan nasional sekaligus menekankan dedikasinya untuk membina lingkungan organisasi yang bertanggung jawab dan patuh.

⁸ Ulfa Luthfiana, *Perlindungan 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.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa “ketentuan yang terdapat di dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan ketentuan yang mengatur mengenai kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Apabila dalam kenyataannya perusahaan tidak melakukan kewajibannya, maka perusahaan akan dikenakan sanksi administratif. Sanksi tersebut bertujuan agar perusahaan patuh terhadap ketentuan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan melakukan kewajiban untuk memberikan jaminan sosial kepada pekerja”.

Untuk mengatasi berbagai tantangan yang diuraikan di atas, upaya bersama sangat penting. Yang terpenting di antaranya adalah keharusan bagi pemerintah untuk campur tangan melalui perumusan peraturan yang lebih komprehensif dan peningkatan pengawasan dalam penegakan hukum. Langkah-langkah tersebut sangat penting untuk memastikan bahwa, di masa mendatang, perselisihan atau masalah yang timbul dalam hubungan ketenagakerjaan dapat diselesaikan secara adil. Selain itu, pendekatan ini menumbuhkan pemahaman yang jelas di antara semua pihak tentang hak dan kewajiban masing-masing, sehingga memungkinkan mereka untuk memenuhi peran mereka secara bertanggung jawab dan harmonis.

Perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan bagian dari hak asasi manusia yang wajib dijamin oleh negara dan pelaku usaha. Dalam sistem ketenagakerjaan nasional, perlindungan tersebut tidak hanya terbatas pada keselamatan kerja di tempat kerja, tetapi juga mencakup jaminan sosial apabila pekerja mengalami risiko sakit, kecelakaan kerja, atau bahkan meninggal dunia. Sistem jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia telah diatur melalui berbagai regulasi, antara lain

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, serta Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Namun demikian, pada praktiknya masih ditemukan berbagai bentuk pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap pemenuhan jaminan sosial pekerja oleh pihak perusahaan. Salah satu contoh konkret dari permasalahan tersebut tercermin dalam perkara Nomor 625/Pdt.G/2021/PN Jkt.Sel, yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Dalam perkara ini, RS Eka Hospital menggugat PT Sumatra Global Energi atas dasar wanprestasi karena tidak membayar biaya pengobatan karyawannya yang meninggal dunia akibat COVID-19. Perkara ini menimbulkan pertanyaan hukum yang penting, yakni mengenai apakah perusahaan memiliki kewajiban langsung atas biaya perawatan pekerjanya di luar skema BPJS, serta bagaimana pembuktian wanprestasi jika tidak terdapat perjanjian tertulis. Penelitian ini penting untuk mengkaji perlindungan jaminan sosial tenaga kerja dalam perspektif hukum perdata, khususnya dalam konteks wanprestasi dan pertanggungjawaban hukum perusahaan terhadap pekerjanya, serta menganalisis pertimbangan hukum hakim dalam menjatuhkan putusan atas kasus tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, Penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai masalah ini, yang disusun dalam skripsi yang berjudul “Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Menurut UU No. 24 Tahun 2011 (Analisis putusan PN Jakarta Selatan Nomor. 625/Pdt.G/2021 PN.JKT.SEL)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian tersebut di atas, maka rumusan masalah yang akan penulis teliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah dasar pertimbangan hakim terhadap kewajiban perusahaan memberikan jaminan sosial terhadap pekerja berdasarkan putusan PN Jakarta Selatan Nomor 625/Pdt.G/2021 PN.JKT.SEL ?
2. Bagaimanakah akibat hukum dari putusan Nomor 625/Pdt.G/2021 PN.JKT.SEL terhadap penggugat dan tergugat ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apa yang menjadi dasar pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan mengenai kewajiban perusahaan dalam memberikan jaminan sosial terhadap pekerjanya berdasarkan putusan PN Jakarta Selatan Nomor 625/Pdt.G/2021 PN.JKT.SEL.
- b. Untuk mengetahui akibat hukum dari putusan PN Jakarta Selatan Nomor 625/Pdt.G/2021 PN.JKT.SEL terhadap penggugat dan tergugat ditinjau dari Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Menurut UU No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, dan rumusan masalah, maka penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk hal-hal berikut:

- a. Secara Teoritis, manfaat dari penelitian ini yaitu, dapat memberikan pemikiran dalam pengembangan pengetahuan khususnya kepada materi yang menyangkut Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dilihat dari UU No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- b. Secara praktis, penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan pedoman dan masukan bagi pembaca terutama di bidang hukum, baik bagi para

mahasiswa fakultas hukum maupun masyarakat mengenai pentingnya perlindungan Jaminan sosial tenaga kerja serta hal-hal yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan.

- c. Manfaat bagi peneliti, penulisan proposal penelitian ini adalah untuk memenuhi syarat guna meraih gelar seorang sarjana hukum dan juga memberikan pemahaman serta wawasan mendalam mengenai perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

D. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini peneliti mempelajari beberapa penelitian yang telah ada sebelumnya dan dituangkan dalam bentuk karya tulis ilmiah di berbagai jurnal yaitu:

1. “Penelitian Raden Roro Ade Rosantria Staffi dengan judul Pelaksanaan Jaminan sosial tenaga kerja program BPJS kecelakaan kerja bagi pekerja di perusahaan bus PO.PANSA. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja program BPJS bagi pekerja di perusahaan PO. PANSA belum dilaksanakan sama sekali yang mana hal itu tidak sejalan dengan amanat dari Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang badan penyelenggaraan Jaminan sosial.⁹ Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian hukum empiris yang dilakukan secara langsung kepada responden sebagai data utamanya serta didukung dengan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis yaitu penelitian terdahulu melakukan penelitian dengan menggunakan metode penelitian

⁹ Raden Roro Ade RosantriaStaffi, *Pelaksanaan Jaminan sosial tenaga kerja program BPJS kecelakaan kerja bagi pekerja di perusahaan bus PO.PANSA*, Skripsi Universitas Atma Jaya Yogyakarta. 2016

hukum empiris yang dilakukan secara langsung kepada responden sebagai data utama, sedangkan penulis menggunakan melakukan penelitian dengan menggunakan metode penelitian normatif.

2. Penelitian Hani Regina Sari dengan judul Perlindungan hukum tenaga kerja oleh Badan penyelenggara Jaminan sosial Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum tenaga kerja oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja sesuai dengan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 dibagi menjadi 4 program yaitu: jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian serta jaminan pensiun. Terdapat faktor internal dan eksternal yang menghambat perlindungan hukum tenaga kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan, yang mana salah satu faktor internal nya adalah proses administrasi yang panjang sehingga hal itu membuat para pengusaha enggan mendaftarkan keseluruhan para pekerjanya.¹⁰ Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian hukum empiris dimana penelitian dilakukan secara langsung turun ke lapangan, yang mana datanya diperoleh langsung dari Kabid Pemasaran BPJS Ketenagakerjaan Bandar Lampung. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis yaitu penelitian terdahulu melakukan penelitian dengan didasari perlindungan hukum tenaga kerja, sedangkan penulis menganalisis putusan Pengadilan Negeri.
3. Penelitian Ferry Anggriawan dengan judul Perlindungan hukum dan Jaminan sosial tenaga kerja di PO. Borobudur Indah. Hasil dari penelitiannya, perlindungan hukum dan jaminan sosial yang ada di PO Borobudur Indah

¹⁰ Hani Regina Sari, *Perlindungan hukum tenaga kerja oleh Badan penyelenggara Jaminan sosial Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011*, Skripsi Universitas Lampung. 2018

sudah sejalan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mana pengimplementasiannya di lapangan juga sudah berjalan meskipun belum sepenuhnya setidaknya sudah berusaha untuk diwujudkan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu yuridis normatif yang mana pendekatannya dilakukan dengan cara pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis yaitu penelitian terdahulu melakukan penelitian tentang perlindungan hukum dan jaminan sosial tenaga kerja PO. Borobudur Indah sedangkan penulis melakukan analisis hasil putusan Pengadilan Negeri.”

Berdasarkan uraian dari 3 penelitian di atas maka menjelaskan bahwa penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis yaitu analisis putusan Nomor 625/Pdt.G/2021 PN.JKT.SEL tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Adapun persamaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menganalisis mengenai penyelenggaraan Jaminan Sosial bagi tenaga kerja.

E. Tinjauan Umum

1. Pengertian Jaminan Sosial

Jaminan sosial berfungsi sebagai jaminan penting yang dirancang untuk memastikan bahwa setiap individu dapat memenuhi kebutuhan hidup mendasar mereka secara memadai. Menurut Kenneth Thomson, “Jaminan sosial adalah perlindungan yang diberikan kepada masyarakat atas resiko yang mungkin terjadi, guna untuk menghindari terjadinya peristiwa yang mengakibatkan berkurang atau hilangnya penghasilan, dan memberikan pelayanan medis atau uang tunai dari terjadinya peristiwa tersebut, serta tunjangan untuk keluarga dan anak”.¹¹

¹¹ Anna Febrina Ginting, dkk, *Implementasi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Manado*, Jurnal

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN):

“Jaminan sosial adalah suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak”.¹²

Menurut Agusmindah bahwa “jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja/buruh yang berkaitan dengan penghasilan berupa materi, guna memenuhi kebutuhan hidupnya termasuk dalam hal terjadinya peristiwa yang tidak diinginkan yang menyebabkan seseorang tidak dapat bekerja, ini dapat dikatakan juga sebagai perlindungan ekonomis”.¹³

Program jaminan sosial bagi pekerja dirancang untuk memastikan kestabilan pendapatan sepanjang karier mereka. Dalam menjalankan program ini, negara mengemban tanggung jawab vital untuk menjaga kesejahteraan sosial ekonomi penduduk Indonesia. Selain itu, negara berkomitmen untuk mengembangkan sistem jaminan sosial yang komprehensif yang didasarkan pada model pendanaan yang dibiayai oleh peserta sendiri sehingga mendorong jaring pengaman yang berkelanjutan dan inklusif yang terutama bermanfaat bagi masyarakat. Jaminan social memiliki arti yang sangat beragam, “Jaminan sosial dapat diartikan sebagai (a) salah satu faktor ekonomi seperti, tabungan, subsidi atau kompensasi atas resiko yang terjadi; (b) instrument Negara untuk redistribusi resiko sosial ekonomi melalui tes kebutuhan; (c) program pengentasan kemiskinan melalui pemberdayaan komunitas; (d) sistem perlindungan dasar atas hilangnya sebagian pendapatan tenaga kerja karena resiko dalam hubungan kerja”.¹⁴

Administrasi Publik 3.400, 2016, hlm. 24.

¹² Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Pasal 1 angka 1.

¹³ Agusmindah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Dinamika dan Kajian Teori, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010, hlm. 11.

¹⁴ Chazali H. Situmorang, *The Nations Commitment In Old Age Insurance For Workers Jurnal*

Menurut *Vladimir Rys* “Jaminan sosial merupakan seluruh rangkaian langkah wajib yang dilakukan oleh masyarakat untuk melindungi mereka dan keluarga mereka dari segala akibat yang muncul karena gangguan yang tidak terhindarkan atau karena berkurangnya penghasilan yang mereka butuhkan untuk mempertahankan taraf hidup yang layak”.¹⁵ Sementara itu menurut Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional, “yang dimaksud jaminan sosial merupakan suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak”.¹⁶ Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, jaminan sosial merupakan suatu sistem untuk mewujudkan kesejahteraan dan memberikan rasa aman sepanjang hidup. Prinsip yang menjadi ciri sistem jaminan sosial (asuransi sosial) yaitu;¹⁷

- a. “Program jaminan sosial itu tumbuh dan berkembang sejalan dengan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Hal ini terkait dengan peningkatan kebutuhan masyarakat, tuntutan di sejalan dengan meningkatnya bidang kesejahteraan. Kebutuhan program tersebut di lingkungan kelompok tenaga kerja formal, selalu tumbuh lebih awal. Oleh karena itu, program jaminan sosial berkembang terlebih dahulu pada kelompok formal, baru kemudian nonformal.”
- b. Ada peran peserta untuk ikut membiayai program jaminan sosial, melalui mekanisme asuransi, baik sosial/komersial atau tabungan. Hal ini terlepas bahwa beban iuran bisa saja menjadi beban pemberi dan

Institusi BPJS Ketenagakerjaan, Tahun 2016, Volume 1

¹⁵ Vladimir Rys, *Merumuskan Ulang Jaminan Sosial: Kembali ke Prinsip-prinsip Dasar*, Alvabet, Jakarta, 2011, hlm. 81.

¹⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004, op.cit., Pasal 1 angka 1

¹⁷ Rohani Budi Prihatin, *Jaminan Sosial di Indonesia: Upaya Memberikan Perlindungan Sosial Kepada Masyarakat*, (Pusat Pengkajian, Pengolahan Data dan Informasi Sekretariat Jendral DPR Republik Indonesia), Jakarta, 2013, hlm. 56-57

penerima kerja (bagi tenaga kerja formal), dari subsidi negara dalam bentuk bantuan sosial (bagi masyarakat miskin) dan dari peserta sendiri bagi kelompok yang mandiri dan mampu.”

Selama kurang lebih 4 (empat) dekade, Indonesia telah menjalankan beberapa program jaminan sosial. Di Indonesia sendiri, jaminan sosial merupakan amanat konstitusi sebagaimana yang dijelaskan di dalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional Pasal 28H ayat (3) disebutkan bahwa “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”. Dan Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat lemah dan tidak mampu sesuai harkat martabat kemanusiaan”.

Di dalam Pasal 28H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara material menjadi alasan konstitusional di bidang jaminan sosial, yang mana di dalam pasal tersebut menegaskan bahwa “jaminan sosial (*social security*) merupakan hak (*right*). Dari amanat konstitusi tersebutlah kemudian dilaksanakan dengan membentuk Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN)”.

Pada dasarnya Sistem Jaminan Sosial Nasional merupakan suatu program negara yang tujuannya adalah untuk memberikan perlindungan kebutuhan dasar dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia sebagaimana diamanatkan dalam “Pasal 28 H ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dan Pasal 34 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”. Indonesia,

sebagai negara yang berlandaskan hukum dalam setiap aspek kehidupan, menjunjung tinggi kerangka hukum yang mengatur hubungan industrial, termasuk hubungan ketenagakerjaan. Melalui peraturan ini, hak-hak pekerja diharapkan dapat terlindungi dan ditegakkan, sehingga dapat mencegah eksploitasi dan menjaga Hak Asasi Manusia (HAM) yang mendasar.

Di dalam pasal 1 angka 1 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut Imam Sopomo, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah”.⁹ Menurut Molenaar, “perburuhan atau ketenagakerjaan merupakan bagian segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja”.

2. Dasar Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia

Sistem jaminan sosial di Indonesia diatur oleh sejumlah peraturan perundang-undangan yang menjadi landasan yuridis dalam penyelenggaraan perlindungan sosial terhadap seluruh warga negara, khususnya tenaga kerja. Dasar hukum tersebut antara lain:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28H ayat (3) UUD 1945 menyatakan:¹⁸

“Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.”

¹⁸ Pasal 28H ayat (3) UUD 1945

Pasal 34 ayat (2) UUD 1945 menyebutkan:¹⁹

“Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.”

Kedua pasal ini menunjukkan bahwa jaminan sosial merupakan hak konstitusional setiap warga negara yang wajib dijamin oleh negara.

- b. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) UU ini merupakan dasar hukum utama sistem jaminan sosial nasional. Beberapa ketentuan penting di dalamnya adalah:

Pasal 3: Penyelenggaraan SJSN bertujuan untuk menjamin agar seluruh rakyat dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak.

Pasal 4: SJSN diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, manfaat, dan keadilan sosial.

Pasal 5: Kepesertaan bersifat wajib bagi seluruh penduduk Indonesia. UU SJSN juga mengamankan pembentukan lembaga penyelenggara jaminan sosial yakni BPJS.

- c. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS) UU ini menjadi dasar hukum pembentukan dua BPJS, yaitu: BPJS Kesehatan untuk pelayanan kesehatan dasar dan lanjutan.

BPJS Ketenagakerjaan untuk perlindungan sosial tenaga kerja.

Poin penting dalam UU BPJS:

Pasal 15 ayat (1): “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya kepada BPJS sesuai program jaminan sosial yang

¹⁹ Pasal 34 ayat (2) UUD 1945

diikuti.”

Pasal 17 ayat (1): “Pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjanya dapat dikenai sanksi administratif berupa teguran, denda, atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu.”

- d. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan UU ini menegaskan bahwa jaminan sosial adalah bagian dari hak pekerja. Beberapa ketentuan terkait:

Pasal 99 ayat (1) : “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan melalui program jaminan sosial nasional.”

Pasal 100: Pemberi kerja wajib melaksanakan program jaminan sosial sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

3. Pengertian Tenaga Kerja

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.²⁰ Didalam Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969 juga dijelaskan, “tenaga kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan.

Menurut pendapat Simanjuntak, “tenaga kerja adalah kelompok penduduk dalam usia kerja, dimana ia mampu bekerja atau melakukan kegiatan ekonomis dalam menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.²¹

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tentang pasal 8 disebutkan mengenai

²⁰ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 2

²¹ Tambunan. *Tenaga Kerja*, BPFE, Yogyakarta, 2002, hlm. 78.

“perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi : kesempatan kerja, pelatihan kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, pengupahan, dan kesejahteraan tenaga kerja”.

Menurut pendapat Sumarsono “tenaga kerja merupakan semua orang yang bersedia bekerja. Pengertian tenaga kerja tersebut meliputi mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri maupun keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.²²

Lebih jauh, tenaga kerja tidak hanya mencakup individu yang bersedia atau mampu bekerja untuk diri sendiri atau anggota keluarga tanpa kompensasi uang, tetapi juga mereka yang terlibat dalam pekerjaan berbayar. Dari berbagai definisi yang diteliti, jelas bahwa tenaga kerja mengacu pada kolektif anggota dalam masyarakat yang memiliki kapasitas untuk melakukan kegiatan dan menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kapasitas ini sering dinilai berdasarkan usia, dengan mereka yang berusia kerja diidentifikasi sebagai populasi usia kerja. Dengan demikian, konsep tenaga kerja, sebagaimana diuraikan di sini, mencakup semua individu yang terlibat dalam pekerjaan, baik dalam pengaturan kerja formal maupun di luar pengaturan tersebut. Setiap pekerja memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi yang meliputi:²³

²² Devi Lestyasari, *Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur*, Skripsi Universitas Unesa, Surabaya

²³ Bagus Sarnawa, Johan Erwin Isharyanto, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Lab Hukum Fakultas Hukum UMY, 2010, halaman 54.

a. Hak Pekerja

- 1) “Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.
 - 2) Setiap pekerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
 - 3) Setiap pekerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja, sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan keterampilan kerja.
 - 4) Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
 - 5) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan waktu istirahat dan cuti
 - 6) Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a) Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b) Moral dan kesusilaan
 - c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta moral agama
 - 7) Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja
 - 8) Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat
-

pekerja

9) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan :

- a) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh
- b) Membujuk dan/atau tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh nyuruh pekerja/buruh melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- c) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih
- d) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan
- e) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan di dalam perjanjian kerja.”

Sedangkan tenaga kerja yaitu.²⁴

- 1) “Imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan setelah ia melakukan kewajibannya.
- 2) Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan atau perusahaan kepadanya.
- 3) Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan

²⁴ A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983, hlm, 45

yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

- 4) Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawanya dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam rangka perbandingan yang sehat.
- 5) Jaminan kehidupannya yang wajar dan layak dari pihak majikan.
- 6) Jaminan perlindungan keselamatan diri dan kepentingannya selama hubungan kerja berlangsung.
- 7) Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan atau perusahaan.”

Kewajiban pekerja :

- 1) Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi pengusaha
- 2) Wajib mematuhi peraturan perusahaan
- 3) Wajib mematuhi perjanjian kerja
- 4) Wajib mematuhi perjanjian kerja bersama
- 5) Wajib menjaga rahasia perusahaan
- 6) Wajib mematuhi peraturan pengusaha.”

Sedangkan di dalam KUHPerdara, tenaga kerja memiliki kewajiban sebagai berikut :

- a. “Melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana telah diperjanjikan sebelumnya menurut Kemampuannya dan sebaik-baiknya. (Pasal 1603 KUHPerdara).
- b. Melaksanakan tugas pekerjaannya sendiri, tanpa bantuan atau penggantian orang lain diluar ijin atau pengetahuan majikannya. (Pasal 1603 a KUHPerdara).

- c. Menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan yang telah ditetapkan majikan berdasarkan Undang-Undang, perjanjian atau kebiasaan yang layak (Pasal 1603 b KUHPerduta).
- d. Melakukan tugas dan segala kewajibannya secara layak dalam arti menurut kepatutan dan kepantasan baginya untuk bertindak menurut keperluannya (Pasal 1604 d KUHPerduta).
- e. Melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak dalam arti menurut kepatutan dan kepantasan baginya untuk bertindak menurut keperluannya (Pasal 1604 d KUHPerduta).²⁵

Dilihat secara umum ada beberapa hak dasar pekerja yang harus dijamin dan dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara dimana suatu perusahaan itu beroperasi, antara lain:²⁶

- a) Hak atas pekerjaan. Yaitu suatu hak atas pekerjaan karena hal itu merupakan suatu hak asasi manusia, yang mana hal itu sesuai dengan Pasal 27, ayat 2, Undang-undang 1945: Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b) Hak atas upah yang adil. Yaitu setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil sesuai dengan tenaga yang telah dikeluarkannya.
- c) Hak untuk berserikat dan berkumpul. Yaitu setiap pekerja dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul, dalam kata lain mereka para pekerja dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan

²⁵ Ibid, Halaman 4.

²⁶ A.Sonny Keraf, *Etika Bisnis Tuntutan dan relevansinya*, edisi baru, Yogyakarta; Kanisius, 1998, hlm. 162-172.

untuk bersatu dalam memperjuangkan hak dan kepentingan seluruh anggota di dalam serikat mereka. Dengan berserikat dan berkumpul, posisi mereka menjadi kuat dan karena itu tuntutan wajar mereka dapat lebih diperhatikan, yang pada gilirannya berarti hak mereka akan lebih bisa dijamin.²⁷

- d) Hak untuk diproses hukum secara sah. Yang mana apabila suatu ketika pekerja dituduh atau diancam karena diduga melakukan kesalahan tertentu maka ia wajib diberikan kesempatan untuk membuktikan apakah ia melakukan kesalahan seperti yang dituduhkan atau tidak.²⁸
- e) Hak atas rahasia pribadi. Artinya walaupun perusahaan mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan memiliki hak untuk dirahasiakan data pribadinya tersebut.
- f) Hak atas kebebasan suara hati. Artinya pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan yang dianggapnya tidak baik seperti contohnya, korupsi, menggelapkan dana perusahaan, dan lain-lain.”
- g) Hak atas kebebasan suara hati. Artinya pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan yang dianggapnya tidak baik seperti contohnya, korupsi, menggelapkan dana perusahaan, dan lain-lain.”

Dalam KUH Perdata Pasal 1603 huruf (a), (b), dan huruf (c) juga menjelaskan mengenai kewajiban buruh/pekerja, yaitu sebagai berikut:

- a) Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, dan tidak boleh tanpa seizin dari majikannya digantikan pekerjaannya oleh pihak ketiga.
- b) Buruh wajib menaati aturan dan petunjuk yang diberikan oleh pengusaha

²⁷ *Ibid*, hal. 168

²⁸ *Ibid*, hal. 167-170

- c) Apabila buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik secara disengaja atau disebabkan oleh kelalaian, buruh wajib membayar ganti rugi atau denda tersebut sesuai dengan prinsip hukum pekerja.

F. Metode Penelitian

1. Jenis, Pendekatan, dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, Penelitian yuridis normatif hanya melibatkan analisis terhadap sumber-sumber perpustakaan atau sumber-sumber sekunder tanpa melakukan penyelidikan asli atau empiris. Menurut Johnny Ibrahim “penelitian hukum normatif adalah suatu prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan dari sisi normatifnya, sisi normatif disini maksudnya adalah tidak sebatas peraturan perundang-undangan saja”.²⁹

Penelitian normatif melibatkan pengkajian hukum positif dengan cara mengumpulkan, menjelaskan, menganalisis, menafsirkan, dan mengevaluasi peraturan perundang-undangan yang mengatur jaminan sosial bagi pekerja. Pendekatan ini dikaji dalam konteks Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

b. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dengan meninjau semua peraturan perundang-undangan yang relevan dengan

²⁹ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia, Malang , 2013, hlm. 57.

permasalahan hukum yang sedang dipertimbangkan.³⁰ Dalam penelitian hukum normatif, pendekatan awal berfungsi sebagai dasar bagi sudut pandang dan kerangka analitis peneliti.³¹

c. Sifat Penelitian

Dalam penelitian ini bersifat deskriptif, Penelitian deskriptif melibatkan penyajian temuan penelitian untuk menciptakan pemahaman yang menyeluruh dan terorganisasi tentang subjek. Dalam konteks ini, fakta yang dibahas dihubungkan dengan isu-isu spesifik yang diuraikan dalam proposal penelitian. Selain itu, jenis penelitian ini meninjau undang-undang dan peraturan yang relevan, menganalisis bagaimana undang-undang dan peraturan tersebut berhubungan dengan teori hukum dan penerapan praktisnya terkait masalah yang di kaji.³²

2. Sumber Data Penelitian

Menggunakan jenis data sekunder atau kepustakaan, yaitu data yang penulis dapat berasal dari sumber yang berhubungan dengan Jaminan sosial tenaga kerja yang terdapat di dalam perundang-undangan, buku, media cetak, jurnal serta berbagai pendapat para ahli dan pakar hukum. Dalam penelitian hukum, data sekunder mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, serta bahan hukum tersier. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu terdiri dari :

Peter Muhammad Marzuki, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2013, hlm. 133

Mukti Fajar & Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, hlm. 184.

Ronny Hanitijo soemitro, *Metode Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1999, hlm. 97.

a. Bahan hukum primer diperoleh melalui peraturan yang dapat digunakan sebagai dasar pemikiran :

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-Undang 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- 3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 4) Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- 5) KUH Perdata
- 6) Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP Nomor 8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh
- 7) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 8) Putusan Pengadilan Negeri Nomor 625/Pdt.G/2021 PN.JKT.SEL

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memiliki kaitan erat dengan bahan hukum primer, yang mana bahan hukum ini akan membantu dalam menganalisis dan memahami bahan hukum primer mengenai perlindungan jaminan sosial tenaga kerja seperti buku dan hasil penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan objek yang akan di teliti.

c. Bahan Hukum tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan bermakna terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus bahasa, dan sumber hukum diperoleh dari Perpustakaan, Browsing,

Buku-buku, Undang-undang, Peraturan-peraturan, Serta pendapat para ahli.³³

3. Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan bahan hukum dalam penelitian ini melibatkan peninjauan berbagai jenis sumber hukum, termasuk bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, serta sumber non-hukum.³⁴

4. Analisis Data

Analisis melibatkan pengumpulan dan pengorganisasian bahan-bahan hukum yang diperoleh penulis untuk mendukung proses penelitian. Proses ini memastikan bahwa karya ilmiah atau tesis bersifat kohesif dan metodis. Data hukum harus diproses secara kualitatif untuk menghasilkan hasil deskriptif yang jelas dan mudah dipahami oleh pembaca.

³³ *Ibid*, hlm. 32

³⁴ *Ibid*, hlm. 160