

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesejahteraan merupakan cita-cita dari para pendiri bangsa Indonesia. Kesejahteraan yang dikehendaki oleh seluruh bangsa Indonesia merupakan kesejahteraan yang berlandaskan Pancasila, yang dibangun berdasarkan kebhinekaan dan semangat gotong royong. Masyarakat seperti ini hanya dapat dibangun oleh manusia-manusia yang memiliki jati diri bangsa Indonesia di dalam dirinya, sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.

Bentuk kesejahteraan Negara pada awalnya diwujudkan melalui upaya pencapaian kesejahteraan sosial melalui prinsip kebersamaan guna mewujudkan rasa aman dan nyaman, yang dibutuhkan sepanjang kehidupan manusia, dari saat dirinya didalam kandungan, dilahirkan, sampai meninggal dunia, yang kemudian dikenal sebagai sistem jaminan sosial, program jaminan sosial merupakan salah satu bentuk kebijakan yang amat besar, berkembang serta penyebaran jaminan sosial ke seluruh dunia termasuk Indonesia, juga didukung oleh konvensi dan kerjasama internasional.

Pada tahun 1948 Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) mendeklarasikan jaminan sosial sebagai Hak Asasi Manusia. Deklarasi PBB tentang Hak Asasi Manusia, didalamnya menyatakan bahwa :

“...setiap orang, sebagai anggota masyarakat mempunyai hak atas jaminan sosial... dalam hal menganggur, sakit, cacat, tidak mampu bekerja,

menjanda, hari tua..”.

Berikut dapat diketahui bahwa jaminan sosial merupakan Hak Asasi setiap manusia. Selanjutnya international labour organization (ILO) dalam konvensi nomor 102 tahun 1952 menganjurkan semua Negara di dunia untuk memberikan perlindungan dasar pada setiap warga negaranya dalam rangka memenuhi deklarasi PBB tentang hak jaminan sosial. Penyelenggaraan program tersebut merupakan bentuk kewajiban Negara dalam memberikan perlindungan sosial kepada seluruh rakyat, dalam bentuk apapun.

Program jaminan sosial dibentuk untuk mengurangi resiko dan menanggulangnya. Peran negara dalam mewujudkan upaya pembangunan nasional adalah dengan menjamin dan mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja. Negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas umum yang layak, oleh sebab itu dibuatlah program untuk menjamin perlindungan seluruh rakyat Indonesia dalam program Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), yang dimaksud dengan SJSN adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial.¹ Pemerintah indonesia sendiri mengeluarkan kebijakan yang mengatur tentang SJSN dalam UU No. 40 Tahun 2004 yang isinya menyatakan bahwa :

“pemerintah harus terlibat dalam menyejahterakan warga negaranya, sebagai warga Negara kita berhak untuk mendapatkan jaminan sosial, karena

¹ Sentosa Sembiring, *Himpunan Undang Undang Lengkap Tentang Asuransi Jaminan Sosial*, Nuansa Aulia, Bandung, 2006, hlm. 20

hal tersebut merupakan tanggung jawab Negara untuk memberikan perlindungan social sepenuhnya pada masyarakat indonesia”.

Adanya SJSN telah melahirkan banyak program program jaminan sosial yang ada di indonesia seperti Asuransi Kesehatan (ASKES) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), yang saat ini telah digantikan oleh program terbaru pemerintah indonesia yang diberi nama Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang saat ini terbagi menjadi dua fungsi yaitu BPJS Kesehatan yang menggantikan peran ASKES dan BPJS Ketenagakerjaan yang menggantikan peran JAMSOSTEK, yang diatur dalam UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Perbedaan dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan sendiri terletak pada tugas dan objek dari jaminan masing masing program tersebut, dimana BPJS Kesehatan memiliki tugas untuk memberikan perlindungan kesehatan secara mendasar terhadap seluruh rakyat indonesia tanpa terkecuali, serta harus memberikan perlindungan sesuai dengan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) meliputi pelayanan kesehatan tingkat pertama, pelayanan kesehatan rujukan tingkat lanjut, dan rawat inap. Sedangkan BPJS Ketenagakerjaan bertugas untuk memberikan perlindungan tenaga kerja yang berada di Indonesia, baik tenaga kerja formal maupun non formal yang bahkan untuk warga Negara asing yang bekerja di Indonesia selama lebih dari 6 bulan juga wajib untuk mengikuti program BPJS ketenagakerjaan, Sementara itu, fungsi dan tugas BPJS Ketenagakerjaan melingkupi Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK),

dan Jaminan Pensiun (JP). Setelah bertransformasi dari Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan, pemerintah memang menambah satu program, yakni Jaminan Pensiun (JP).

Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2004 pasal 5 ayat (4) pembentukan BPJS dimaksudkan untuk menyesuaikan dengan dinamika perkembangan jaminan sosial dengan tetap memberi kesempatan kepada BPJS yang telah ada atau baru, dalam mengembangkan cakupan kepesertaan dan program jaminan sosial, artinya Jamsostek telah diperbaharui dengan adanya BPJS, dengan demikian upaya pemenuhan jaminan sosial yang adil dan merata untuk seluruh rakyat Indonesia dapat terus dilaksanakan sejalan dengan program pembangunan nasional Indonesia yang sesuai dengan Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.²

Pada hakikatnya tenaga kerja berhak mendapat perlindungan, pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan tenaga kerjanya pada program BPJS Ketenagakerjaan, dengan begitu program BPJS Ketenagakerjaan sudah dianggap menjadi kewajiban dari pemberi kerja dan sudah menjadi hak dari tenaga kerja yang harus dipenuhi, program BPJS Ketenagakerjaan merupakan program pemerintah yang mulai dari tahun 2014 sudah diwajibkan untuk dijalankan oleh perusahaan dan diterima oleh tenaga kerja, namun kenyataannya sampai dengan bulan Oktober 2020 ini perusahaan yang terdaftar pada program BPJS Ketenagakerjaan sekitar 56%

²Abdulkadir Muhammad., *Hukum Asuransi Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 223-224

dari total perusahaan yang wajib untuk daftar.³ Tercatat di Kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Rungkut ada 690 perusahaan yang hingga bulan September 2020 belum mendaftarkan tenaga kerjanya, ada pula perusahaan yang sudah mendaftarkan tenaga kerjanya pada Program BPJS Ketenagakerjaan namun masih bermasalah dalam pembayaran iuran pertamanya, tercatat perusahaan bermasalah tersebut berjumlah 62 perusahaan. Hal ini didukung dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang didalamnya menyatakan bahwa:

“Pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerjanya sebanyak sepuluh orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit satu juta rupiah perbulan, wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.”

Namun sampai saat ini masih banyak pemberi kerja atau pengusaha yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya pada program BPJS Ketenagakerjaan karena dirasa iuran yang harus ditanggung sangat memberatkan bagi perusahaan, namun ada juga perusahaan yang menyiasatinya dengan hanya mendaftarkan sebagian tenaga kerjanya pada program BPJS Ketenagakerjaan, hal ini dilakukan agar pihak BPJS Ketenagakerjaan menganggap bahwa perusahaan tersebut telah memenuhi

³BPJS KETENAGAKERJAAN (ID), “Lacak Perusahaan Belum Daftar”, diakses dari www.bpjsketenagakerjaan.go.id, pada tanggal 1 Desember 2019 pukul 13.05

kewajibannya untuk menjaminkan tenaga kerjanya pada program wajib Negara, namun pada kenyataannya siasat yang dilakukan oleh perusahaan ini tidak di benarkan karena perusahaan tersebut tidak menjalankan kewajibannya dengan baik dan perusahaan tersebut tidak memberikan hak hak yang seharusnya didapatkan oleh tenaga kerjanya, dan apabila terjadi resiko baik kecelakaan kerja ataupun sampai terjadi kematian tanggung jawab perusahaan masih dipertanyakan.

Berdasarkan latar belakang diatas saya akan melakukan penelitian dengan judul **“Konsekuensi Hukum Terhadap Perusahaan Yang Belum Mendaftarkan Tenaga Kerjanya Pada Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan (Studi di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Rungkut)”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apa faktor – faktor yang menjadi penyebab perusahaan di wilayah Kecamatan Rungkut tidak mendaftarkan tenaga kerjanya atau hanya mendaftarkan sebagian tenaga kerjanya pada program BPJS Ketenagakerjaan ?
2. Apa akibat hukum terhadap perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya atau hanya mendaftarkan sebagian tenaga kerjanya pada program BPJS Ketenagakerjaan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui penyebab mengapa perusahaan tidak mendaftarkan atau hanya mendaftarkan Sebagian tenaga kerjanya pada program BPJS Ketenagakerjaan
2. Mengetahui dan menganalisa akibat hukum yang akan diterima oleh perusahaan yang tidak mendaftarkan seluruh tenaga kerjanya atau hanya mendaftarkan sebagian tenaga kerjanya pada program BPJS Ketenagakerjaan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian diharap dapat memberikan sumbangan pemikiran, konsep konsep, serta teori teori terhadap pihak pihak yang terkait dalam bidang ilmu pengetahuan pada penelitian ini.

2. Manfaat praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah rujukan, menambah kajian ilmu pengetahuan, dan memberi masukan pada pihak pihak yang membutuhkan dalam bidang ini.

1.5 Konsep Ketenagakerjaan

1.5.1 Pengertian Umum Ketenagakerjaan

Banyak kebingungan mengenai definisi dari perburuhan dan juga ketenagakerjaan, yang mana dari kedua kata tersebut memiliki definisi yang sama, namun memang untuk saat ini yang sering kita temukan

adalah kata ketenagakerjaan untuk menggambarkan hal yang berkenaan dengan perburuhan. Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dirumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan, yaitu sebagai hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.⁴ Menurut undang-undang ini tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”⁵

Pengertian tenaga kerja mencakup tenaga kerja atau buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.⁶

Secara keseluruhan masyarakat yang menghuni suatu negara atau warga negara baik asing maupun tidak dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.⁷ Sedangkan menurut DR Payaman tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis definisi

⁴ R. Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 46

⁵ *Ibid*, hlm. 47

⁶ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010, hlm. 12

⁷ Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan. (vol 17 no 6), 2011, hlm. 8

tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.⁸

Beberapa ahli hukum pun mengemukakan beberapa pengertian berkenaan dengan istilah hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan, diantaranya sebagai berikut:⁹

1. Imam Soepomo memberi pengertian bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha dan dan pekerja atau buruh.
2. Menurut Molenaar, hukum perburuhan pada pokoknya mengatur hubungan antara majikan dan buruh, buruh dan buruh, dan antara penguasa dan penguasa.
3. M.G. Levenbach, hukum perburuhan merupakan peraturan yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan amjikan, yang pekerjaannya dilakukan dibawah pimpinan.
4. Menurut Van Esveld, hukum perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja yang dilakukan dibawah pimpinan tetapi termasuk pula pekerjaan yang dilakukan atas dasar tanggung jawab sendiri

⁸ Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Citra, Jakarta, 1998, hlm. 3

⁹ R. Joni Bambang S., *Op.cit*, hlm. 45

5. M.G Levenbach merumuskan hukum *arbeidsrecht* sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja. Dengan kata lain, berbagai peraturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja (yaitu penempatan dalam arti luas, Latihan dan magang), mengenai jaminan sosial buruh serta peraturan mengenai badan dan organisasi di lapangan perburuhan.
6. MOK berpendapat bahwa *arbeidsrecht* (hukum perburuhan) adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan tersebut.

Dari beberapa perumusan berkenaan ketenagakerjaan yang telah diberikan oleh beberapa ahli tersebut di atas dapat dirumuskan beberapa unsur dari hukum ketenagakerjaan antara lain:¹⁰

- a. Adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.
- b. Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian.
- c. Adanya orang (buruh/pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan).
- d. Adanya upah.

¹⁰ H. Zainal Asikin,dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 3

1.5.2 Hak Tenaga Kerja Dalam UU No. 24 Tahun 2011

Tenaga kerja atau buruh di Indonesia memiliki hak hak yang harus dipenuhi oleh negara ataupun perusahaan yang dinaunginya, serta berdasarkan hak hak yang dimilikinya tenaga kerja atau buruh juga memiliki kewajiban yang harus dilaksanakan, sesuai dengan yang diatur pada Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 Ayat 1 hak yang dimiliki oleh tenaga kerja disebutkan bahwa:

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :

1. Hak mendapat upah atau gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 sampai dengan 97 Undang-undang No. 13 Tahun 2003.
2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan Pasal 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003.
3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003.
4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi Pasal 9-30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama Pasal 3 Undang-undang No. 24 Tahun 2011 Tentang BPJS.
6. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja Pasal 104 Undang-undang No. 13 Tahun 2003
7. 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 Pasal 79 Undang-undang No. 13 Tahun 2003
8. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan Pasal 88-98 Undang-undang No. 13 Tahun 2003
9. Hak atas suatu pembayaran tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai sedikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungna kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alesanalesan mendesak yang diberikan oleh majikan Pasal 150-172 Undang-undang No. 13 Tahun 2003
10. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, kosiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan Pasal 6-115 Undang-undang No. 2 Tahun 2004

Hak hak tenaga kerja sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 diatur lebih lanjut mengenai jaminan Kesehatan nasionalnya pada Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 seperti halnya pada pasal 15 ayat 1 bahwa pemberi kerja harus secara bertahap mendaftarkan dirinya serta tenaga kerja sebagai peserta BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti, dan dilanjut pada pasal 2 bahwa pemberi kerja harus dengan jelas memberikan informasi mengenai data dirinya dan pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap pada BPJS.

Bila pemberi kerja atau perusahaan tempat tenaga kerja tersebut bernaung tidak melakukan kewajibannya atau tidak memberikan hak-hak tenaga kerjanya seperti yang dituliskan pada pasal 15 ayat 1 dan 2 Undang-Undang No. 24 Tahun 2013 akan dikenai sanksi administrative berupa teguran, denda, tidak mendapat pelayanan public tertentu, hingga pencabutan izin usaha. Hal tersebut dituliskan pada pasal 17 ayat 1 dan 2 Undang-Undang tersebut, pengenaan sanksi tersebut dilaksanakan oleh BPJS dengan wewenang penuh serta dengan tata cara penerapan serta pengenaan sanksinya yang diatur lebih lanjut pada peraturan pemerintah.

Tenaga kerja yang menjadi peserta BPJS akan diarahkan pada 5 program yang sesuai dengan Sistem Jaminan Sosial Nasional atau SJSN yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), Jaminan Pensiun (JP), hal ini dilakukan pemerintah dengan tujuan agar dapat menjamin penghidupan yang layak pada seluruh bangsa Indonesia,

dengan cara melakukan subsidi silang antar peserta program, untuk membentuk sebuah sinergi antara partisipasi masyarakat pada program BPJS maka pemerintah wajib memberikan perlindungan hukum seperti yang tertulis pada pasal 17 Undang-Undang No. 24 Tahun 2013.¹¹

1.6 Konsep Jaminan Sosial

1.6.1 Pengertian Jaminan Sosial

Istilah jaminan sosial muncul pertama kali di Amerika Serikat dalam The Social Security Act tahun 1935, untuk mengatasi masalah-masalah pengangguran, manula orang-orang sakit dan anak-anak akibat depresi ekonomi meskipun penyelenggaraan jaminan sosial di negara-negara maju belakangan ini mengalami perubahan pada dasarnya penyelenggaraan jaminan sosial di sana pada hakekatnya dipahami sebagai bentuk nyata perlindungan negara terhadap rakyatnya.¹²

Ahli yang mempertahankan konsep asuransi sosial sebagai dasar teknik asuransi sosial adalah Agusmindah, Menurut Agusmindah jaminan sosial adalah bentuk perlindungan bagi pekerja atau 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 diistilahkan juga sebagai perlindungan ekonomis.¹³ Jaminan sosial adalah salah satu

¹¹ Tedy Sudrajat S.H., M.H., “*Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak Pekerja Pada Program Jaminan Kesehatan Nasional*”, dalam *Pandecta* Vol. 15 No. 1, hlm. 34-35

¹² Mudiono, *Jaminan Sosial di Indonesia*, Jurnal Ilmu, Jakarta, 2002, hlm. 68

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

bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Dan menurutnya prinsip yang menjadi ciri sistem jaminan sosial yaitu : “program jaminan sosial itu tumbuh dan berkembang sejalan dengan pertumbuhan ekonomi suatu negara”. Hal ini terkait dengan peningkatan kebutuhan masyarakat, sejalan dengan meningkatnya tuntutan di 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, dan ada pula peran peserta untuk ikut membiayai program jaminan sosial, melalui mekanisme asuransi, baik komersial atau tabungan. Hal ini terlepas bahwa beban iuran bisa saja menjadi beban pemberi dan penerima kerja, dari subsidi negara dalam bentuk bantuan sosial dan dari peserta sendiri bagi kelompok yang mandiri dan mampu.¹⁴

Asuransi sosial adalah jaminan yang hanya diberikan kepada para peserta sesuai dengan kontribusinya, yakni premi atau tabungan yang dibayarkannya. Asuransi kesehatan, kecelakaan kerja, pensiun, dan kematian adalah beberapa bentuk asuransi sosial yang banyak diterapkan di berbagai negara.¹⁵

¹⁴ *Ibid*, Hlm. 14

¹⁵ Edi Suharto, *Kemiskinan & Perlindungan Sosial di Indonesia Menggagas Model Jaminan Sosial Universal Bidang Kesehatan*, Alfabeta, Jakarta, 2013, hlm. 59

Asuransi sosial pada umumnya melindungi minoritas angkatan kerja dan penduduk, biasanya dari kalangan berpenghasilan menengah, dan sering mendapat subsidi fiskal yang jumlahnya semakin berkurang karena diperoleh dari pajak konsumen yang dibayar oleh seluruh penduduk termasuk mereka yang tidak terlindungi oleh asuransi.¹⁶

Pada program jaminan sosial ada persepsi yang keliru bahwa program tersebut akan membebani anggaran Negara, padahal pada praktiknya program tersebut malah membantu pertumbuhan perekonomian Negara, maka dari itu program jaminan sosial berkembang lebih dulu pada sektor pekerja formal lebih dulu, dan barulah merambah pada pekerja informal.

Pemerintah menjamin masyarakat miskin atau masyarakat tidak mampu untuk mendapatkan jaminan sosial sebagaimana masyarakat pada umumnya. Berdasarkan hal ini Pemerintah membayar iuran bagi masyarakat miskin atau masyarakat tidak mampu, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 Ayat (7) UU BPJS yang berbunyi :

“Bantuan Iuran adalah Iuran yang dibayar oleh Pemerintah bagi fakir miskin dan orang tidak mampu sebagai Peserta program Jaminan Sosial”.

Berdasarkan hal ini, maka jaminan sosial diberikan kepada setiap warga negara atau masyarakat Indonesia tanpa terkecuali.

¹⁶ Vladimir Rys, *Merumuskan Ulang Jaminan Sosial Kembali Ke Prinsip-Prinsip Dasar*, Pustaka Alvabet, Jakarta Timur, 2011, hlm. 8

1.6.2 Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)

Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) adalah program pemerintah dan masyarakat yang bertujuan memberi kepastian jumlah perlindungan kesejahteraan sosial agar setiap penduduk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya menuju terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh masyarakat Indonesia. Perlindungan ini diperlukan utamanya bila terjadi hilangnya atau berkurangnya pendapat.¹⁷

SJSN adalah sistem pemberian jaminan kesejahteraan berlaku kepada semua warga negara dan sifatnya adalah dasar. SJSN adalah sistem penyelenggaraan program Negara dan pemerintah untuk memberikan perlindungan sosial, agar setiap penduduk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak, menuju terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh penduduk Indonesia. Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial, sesuai dengan yang tertulis pada pasal 1 ayat (2) Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Hadirnya SJSN telah melahirkan sistem baru program jaminan sosial di Indonesia dan menggantikan program-program jaminan sosial yang ada sebelumnya, seperti Asuransi Kesehatan (Askes) dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Sistem baru yang dinamakan Badan

¹⁷ Purwoko Bambang, *Jaminan sosial dan Sistem Penyelenggaraannya*, Meganet Dutatama, Jakarta, 1999, hlm. 3

Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) adalah wujud tanggung jawab Negara untuk memberikan perlindungan sosial sepenuhnya kepada masyarakat Indonesia.

Jaminan sosial diperlukan apabila terjadi hal-hal yang tidak dikehendaki yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan seseorang, baik karena memasuki usia lanjut atau pensiun, maupun karena gangguan kesehatan cacat, kehilangan pekerjaan dan lain sebagainya. Sistem Jaminan Sosial Nasional disusun dengan mengacu pada penyelenggaraan jaminan sosial yang berlaku universal dan telah diselenggarakan oleh Negara-negara maju dan berkembang sejak lama. Penyelenggaraan jaminan sosial di berbagai Negara memang tidak seragam, ada yang berlaku secara nasional untuk seluruh penduduk dan ada yang hanya mencakup penduduk tertentu untuk program tertentu.¹⁸

Dengan hadirnya BPJS, penyelenggaraan jaminan sosial di Indonesia telah terlaksana sebagaimana mestinya. Terbentuknya BPJS bukanlah untuk tujuan komersil atau mencari keuntungan. Menggantikan peran Askes dan Jamsostek, ada dua fungsi yang dijalankan BPJS yang terbagi ke dalam dua lembaga yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Dilihat dari aspek ekonomi makro, jaminan sosial nasional adalah suatu instrumen yang efektif untuk memobilisasi dana masyarakat dalam

¹⁸ Sentanoe Kertonegoro, *Jaminan Sosial: Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Mutiara, Jakarta, 1982, hlm. 37

jumlah besar, yang sangat bermanfaat untuk membiayai program pembangunan dan kesejahteraan bagi masyarakat itu sendiri. Selain memberikan perlindungan melalui mekanisme asuransi sosial, dana jaminan sosial yang terkumpul dapat menjadi sumber dana investasi yang memiliki daya ungkit besar bagi pertumbuhan perekonomian nasional. Dilihat dari aspek dana, program ini merupakan suatu gerakan tabungan nasional yang berlandaskan prinsip solidaritas sosial dan kegotongroyongan.¹⁹

1.7 Konsep Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

1.7.1 Pengertian BPJS Ketenagakerjaan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. 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. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) diselenggarakan dengan pertimbangan selain untuk memberikan keterangan kerja, juga karena dianggap mempunyai suatu dampak yang positif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktifitas terhadap seorang tenaga kerja.²⁰

¹⁹ Sulastomo , *Sistem Jaminan Sosial Nasional*, Jakarta, IDI, 2005, hlm. 19

²⁰ H.M.N.Purwosutjipto, *Pengertian Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Djembatan, Jakarta, 2003, hlm. 12

Program Jamsostek diselenggarakan untuk memberikan perlindungan dasar dalam memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, serta merupakan suatu bentuk penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan dimana tempat mereka bekerja.²¹ BPJS Ketenagakerjaan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja. Pengertian dari kecelakaan kerja sendiri adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja, pengertian ini tertuang dalam pasal 1 ayat (14) Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Adapun beberapa program BPJS Ketenagakerjaan antara lain :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Jaminan Kecelakaan Kerja yang selanjutnya disingkat JKK adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja, hal ini diatur pada Peraturan Menteri Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2015 Pasal 1 Ayat (2).

²¹ Toto T. Suriaatmadja, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Pustaka Bani Quraisy, Bandung, 2005, hlm. 17.

Manfaat yang diberikan Jaminan Kecelakaan Kerja ini, antara lain :

- a. Pelayanan kesehatan dan pengobatan : pelayanan kesehatan diberikan tanpa batasan plafon sepanjang sesuai kebutuhan medis. Pelayanan kesehatan diberikan melalui fasilitas kesehatan yang telah bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan. Penggantian biaya atas perawatan dan pengobatan, hanya berlaku untuk daerah yang tidak ada trauma center BPJS. Ketenagakerjaan. Penggantian biaya diberikan sesuai ketentuan yang berlaku.
- b. Santunan berbentuk uang : penggantian biaya pengangkutan peserta yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, ke rumah sakit dan atau kerumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan, Perhitungan biaya transportasi untuk kasus kecelakaan kerja yang menggunakan lebih dari satu jenis transportasi berhak atas biaya maksimal dari masing-masing angkutan yang digunakan dan diganti sesuai bukti atau kuitansi dengan penjumlahan batasan maksimal dari semua jenis transportasi yang digunakan.

2. Jaminan Kematian (JKM)

Jaminan Kematian yang selanjutnya disingkat JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Manfaat

Jaminan Kematian dibayarkan kepada ahli waris peserta, apabila peserta meninggal dunia dalam masa aktif, hal hal itu diatur pada pasal 26 Tahun 2015 yang terdiri atas:

- a. Santunan sekaligus Rp16.200.000,00 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah);
- b. Santunan berkala $24 \times \text{Rp}200.000,00 = \text{Rp}4.800.000,00$ (empat juta delapan ratus ribu rupiah) yang dibayar sekaligus;
- c. Biaya pemakaman sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah); dan
- d. Beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja dan telah memiliki masa iur paling singkat 5 (lima) tahun yang diberikan sebanyak Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) untuk setiap peserta.

3. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Manfaat JHT adalah berupa uang tunai yang besarnya

merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya, yang dibayarkan secara sekaligus apabila:²²

- a. Peserta mencapai usia 56 Tahun
- b. Meninggal dunia
- c. Cacat total

Jaminan hari tua dapat didapatkan dengan mengajukan klaim sesuai dengan yang ditentukan pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Program Jaminan Hari Tua. Program Jaminan Hari Tua ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua. Program Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan pada saat tenaga kerja mencapai usia 56 tahun atau telah memenuhi persyaratan tertentu.

4. Jaminan Pensiun (JP)

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, hal tersebut diatur pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Pelaksanaan

²²BPJS KETENAGAKERJAAN (ID), “Jaminan Hari Tua”, diakses dari www.bpjsketenagakerjaan.go.id, pada tanggal 16 Oktober 2020 pukul 11.00

Undang – undang Sistem Jaminan Sosial Nasional Pasal 1 Ayat (1). Peserta Program Jaminan Pensiun yang selanjutnya disebut Peserta adalah pekerja yang terdaftar dan telah membayar iuran.

Selain itu, pemberi kerja juga dapat mengikuti Program Jaminan Pensiun sesuai dengan penahapan kepesertaan. Pekerja yang didaftarkan oleh pemberi kerja mempunyai usia paling banyak 1 bulan sebelum memasuki usia pensiun. Usia pensiun untuk pertama kali ditetapkan 56 tahun dan mulai 1 Januari 2019, usia pensiun menjadi 57 tahun dan selanjutnya bertambah 1 tahun untuk setiap 3 tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 tahun.²³ Pemberi kerja dalam hal pemberi kerja nyata nyata lalai tidak mendaftarkan pekerjanya, pekerja dapat langsung mendaftarkan dirinya kepada BPJS Ketenagakerjaan. Peserta dalam hal peserta pindah tempat kerja, peserta wajib memberitahukan kepesertaannya kepada pemberi Minimnya perlindungan hukum dan rendahnya upah merupakan salah satu masalah dalam ketenagakerjaan Indonesia. Melalui undang-undang ketenagakerjaan seharusnya para pekerja akan terlindungi secara hukum, mulai dari jaminan negara memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja, baik itu kesehatan dan keselamatan kerja serta upah yang layak sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. Pekerja dalam

²³Kautsar Senja, *Pedoman Jaminan Hari Tua*, VisiMedia, Jakarta, 2007, hlm. 146

melakukan kerja sering kali terabaikan perlindungannya, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh. Hak dalam arti hukum adalah kepentingan hukum yang dilindungi oleh hukum, sehingga dapat dikatakan hak adalah suatu tuntutan yanguntutannya dilindungi oleh hukum. kerja tempat kerja baru dengan menunjukkan kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan. Selanjutnya pemberi kerja tempat kerja baru meneruskan kepesertaan pekerja.

1.7.2 Perlindungan Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan modal utama dari pelaksanaan pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada suatu perusahaan, dan ini harus sangat diperhatikan yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan serta diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja.

Perlindungan tenaga kerja harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Perlindungan tenaga kerja memiliki banyak keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, hal ini diatur pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (2).

Sementara pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁴

Minimnya perlindungan hukum dan rendahnya upah merupakan salah satu masalah dalam ketenagakerjaan Indonesia. Melalui undang-undang ketenagakerjaan seharusnya para pekerja akan terlindungi secara hukum, mulai dari jaminan negara memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja, baik itu kesehatan dan keselamatan kerja

²⁴ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bandung, 2008, hlm. 101

serta upah yang layak sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. Pekerja dalam melakukan kerja sering kali terabaikan perlindungannya, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh. Hak dalam arti hukum adalah kepentingan hukum yang dilindungi oleh hukum, sehingga dapat dikatakan hak adalah suatu tuntutan yanguntutannya dilindungi oleh hukum.²⁵

1.8 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian hukum empiris yaitu suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat. Penelitian ini meneliti orang dalam hubungan hidup di masyarakat. Pendekatan yuridis (hukum dilihat sebagai norma atau *das sollen*), Metode penelitian hukum empiris dapat dikatakan sebagai penelitian hukum sosiologis.

Jadi pendekatan yuridis empiris dalam penelitian ini maksudnya adalah bahwa dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh di lapangan.

Penulis memilih jenis penelitian secara yuridis empiris karena penelitian ini berhubungan dan bertitik tolak pada segi – segi hukum positif atau hukum

²⁵ Sudikno martokusumo, *Mengenal suatu pengantar*, Lyberty, Yogyakarta, 1999, hlm. 24

yang berlaku saat ini, yang berupa ketentuan peraturan perundang – undangan dan ketentuan lainnya yang kemudian dihubungkan dengan praktek yang terjadi di lapangan.

1.9 Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Pertama data primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. kedua data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian. Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara metode survei atau metode observasi. Sedangkan data tersier adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip yang dipublikasikan. Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip atau membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitiannya

1.10 Metode Pengumpulan Data

Adapun untuk mendapatkan bahan hukum yang dapat digunakan demi kelancaran penelitian ini, maka pengumpulan data yang dilakukan adalah:

1. Wawancara, yaitu tanya-jawab secara langsung yang dianggap dapat memberikan keterangan yang diperlukan dalam pembahasan objek penelitian. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan pihak yang terkait atau berwenang dalam pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan.²⁶
2. Studi Dokumen, yaitu teknik yang dilakukan dengan cara menelusuri data-data atau literatur yang ada seperti peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, literatur, dan karya ilmiah yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.
3. Observasi yang dilakukan dengan datang langsung ke tempat penelitian.²⁷

1.11 Metode Analisa Data

Tahap berikutnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data, tahap ini merupakan suatu tahap yang harus ada dalam sebuah penelitian. Pada penelitian ini, adanya analisis data akan berguna untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan yang ada dengan cara mengolah dan menganalisis data yang diperoleh. Data yang telah dikumpulkan akan di analisa secara kualitatif yaitu pendekatan yang sifatnya lebih subyektif. Namun, tetap

²⁶ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2001, hlm 135

²⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2010, hlm 12

dapat melakukan ekstraksi data dengan teknik analisis data yang berbeda-beda tergantung kebutuhan.

Pendekatan penelitian yang digunakan penulis adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah suatu cara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis, yaitu data yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan serta juga tingkah laku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari secara utuh.

Adapun analisa kualitatif yang digunakan antara lain :

1. Analisis konten

Metode ini membantu untuk memahami keseluruhan tema yang ada di dalam data kualitatif yang kamu miliki. Metode ini menggunakan teknik seperti penggunaan kode warna tema dan ide tertentu untuk membantu mengurai data tekstual yang ada agar dapat menemukan rangkaian data yang paling umum.

2. Analisis naratif

Jenis analisis satu ini berfokus pada cara bagaimana sebuah cerita dan ide dikomunikasikan ke seluruh bagian terkait. Metode ini juga membantumu untuk dapat lebih memahami kultur dari sebuah organisasi

1.12 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Regional Jawa Timur. Fokus

Penelitian dilaksanakan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Rungkut Kota Surabaya.

1.13 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini adalah 5 (lima) bulan, dimulai dari bulan Agustus 2019 sampai bulan Desember 2019. Penelitian ini mulai dilaksanakan pada tanggal 5 bulan Agustus 2019 sampai tanggal 5 bulan November 2019 pada minggu pertama, yang meliputi tahap persiapan penelitian yakni pengajuan judul (pra proposal), *acc* judul, pencarian data, bimbingan penelitian, dan penulisan penelitian.

1.14 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini digunakan untuk memudahkan mengikuti uraian penelitian, maka dalam metode penelitian hukum ini dengan judul **“Konsekuensi Hukum Terhadap Perusahaan Yang Belum Mendaftarkan Tenaga Kerjanya Pada Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan (Studi di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Rungkut)”**. Yang dalam pembahasannya dibagi menjadi 4 (empat) bab. Sebagaimana diuraikan secara menyeluruh tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam proposal ini.

Bab Pertama Pendahuluan, dalam bab ini memberikan gambaran secara umum dan menyeluruh tentang pokok permasalahan. Suatu pembahasan sebagai pengantar untuk masuk ke dalam pokok penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, serta metode penelitian memakai pendekatan yuridis empiris.

Bab Kedua, membahas tentang faktor – faktor yang menjadi penyebab perusahaan diwilayah Kecamatan Rungkut tidak mendaftarkan atau hanya mendaftarkan sebagian tenaga kerjanya pada program BPJS Ketenagakerjaan, dalam bab ini dibagi dua sub bab yang pertama mengenai bagaimana pelaksanaan tata cara pendaftaran kepesertaan bagi perusahaan wajib belum daftar (PWDB) dan bagaimana penyelesaian bagi perusahaan yang bermasalah dalam pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan, sub bab yang kedua mengenai faktor – faktor mengapa perusahaan tidak mendaftarkan tenaga kerjanya atau hanya mendaftarkan sebagian tenaga kerjanya pada program BPJS Ketenagakerjaan .

Bab Ketiga, membahas tentang akibat hukum terhadap perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya atau hanya mendaftarkan sebagian tenaga kerjanya pada program BPJS Ketenagakerjaan, dalam bab ini akan dibagi menjadi dua sub bab yang pertama mengenai akibat hukum yang akan di terima oleh perusahaan apabila tidak mendaftarkan tenaga kerjanya atau hanya mendaftarkan sebagian tenaga kerjanya pada program BPJS Ketenagakerjaan, sub bab kedua berisikan bagaimana pelaksanaan penerapan sanksi terhadap perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya atau hanya mendaftarkan sebagian tenaga kerjanya pada program BPJS Ketenagakerjaan dan kendala – kendala dalam pelaksanaannya.

Bab Keempat Penutup, di dalam bab ini akan memuat tentang kesimpulan atau ringkasan dari seluruh uraian yang telah dijelaskan oleh

penelitian dan juga berisi beberapa saran yang dianggap diperlukan untuk penelitian ini.