

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan negara yang berkembang dan tumbuh dengan sangat pesat, maka dengan ini Negara Indonesia juga dapat dikenal sebagai negara hukum. Berkembangnya suatu Negara pasti juga akan mempengaruhi keberlangsungan kehidupan bermasyarakat, sehingga hal ini dapat menyebabkan beberapa faktor-faktor yang akan terjadi. Perkembangan yang terjadi tentunya tidak lepas dari peran masyarakat yang ikut andil dalam suatu negara sehingga diperlukan perhatian yang cukup khusus untuk menjamin kehidupan masyarakat.

Adanya perkembangan di Negara Indonesia maka hal ini berdampak pula pada bidang ekonomi maupun bidang lainnya, sehingga dapat meningkatkan sarana dan prasarana untuk mendukung kebijakan bidang ekonomi. Sarana dan prasarana yang menjadi perhatian yaitu pembangunan sarana industri, yang tentu saja membutuhkan bantuan dari berbagai pihak. Terutama hubungan antara pekerja dengan pengusaha dalam hubungan kerja.¹ Hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹ Zaeini Asyhadie. *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta. 2008, Hal. 79–80

Berdasarkan undang-undang yang berlaku terkait ketenagakerjaan maka dalam hal ini perlu dilaksanakan hak dan kewajibannya, baik hak dan kewajiban para pekerja maupun pemberi kerja. Seperti pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana menjelaskan bahwasannya pemberi kerja wajib untuk memberikan jaminan kesehatan yang mana telah diatur di dalam pasal 13 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan.

Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk bantuan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.² Apabila Suatu perusahaan yang telah memenuhi persyaratan untuk melaksanakan dan memberlakukan program Jamsostek tetapi tidak menyelenggarakan, maka perusahaan tersebut akan mendapat sanksi administrasi seperti pencabutan izin usaha (setelah mendapat peringatan), denda 2% per bulan jika terlambat membayar iuran kepesertaan.

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia mencakup beberapa hal yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan. Adapun yang diperhatikan dalam program tersebut adalah adanya:

- a. Jaminan kecelakaan kerja

² Anik Ifitah. *Peranan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Perwujudan Cita Pembangunan Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia*. Jurnal Supremasi, 2017, Hal. 5.

- b. Jaminan kematian
- c. Jaminan hari tua
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Program ini merupakan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau yang dapat dikenal sebagai BPJS Ketenagakerjaan, yang mana ini merupakan program pemerintah guna untuk memberikan perlindungan sosial kepada pekerja. Program ini memberikan finansial dan kesehatan bagi para pekerja ketika dalam bekerja mengalami musibah yang tidak di inginkan seperti kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan lainnya.

Peraturan-peraturan mengenai jaminan kerja yang telah ditentukan maka dalam hal ini dapat dikatakan bahwa jaminan bagi pekerja sangat penting, karena termasuk dalam hak dasar bagi para pekerja. Adanya jaminan kerja yang dijanjikan bagi para pekerja maka juga akan mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan program yang nantinya akan memberikan perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi para pekerja maupun buruh. Jaminan sosial yang akan diberikan untuk para pekerja maka akan memiliki potensi besar bagi kelangsungan para pekerja, yang mana adanya jaminan sosial yang diberikan maka akan berpengaruh pada kehidupan masyarakat.

Jaminan sosial yang akan diberikan oleh para pekerja itu sendiri berupa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), karena hal ini telah diatur dalam Undang- Undang No 24 Tahun 2011. Dalam Undang-Undang tersebut dijelaskan mengenai hak dan kewajiban dari BPJS itu sendiri, bentuk jaminan

sosial ini merupakan suatu program dari pemerintah untuk para tenaga kerja. Program ini bertujuan untuk membangun kesejahteraan masyarakat terutama pada bidang ketenagakerjaan³.

Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 28H menjelaskan bahwa tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja yang mana hal ini merupakan suatu pengembangan dirinya sebagai masyarakat.⁴ Meskipun telah diatur hak dan kewajiban bagi tenaga kerja akan tetapi, masih terdapat beberapa para perusahaan yang tidak menjalankan kewajibannya dalam praktek lapangan di dunia kerja.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan hak yang harus diberikan bagi tenaga kerja untuk mendapatkannya, jika terdapat perusahaan yang tidak memberikan kewajibannya maka akan berdampak mendapatkan sanksi bagi perusahaan pemberi kerja tersebut.⁵ sanksi-sanksi yang akan diterima oleh perusahaan berupa :

- a. Teguran tertulis
- b. Denda dan/atau
- c. Tidak mendapatkan pelayanan publik

Perusahaan-perusahaan yang tidak mau melaksanakan kewajiban bagi tenaga kerja biasanya berlaku bagi perusahaan yang tidak ingin rugi untuk membayar iuran jaminan sosial tersebut. Sebagian bagi tenaga kerja jaminan

³ Desyi Liem Fat Salim. *Aksebilitas Pembiayaan Kesehatan dalam Program Jaminan Kesehatan Nasional*. Lex Et Societatis Journal. Vol 8 No 4. 2020, Hal 108-109.

⁴ Siti Ummu Adillah dan Sri Anik. *Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan*. Vol 4, No 3. 2015, Hal 559.

⁵ Hafis Sutrisno. *Pengaruh BPJS Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja*. Vol 4, No 1. 2020, Hal 79.

sosial merupakan suatu hal yang sangat penting bagi mereka karena para tenaga kerja tidak bisa menjamin jika terjadi suatu hal yang dapat merugikan diri sendiri dan berdampak pada pekerjaannya.

Adanya kendala-kendala yang nantinya akan terjadi antara tenaga kerja dengan perusahaan, maka hal tersebut dari awal diperlukan dengan adanya kontrak kerja yang berlaku. Kontrak kerja itu sendiri nantinya akan membahas mengenai apa saja hak dan kewajiban yang akan diberikan oleh perusahaan kepada para pekerjanya, karena hal ini merupakan bentuk dari keadilan dan kesetaraan antara perusahaan dengan para pekerja.⁶ Sehingga pemerintah dan badan hukum yang mempekerjakan tenaga kerja maka harus melindungi hak dan kewajibannya sebagai tenaga kerja yang mana hal ini sesuai dengan harkat dan martabat tenaga kerja.

Jaminan sosial merupakan bentuk dari tanggung jawab perusahaan untuk para pekerja dimana tenaga kerja tersebut bekerja. Program Jaminan Sosial terdapat bersifat jangka pendek yaitu adanya program jaminan sosial yang dapat segera dinikmati pesertanya, seperti program jaminan sosial kesehatan dan kecelakaan kerja. Sedangkan program jaminan sosial yang bersifat jangka panjang yaitu program jaminan hari tua atau pensiun, yang baru dapat dinikmati setelah kurun waktu menjadi peserta. Oleh karena itu, maka perlunya memenuhi hak dan kewajiban tenaga kerja dan perusahaan dalam hal

⁶ Aumalia Hanipa, et al. *Kontrak Kerja Dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja*. Jurnal Hukum Bisnis Islam, Vol 13, No 1. 2023, Hal 114.

ini juga harus memberikan kewajibannya sebagai badan hukum yang mempekerjakan seseorang.

Badan Usaha yang telah melanggar kewajibannya seperti yang dilakukan oleh CV Pangan Berkah Sentosa, dimana tidak mendaftarkan kesehatan bagi para pekerja pada BPJS Kesehatan. Sehingga berdasarkan ketentuan tersebut maka apabila CV. Pangan Berkah Sentosa selaku pemberi kerja tidak melaksanakan kewajibannya maka dapat dikenakan sanksi administratif. Bahwa selain mendaftarkan pekerjanya, pemberi kerja juga wajib membayar iuran jaminan kesehatan dimana besarnya iuran telah diatur di dalam Pasal 30 Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2020. Maka dalam hal ini sebelum penjatuhan sanksi administratif dilakukan, penyelesaian ketidakpatuhan pendaftaran melalui negosiasi terlebih dahulu dilakukan sehingga diharapkan pemberi kerja dapat melaksanakan kewajibannya.

Pada tanggal 18 Maret 2024 BPJS Kesehatan Cabang Mojokerto mengirimkan permohonan bantuan hukum non litigasi kepada Kepala Kejaksaan Negeri Jombang. Bahwa dalam surat Kepala BPJS Kesehatan Cabang Mojokerto Nomor : 408/VII- 10/324 tanggal 18 Maret 2024 tersebut pada pokoknya meminta kepada Kepala Kejaksaan Negeri Jombang untuk mewakili BPJS Kesehatan Cabang Mojokerto untuk menyelesaikan permasalahan ketidakpatuhan Badan Usaha CV. Pangan Berkah Sentosa selaku pemberi kerja terhadap kewajibannya dalam Program Jaminan Kesehatan Nasional pada BPJS Kesehatan dengan memberikan Surat Kuasa Khusus

dengan hak substitusi dari Kepala BPJS Kesehatan Cabang Mojokerto kepada Kepala Kejaksaan Negeri Jombang.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian bantuan hukum non-litigasi oleh Kejaksaan Negeri Jombang kepada BPJS Kesehatan Cabang Mojokerto bagi pekerja Badan Usaha yang tidak didaftarkan dalam kepersetaan BPJS Ketenagakerjaan?
2. Apa saja kendala dalam pelaksanaan pemberian bantuan hukum non litigasi dan bagaimana upaya untuk menanggulangi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk memahami pelaksanaan pemberian bantuan hukum non-litigasi oleh Kejaksaan Negeri Jombang kepada BPJS Kesehatan Cabang Mojokerto terhadap Badan Usaha yang tidak mendaftarkan kewajiban para pekerjanya
2. Untuk memahami kendala dalam pelaksanaan pemberian bantuan hukum non litigasi dan bagaimana cara mengatasinya

1.4 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

- a. Untuk mendalami dan mempraktekan teori yang telah penulis peroleh selama menempuh kuliah di Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
- b. Untuk memberikan tambahan wawasan serta pengetahuan dalam bidang ilmu hukum. Khususnya terkait Penyelesaian Sengketa Bantuan Hukum Non-Litigasi Terkaitb Ketidapatuhan Badan Usaha dalam Pendaftaran

Kesehatan Bagi Para Pekerja

B. Manfaat Praktis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan, termasuk pihak yang berwenang serta masyarakat secara umum terkait Penyelesaian Sengketa Bantuan Hukum Non-Litigasi Terkaitb Ketidakpatuhan Badan Usaha dalam Pendaftaran Kesehatan Bagi Para Pekerja
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai salah satu bahan masukan atau untuk melengkapi referensi yang belum ada terkait Penyelesaian Sengketa Bantuan Hukum Non-Litigasi Terkait Ketidakpatuhan Badan Usaha dalam Pendaftaran Kesehatan Bagi Para Pekerja.

1.5 Keaslian Penelitian

Tabel 1. Persamaan dan Perbedaan Penelitian (Novelty)

No.	Nama Penulis, Universitas, Judul, dan Tahun	Rumusan Masalah	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Ellen Rygita A.P. Universitas Islam Riau. “Penyelesaian Sengketa Secara Non Litigasi Terhadap Permasalahan	1. Bagaimana proses penyelesaian sengketa secara non litigasi terhadap permasalahan BPJS Kesehatan Pekanbaru di bidang perdata yang dilakukan oleh Jaksa Pengacara	Penelitian ini memiliki persamaan dalam membahas penyelesaian sengketa non litigasi dalam	Perbedaan penelitian yakni penelitian terdahulu berfokus pada Kejaksaan Tinggi Riau sedangkan

	BPJS Kesehatan Pekanbaru Di Bidang Perdata Yang Dilakukan Oleh Jaksa Pengacara Negara Pada Kejaksaan Tinggi Riau” Tahun 2022.	Negara (JPN) pada Kejaksaan Tinggi Riau 2. Apa yang menjadi hambatan dalam menjalankan proses penyelesaian sengketa secara Non litigasi terhadap permasalahan BPJS Kesehatan Pekanbaru di bidang perdata yang dilakukan oleh Jaksa Pengacara Negara (JPN) pada Kejaksaan Tinggi Riau	BPJS Kesehatan	penulis berfokus pada Kejaksaan Negeri Jombang
2.	Akmal Lageranna. Universitas Indonesia. “Risiko Pemberi Kerja Atas Ketidapatuhan Dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Tahun 2021.	1. Tanggung jawab pemberi kerjadalam program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan 2. Jenis ketidakpatuhan pemberi kerja dalam program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan 3. Resiko pemberi kerja atas ketidakpatuhan dalam program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Penelitian ini memiliki persamaan dalam membahas ketidakpatuhan pemberi kerja atau badan usaha	Perbedaan penelitian ini yakni penelitian terdahulu berfokus pada jenis dan resiko. Sedangkan penulis berfokus pada sanksi.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian hukum empiris yang menggunakan metode penelitian yang berfungsi untuk melihat hukum dalam kehidupan yang nyata dan menelaah bagaimana sistem kerja hukum di lingkungan masyarakat. Jenis penelitian ini merupakan suatu hal yang menerapkan istilah lain yaitu penelitian lapangan atau sosiologis. Penelitian empiris ini memiliki tujuan untuk dapat mengkaji kebijakan-kebijakan hukum yang telah ditetapkan sebagai tindakan nyata yang terjadi di kalangan masyarakat.⁷

Penelitian hukum dapat dikatakan sebagai penelitian yang berbentuk kegiatan ilmiah yang berdasarkan suatu metode pemikiran tertentu dan memiliki sistematika dengan tujuan sebagai bentuk kegiatan menelaah dan mempelajari suatu kejadian hukum yang berdasarkan kenyataan di lapangan. Pendekatan empiris dalam penelitian ini adalah menganalisis permasalahan dengan melakukan dengan cara menyatukan bahan-bahan hukum (sekunder) dengan menggunakan data primer yang didapatkan di lapangan.

Sifat penelitian yang penulis gunakan adalah deskriptif analitis yaitu suatu menggunakan metode analisis data deskriptif analitis yang mengacu

⁷ Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Kencana, Jakarta, 2020, Hal 149-150.

pada suatu masalah tertentu, yang kemudian dikaitkan dengan literatur atau pendapat pakar hukum maupun berdasarkan peraturan perundang-undangan.⁸

Penulis memilih penelitian jenis empiris ini karena tertarik untuk menganalisis suatu hubungan hukum yang bertolak belakang dengan segi-segi hukum positif atau hukum yang berlaku saat ini, yang berupa ketentuan peraturan perundang-undangan dan ketentuan lainnya yang kemudian dihubungkan dengan kegiatan yang terjadi di lapangan.

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Penulis dalam penelitian menggunakan pendekatan yuridis empiris. Metode pendekatan yang digunakan antara lain adalah pendekatan interdisipliner (*interdisciplinary approach*), pendekatan interdisipliner dalam suatu penelitian ialah pendekatan dalam pemecahan suatu masalah dengan menggunakan tinjauan berbagai sudut pandang ilmu serumpun yang relevan.⁹ Penulis menggunakan pendekatan interdisipliner karena bertujuan untuk meneliti topik atau isu, dimana terjadi komunikasi, kolaborasi, dan integrasi, mulai dari definisi, tujuan, proses pengumpulan data sampai analisis, dan kesimpulan.¹⁰ Pendekatan interdisipliner ini memastikan bahwa setiap kebijakan hukum mendapatkan pemahaman yang utuh, tepat, akurat, serta komprehensif, sehingga kebijakan yang dihasilkan dapat diterapkan seadil

⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif Tinjauan Singkat*. Rajawali Pers, Jakarta, 2004, Hal 29.

⁹ Irwansyah. *Penelitian Hukum Pilihan Metode & Praktik Penulisan Artikel*. Mirra Buana Media, Yogyakarta, 2021, Hal 208.

¹⁰ Ibid, Hal 209.

dan sefektif mungkin, serta diharapkan mencegah timbulnya resiko yang tidak diharapkan.¹¹

1.6.3 Sumber Bahan Hukum

Dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan sekunder. Bahan hukum primer merupakan sumber bahan hukum yang bersifat autoritatif atau data yang di dapatkan langsung. Sedangkan bahan hukum sekunder merupakan sumber bahan yang memberikan penjelasan tentang bahan hukum primer seperti berupa literatur-literatur yang didukung dengan buku-buku.¹²

1. Bahan Hukum Primer
 - a. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan
 - b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116.
 - c. Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 Tentang Jaminan Kesehatan
2. Bahan Hukum Sekunder
 - a. Buku-buku
 - b. Jurnal Ilmiah
 - c. Skripsi
 - d. Hasil wawancara

¹¹ *Ibid*, 210.

¹² *Ibid*, 24.

3. Bahan Hukum Non-Hukum, yakni bahan penelitian yang terdiri atas buku teks bukan hukum, yang terkait dengan penelitian seperti buku politik, buku ekonomi, data sensus, laporan tahunan Perusahaan, kamus bahasa ensiklopedia umum. Dalam penelitian ini penulis menggunakan bahan hukum non hukum sebagai berikut:
 - a. Kamus Besar Bahasa Indonesia
 - b. Buku Pedoman Penulisan Skripsi Universitas Pembangunan Veteran Jawa Timur

1.6.4 Metode Pengumpulan Data

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

1. Wawancara

Wawancara merupakan metode tanya jawab secara langsung yang dianggap dapat memberikan keterangan yang diperlukan dalam pembahasan objek penelitian. Metode ini dilakukan oleh dua pihak, yaitu pihak yang mewawancarai yang mengajukan beberapa pertanyaan dan pihak yang di wawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Wawancara adalah bagian terpenting dalam suatu penelitian hukum terutama penelitian yang bersifat empiris. Adapun yang dilakukan penulis adalah melakukan wawancara kepada pihak yang terkait atau berwenang dalam pelaksanaan program BPJS Kesehatan.

2. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari Kejaksaan Negeri Jombang dengan mencatat data-data dari dokumen. Metode ini harus menyiapkan desain penelitian, setelah itu penulis melakukan pengamatan di Kejaksaan Negeri Jombang. Serta penulis melakukan wawancara kepada Jaksa Pengacara Negara Ibu Anjas Mega Lestari selaku Jaksa yang menangani kasus. Apabila penelitian sudah terlaksana, selanjutnya penulis melakukan menyajikan data dan kesimpulan berdasarkan pada apa yang telah diamati oleh penulis

3. Studi Kepustakaan

Studi pustaka merupakan tahap awal untuk mencari dan mengumpulkan data yang meliputi dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder¹³. Data kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi dan hasil penelitian.

1.6.5 Metode Analisis 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 mengelola dan menganalisis data yang diperoleh. Data yang telah dikumpulkan akan di analisa secara kualitatif yaitu pendekatan yang sifatnya lebih subjektif. Tetapi,

¹³ Amirudin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, Hal 68.

tetap dapat melakukan analisa data dengan teknik yang berbeda-beda tergantung dengan kebutuhan.

Pendekatan penelitian yang digunakan penulis adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang menggunakan cara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis, yaitu data yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan serta juga tingkah laku yang nyata, yang diteliti dan dipahami secara menyeluruh.¹⁴

1.6.6 Lokasi Penelitian serta Waktu Penelitian

Lokasi ataupun tempat penelitian berikut dilaksanakan di Kejaksaan Negeri Jombang dan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Mojokerto, penulis melaksanakan penelitian antara Oktober serta Desember 2024 dengan jangka waktu sekitar 4 (empat) bulan. Tahap persiapan penelitian yang meliputi, pengajuan judul (pra-proposal) kepada pembimbing, lalu pengumpulan data serta penulisan penelitian.

1.6.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini digunakan untuk memudahkan dapat mengikuti analisa penelitian ini, maka dalam metode penelitian hukum ini dengan judul **“PENYELESAIAN SENGKETA BANTUAN HUKUM NON-LITIGASI TERKAIT KETIDAKPATUHAN BADAN USAHA DALAM PENDAFTARAN KESEHATAN BAGI PARA PIHAK (KEJAKSAAN NEGERI JOMBANG)”** Yang dalam pembahasannya

¹⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2010, Hal 250.

dibagi menjadi 4 (empat) bab, sebagaimana diuraikan secara menyeluruh tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam proposal ini.

Bab Pertama, dalam bab ini memberikan gambaran secara umum dan menyeluruh tentang pokok permasalahan. Suatu pembahasan sebagai pengantar untuk masuk ke dalam pokok penelitian, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

Bab Kedua, memuat bahasan terkait dengan jawaban-jawaban atas rumusan masalah yang pertama terkait pelaksanaan pemberian bantuan hukum non-litigasi terhadap Badan Usaha yang melanggar kewajibannya. Bab ini terdiri dari 2 (dua) sub bab yaitu, yang pertama membahas mengenai analisis kewajiban CV Pangan Berkah Sentosa mendaftarkan BPJS bagi pekerjanya. Sub bab kedua membahas pelaksanaan terkait prosedur pemberian bantuan hukum non-litigasi oleh Kejaksaan Negeri Jombang.

Bab Ketiga, membahas terkait dengan jawaban atas rumusan masalah yang kedua terkait dengan kendala dalam pelaksanaan pemberian bantuan hukum non litigasi dan upaya dalam cara mengatasinya. Bab ini terdiri dari 2 (dua) sub bab yaitu, yang pertama membahas mengenai kendala pelaksanaan bantuan hukum non-litigasi Kejaksaan Negeri Jombang kepada BPJS Kesehatan Cabang Mojokerto dan hasil kesepakatan. Sub bab kedua membahas mengenai Upaya dalam menangani kendala pemberian bantuan hukum non-litigasi dan penerapan sanksi yang diberikan kepada badan usaha jika melanggar kewajibannya.

Bab Keempat, merupakan bab penutup dan bagian akhir dari penulisan penelitian ini yang ditulis oleh penulis. Pada bab ini membahas terkaitb kesimpulan, saran, maupun rekomendasi atas pembahasan pada bab-bab sebelumnya yang telah penulis bahas. Bab ini diharapkan untuk masyarakat, lembaga terkait, maupun instansi yang menangani.

8.	Pengerjaan skripsi Bab II, Bab III, dan Bab IV.																																	
9.	Bimbingan skripsi Bab II, Bab III, dan Bab IV.																																	
10.	Seminar hasil skripsi.																																	
11.	Revisi hasil skripsi.																																	

1.7 Tinjauan Pustaka

1.7.1 Tinjauan Umum Penyelesaian Sengketa

A. Pengertian Penyelesaian Sengketa

Sengketa dalam pengertian kamus Besar Bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai pertentangan atau konflik, konflik adalah adanya oposisi atau pertentangan antara orang-orang, kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi terhadap suatu objek permasalahan. Penyelesaian sengketa merupakan bentuk penyelesaian perkara yang dilakukan antara salah satu pihak dengan pihak yang lainnya, penyelesaian sengketa terdiri dari dua cara yaitu dengan melalui litigasi (pengadilan) dan non litigasi (luar pengadilan).¹⁵ Proses litigasi dalam hal ini menghasilkan kesepakatan yang bersifat adversarial yang mana belum mampu untuk merangkul kepentingan bersama dan cenderung menimbulkan masalah baru yang menimbulkan permusuhan di antara pihak yang bersengketa, sedangkan non litigasi menghasilkan kesepakatan yang bersifat “win-win solution”¹⁶

Adanya Penyelesaian Sengketa diluar pengadilan yang dikemukakan oleh Tomas J Harron dikarenakan ketidakpuasan masyarakat terhadap mekanisme penyelesaian sengketa yang ada di pengadilan.¹⁷ Penyelesaian sengketa secara formal semakin meningkat menjadi proses

¹⁵ Ni Made Trisna Dewi. *Penyelesaian Sengketa Non Litigasi Dalam Penyelesaian Sengketa Perdata*, Jurnal Analisa Hukum (JAH), Vol 5, No 1. 2022, Hal 82-85.

¹⁶ Nugroho Adi Susanti. *Penyelesaian Sengketa Arbitrase Dan Penerapan Hukumnya*, Kencana, Jakarta, 2017, Hal 1-2.

¹⁷ Mafaid Ahmad. *Peradilan dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*, CV. Amerta Media Purwokerto, 2022.

adjudikasi yang terdiri atas proses melalui pengadilan/litigasi dan arbitrase/perwasitan, serta proses penyelesaian-penyelesaian konflik secara informal yang melalui pada kesempatan pihak-pihak yang bersengketa melalui negosiasi dan mediasi. Negosiasi itu dapat diartikan sebagai bentuk proses berunding yang bertujuan untuk mencapai kesepakatan bersama, sedangkan mediasi dapat diartikan sebagai para pihak yang bersengketa membutuhkan bantuan seseorang untuk bertujuan menyelesaikan penyelesaian sengketa.¹⁸

B. Jenis-Jenis Penyelesaian Sengketa

Penyelesaian sengketa di luar pengadilan terdiri atas berbagai macam cara yaitu negosiasi, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Sengketa-sengketa yang dapat diselesaikan di luar pengadilan bersifat terbatas di antaranya yaitu: ¹⁹

1. Negosiasi

Negosiasi merupakan bentuk komunikasi dua arah yang lazim terjadi dalam kehidupan sehari-hari dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi, baik yang bersifat personal maupun profesional. Dalam konteks penyelesaian sengketa, negosiasi menjadi metode pertama yang umum ditempuh karena bersifat informal dan fleksibel. Proses ini bisa dilakukan secara spontan tanpa perencanaan, maupun melalui

¹⁸ Yusi Yantitam, Eko Wahyudi. *Penyelesaian Sengketa Lingkungan Antara Warga Dengan Pemilik Usaha Ternak Ayam*, Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik (JIHHP), Vol 4, No 5. 2024.

¹⁹ Sembiring, Jimmy Joses. *Cara Menyelesaikan Sengketa Di Luar Pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi, & Arbitrase)*, Jakarta : Transmedia Pustaka, 2011.

pendekatan yang terstruktur. Negosiasi memungkinkan para pihak yang terlibat untuk berdiskusi dan mencapai kesepakatan bersama tanpa campur tangan pihak ketiga. Ada dua motivasi utama dalam melakukan negosiasi:

- a. Pertama, untuk menciptakan atau memperoleh sesuatu yang tidak dapat dicapai sendiri, seperti dalam transaksi jual beli di mana penjual dan pembeli berinteraksi untuk menentukan harga yang saling menguntungkan.
- b. Kedua, untuk menyelesaikan konflik atau perselisihan yang timbul antara para pihak yang berkepentingan.

Dengan demikian, negosiasi menjadi sarana awal yang efisien untuk mencapai solusi damai dan menghindari konflik berkepanjangan.

2. Mediasi

Mediasi adalah metode penyelesaian sengketa yang melibatkan pihak ketiga yang bersifat netral, dikenal sebagai mediator. Mediator tidak memiliki wewenang untuk memutuskan, melainkan hanya bertugas memfasilitasi proses dialog dan memberikan saran atau masukan kepada pihak yang bersengketa agar dapat mencapai kesepakatan bersama secara sukarela. Mediasi biasanya menjadi langkah lanjutan ketika negosiasi tidak berhasil atau menemui jalan buntu. Dalam praktiknya, mediator membantu memperjelas kepentingan masing-masing pihak, mengidentifikasi masalah utama, dan mencari titik temu yang dapat diterima semua pihak. Proses ini cenderung lebih

fleksibel, hemat biaya, dan menjaga hubungan baik antara pihak-pihak yang bersengketa dibandingkan dengan jalur litigasi.

3. Konsiliasi

Konsiliasi juga merupakan metode penyelesaian sengketa alternatif yang melibatkan pihak ketiga yang netral, yang disebut sebagai konsiliator. Meskipun mirip dengan mediasi, konsiliasi memiliki karakteristik tersendiri. Konsiliator memiliki peran yang sedikit lebih aktif dibandingkan mediator, termasuk memberikan rekomendasi penyelesaian secara lebih konkret kepada para pihak. Dalam proses konsiliasi, konsiliator tidak hanya memfasilitasi komunikasi, tetapi juga bisa mendorong atau memberikan tekanan moral agar pihak-pihak yang bersengketa lebih kooperatif dalam mencari solusi. Konsiliator bahkan dapat menyampaikan alternatif-alternatif penyelesaian yang bersifat strategis dan praktis, yang bisa dijadikan bahan pertimbangan oleh para pihak sebelum mengambil keputusan akhir.

4. Arbitrase

Arbitrase adalah bentuk penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang bersifat formal dan mengikat secara hukum. Proses ini dilandasi oleh kesepakatan para pihak melalui perjanjian arbitrase, yang memberi wewenang kepada arbiter atau majelis arbiter untuk membuat keputusan final atas sengketa yang terjadi. Arbiter yang ditunjuk biasanya memiliki keahlian di bidang tertentu, khususnya

dalam bidang perdagangan atau bisnis. Arbitrase sangat populer di kalangan pelaku usaha karena dianggap lebih efisien, rahasia, dan profesional dibandingkan penyelesaian melalui pengadilan umum. Bahkan, arbitrase sering disebut sebagai "pengadilan para pengusaha". Menurut Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, hanya sengketa yang berkaitan dengan bidang perdagangan dan hak yang sepenuhnya dikuasai oleh para pihak berdasarkan hukum yang berlaku yang dapat diselesaikan melalui arbitrase. Oleh karena itu, perkara-perkara yang bersifat pribadi atau kekeluargaan, seperti perceraian atau sengketa waris yang melibatkan hak yang tidak sepenuhnya dikuasai oleh masing-masing pihak, tidak dapat diselesaikan melalui metode ini.

1.7.2 Tinjauan Umum Bantuan Hukum

Indonesia merupakan salah satu negara yang dikenal sebagai negara hukum, yang mana konstitusi Indonesia menjamin persamaan setiap warga negara di hadapan hukum. Setiap negara berhak untuk mendapatkan pemulihan atas permulihan yang dialami, dan negara berhak untuk memberikan hak-hak mereka.²⁰ Masyarakat Indonesia memerlukan berbagai bantuan, salah satunya adalah bantuan hukum landasan filosofis bantuan hukum diatur dalam Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan

²⁰ Muhlizi Faiz Arfan. *Bantuan Hukum Melalui Mekanisme Nonlitigasi Sebagai Saluran Penguatan Peradilan Informal Bagi Masyarakat Adat*, Jurnal Media Pembinaan Hukum Nasional, Vol 2, No 1. 2013, Hal 66.

Hukum. Undang-Undang tersebut menjelaskan bahwa setiap orang berhak untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

Adapun terdapat beberapa pendapat dalam pemberian bantuan hukum yang akan diberikan, hal ini merupakan salah satu ciri dari bentuk bantuan hukum diantaranya yaitu sebagai berikut: ²¹

1. *Legal Aid*

Bantuan hukum jenis *Legal Aid* ini merupakan memberikan jasa di bidang hukum yang terlibat dalam kasus maupun perkara, *Legal Aid* ini adalah bantuan hukum yang diberikan secara cuma-cuma dan lebih memprioritaskan bagi masyarakat yang tidak mampu

2. *Legal Assistance*

Bantuan hukum jenis mengandung pengertian yang luas di banding dari *Legal Aid*, karena *Legal Assistance* memiliki artian tidak cuma memberikan bantuan hukum bagi mereka yang mampu membayar prestasi, akan tetapi jasa ini juga memberikan bantuan hukum secara cuma-cuma kepada masyarakat yang tidak mampu membayar prestasi.

3. *Legal Service*

Jenis bantuan hukum cakupannya lebih luas lagi dari *Legal Aid*, dan *Legal Assistance*, karena dalam jenis ini *Legal Service* memiliki makna dan tujuan di dalamnya yaitu:

²¹ Harahap Yahya. *Permasalahan dan Permasalahan dan Penerapan KUHAP*, Ghalia, Jakarta, 2007.

- a. Memberi bantuan hukum kepada masyarakat dengan tujuan untuk menghapus perilaku diskriminatif dalam memberikan bantuan hukum bagi masyarakat berpenghasilan kecil dengan masyarakat kaya yang menguasai sumber dana dan posisi kekuasaan
- b. Memberi pelayanan hukum bagi yang membutuhkan guna mewujudkan kebenaran hukum itu sendiri oleh aparat penegak hukum dengan jalan menghormati hak asasi yang telah dijamin oleh hukum tanpa memandang perbedaan golongan kaya maupun golongan miskin
- c. Pemberian bantuan dalam jenis *Legal Service* lebih mementingkan penyelesaian perkara dengan jalan yang mengutamakan perdamaian

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum merupakan suatu lembaga bantuan hukum atau organisasi kemasyarakatan yang memiliki tugas untuk memberikan layanan bantuan hukum. Sebagai pemberi bantuan hukum maka mereka juga berhak untuk merekrut para advokat, paralegal, dosen, dan mahasiswa hukum untuk dapat berkontribusi.²² Pelaksanaan bantuan hukum tidak hanya berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum, melainkan juga menggunakan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat. Undang-Undang tersebut menjelaskan mengenai dalam menjalani sebagai advokat ketika memberikan bantuan hukum dan beracara dalam persidangan sebuah perkara.²³

²² Afif Khalid, Dadin Eka Saputra. *Tinjauan Yuridis Tentang Paralegal Dalam Pemberian Bantuan Hukum*, Al'Adl, Vol 10, No 1, 2019.

²³ *Ibid*

1.7.3 Tinjauan Umum Badan Usaha

A. Pengertian Badan Usaha

Badan usaha merupakan bentuk dari salah satu kegiatan yang juga bersifat yuridis (hukum) karena memiliki tujuan untuk mencari laba atau keuntungan, badan usaha seringkali disamakan dengan perusahaan. Akan tetapi, badan usaha dan perusahaan memiliki perbedaan yang mana badan usaha adalah lembaga sedangkan perusahaan adalah tempat dimana badan usaha mengelola faktor-faktor produksi.²⁴ Kegiatan yang berkaitan dengan bisnis maka tidak lepas dari adanya badan usaha yang dijalankan dan memerlukan adanya perizinan untuk menjalankan usaha. Menjalankan badan usaha saat ini maka diperlukan adanya keberadaan badan hukum guna untuk memberikan kepastian dalam jalannya kegiatan usaha, badan hukum juga berperan untuk memperhatikan pelanggaran yang terjadi.

Pelaksanaan badan hukum usaha perlu adanya untuk memenuhi beberapa syarat yang telah ditentukan. Terdapat beberapa faktor untuk dapat memilih badan usaha yang akan dijelankannya, dan harus memenuhi syarat dalam badan hukum usaha yaitu sebagai berikut:²⁵

1. Keluwesan untuk beraktivitas

Pertimbangan tentang luasnya bidang usaha yang akan dijalankan oleh pemilik yang mana tanpa dibatasi oleh modal, wilayah, atau batasan lainnya. Pertimbangan keluwesan beraktivitas ini bagi

²⁴ Andewi Keni. *Pertumbuhan Badan Usaha di Indonesia*, ALPRIN, Semarang, 2019.

²⁵ Usaha, Legalitas Badan. *Bentuk-Bentuk Badan Usaha*, Kewirausahaan (E-Bisnis dan E-Commerce) 2022, Hal 263.

mereka yang memiliki modal relatif besar dan memiliki hubungan dengan berbagai pihak yang terkait, baik pemerintah, swasta, maupun asing. Sebaliknya, bagi mereka yang tidak terlalu memperhatikan keluwesan beraktivitas biasanya hanya berfokus pada bidang atau wilayah tertentu saja.

2. Batas wewenang dan tanggung jawab pemilik

Pertimbangan yang memperhatikan masalah tanggung jawab masalah utang piutang perusahaan terhadap harta pribadi, dalam hal pengembangan wewenang dan tanggung jawab biasanya hal tersebut pemilik memikirkan faktor resiko yang akan terjadi. Pada Perusahaan yang jenis badan usahanya memiliki tanggung jawab tidak terbatas apabila perusahaan mengalami resiko kerugian, maka harta pribadi menjadi atas utang atau kewajibannya

3. Kemudahan pendirian

Pertimbangan untuk pemilik yang ingin memulai usaha yang berskala kecil. Pemilik hanya perlu memenuhi syarat yang sederhana dan langsung dapat menjalankan usahanya, yang menjadi pertimbangan biasanya faktor biaya dan modal yang harus dipenuhi.

4. Kemudahan memperoleh modal

Kemudahan perusahaan dalam mendapatkan modal usaha, mengingat perusahaan yang dijalankan semakin besar. Kemudahan memperoleh modal ini baik berupa modal sendiri atau modal

pinjaman dari berbagai pihak seperti bank atau bantuan dari berbagai pihak.

5. Kemudahan untuk membesar usaha

Pertimbangan bagi mereka yang berpikir jauh ke depan dan optimis bahwa usaha yang dijalankan akan semakin besar, menjadi pertimbangan badan usaha yang akan dipilih. Perusahaan yang semula kecil terpaksa mengubah badan usahanya karena usahanya makin besar dan terus mengalami perkembangan

6. Kelanjutan usaha

Pemilik usaha tentunya mengharapkan bahwa usaha yang dibangun dapat bertahan lama, bahkan melampaui masa kepemilikannya. Untuk itu, keberlanjutan usaha menjadi salah satu pertimbangan utama. Badan usaha seperti PT memungkinkan adanya keberlangsungan usaha meskipun pemilik atau pendiri awal telah meninggal dunia atau keluar dari kepengurusan. Berbeda dengan usaha perorangan yang biasanya berhenti ketika pemiliknya tidak lagi menjalankan usaha. Maka dari itu, bagi pelaku usaha yang menginginkan bisnis jangka panjang dan dapat diwariskan, bentuk usaha yang menjamin kelangsungan lebih diprioritaskan.

B. Bentuk-Bentuk Badan Usaha

Sebuah badan usaha tentunya memiliki berbagai macam dimana setiap macam bentuk badan usaha memiliki artian sendiri, untuk dapat memilih badan usaha yang tepat. Apabila disesuaikan dengan dasar-dasar

pertimbangan, dan definis maka bentuk-bentuk badan usaha memiliki berbagai macam yaitu:²⁶

1. Perusahaan Perseorangan

Perusahaan perseorangan adalah bentuk badan usaha yang didirikan atau dimiliki oleh satu orang, sehingga pemilik badan usaha bertanggung jawab secara penuh atas semua kegiatan yang terjadi di dalam perusahaan tersebut. Selain bertanggung jawab atas perusahaan pemilik badan usaha ini juga bertanggung jawab atas resiko bisnis yang dijalankannya.

2. Perusahaan Komanditer (Commanditaire Vennootschap/CV)

CV merupakan badan usaha yang bentuk kerja sama usaha antara dua pihak, dimana salah satu pihak hanya memberikan modal dan pihak lain bertanggung jawab mengelola dan mengatur modal yang telah ada. Bentuk badan usaha CV ini terdapat tanggung jawab yang terbatas hanya sebatas modal yang disetorkan saja, pihak yang mengelola disebut sebagai sekutu aktif sedangkan pihak yang memberikan modal disebut sebagai sekutu pasif.

3. Firma

Firma merupakan badan usaha kerja yang dilakukan dua orang atau lebih dengan nama bersama, hal ini tentu berbeda dengan CV.

²⁶ Kontrak Hukum. *8 Jenis Badan Usaha Di Indonesia*, <https://kontrakhukum.com/article/jenis-badan-usaha-di-indonesia/> (Diakses pada tanggal 4 November 2024 pukul 15.00 WIB)

Tanggung jawab dalam firma dari masing-masing anggota tidak terbatas, meskipun terdapat kesatuan nama dalam usahanya.

4. Perseroan Terbatas

Badan usaha bentuk PT ini dilandasi dengan badan hukum berdasarkan dengan ketentuan peraturan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. PT adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal yang didirikan berdasarkan perjanjian serta melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi saham.

5. Perseroan Terbatas Negara (Persero)

Persero merupakan badan usaha milik negara yang kepemilikan modalnya terbagi atas saham, persero didirikan untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya badan usaha Persero ini sering dikenal sebagai BUMN.

6. Perusahaan Negara Umum (Perum)

Badan usaha bentuk perum ini dijalankan dan dimiliki oleh pemerintah dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Adapun perbedaan dengan persero dimana kepemilikan persero terbagi atas saham sedangkan perum berasal dari Negara.

7. Koperasi

Koperasi merupakan sebuah organisasi ekonomi yang dimiliki dan dijalankan oleh sekumpulan orang demi kepentingan bersama,

koperasi didirikan dengan berlandaskan prinsip atau asas kekeluargaan dan memiliki tujuan untuk menampung kegiatan ekonomi pada tingkat lapisan bawah.

8. Yayasan

Yayasan merupakan sebuah badan hukum yang memiliki tujuan untuk kegiatan sosial, biasanya yayasan di Negara Indonesia bersifat sosial, keagamaan, dan kemanusiaan.

Bahkan tidak hanya itu saja, akan tetapi terdapat beberapa jenis-jenis perusahaan atau badan usaha secara umum yang terbagi menjadi tiga macam diantaranya yaitu:²⁷

1. Perusahaan Jasa, yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang menawarkan jasa untuk mendapat keuntungan. Seperti usaha bengkel, usaha salon, usaha biro jasa, dan usaha lainnya.
2. Perusahaan Dagang, yaitu perusahaan yang bergerak dibidang membeli barang dagangan dan menjual kembali barang tersebut untuk mendapat keuntungan. Seperti bahan bangunan, supermarket dan lainnya.
3. Perusahaan Industri, yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang mengelola bahan baku menjadi setengah jadi maupun barang jadi yang kemudiam dijualnya untuk mendapat keuntungan. Seperti perusahaan sepatu, perusahaan semen, dan perusahaan cat.

²⁷ Nikmah Dalimunthe, *et. Al. Penerapan Perjanjian Kerja Dalam Perusahaan Terhadap Hak Ketenagakerjaan*. Jurnal Riset Akuntansi, Vol. 1 No. 3. 2023.

C. Hak dan Kewajiban Pengusaha atau Badan Usaha

Hak dan kewajiban merupakan hal yang melekat dalam setiap individu atau manusia, hak dan kewajiban terikat antara satu dan lainnya sehingga dalam praktik harus dijalankan secara seimbang. Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang, sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan.²⁸ Adapun hak pengusaha diantaranya yaitu:²⁹

1. Hak Pengusaha

- a. Pengelolaan usaha Perusahaan serta karyawan atau karyawan adalah wewenang dan tanggung jawab perusahaan
- b. Perusahaan berhak memberikan tugas atau pekerjaan yang layak kepada karyawan atau karyawan selama waktu kerja
- c. Perusahaan berhak untuk menuntut prestasi yang terbaik dari setiap kayawannya
- d. Perusahaan mempunyai kebebasan untuk menerapkan secara lancer baik itu sistem, teknik, dan metode serta kebijakan untuk meningkatkan usaha sekaligus menjamin masa depan para karyawan

²⁸ Kompasiana. *Hak dan Kewajiban Pengusaha*. <https://www.kompasiana.com/nadirahfasyarizkia/61b4a72b06310e2fea05e5e2/kewajiban-pengusaha> Diakses pada tanggal 20 November 2024 pukul 19.00 WIB

²⁹ R. Joni Bambang. *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013.

- e. Perusahaan berhak meminta karyawan atau karyawan untuk kerja lembur dengan ketentuan Undang-Undang atau ketetapan pemerintah
- f. Perusahaan berhak untuk menetapkan tata tertib kerja dengan ketentuan Undang-Undang ketetapan Pemerintah.

2. Kewajiban pengusaha

Adapun beberapa hak yang harus dipenuhi oleh para pengusaha atau badan usaha, diantaranya yaitu: ³⁰

- a. Kewajiban membayar upah, dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi para pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu.
- b. Kewajiban untuk memberikan waktu istirahat dan cuti tahunan, pihak pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat kepada para pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaannya.
- c. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan, para pengusaha wajib mengurus, merawat, atau mengobati bagi pekerja yang bekerja padanya, karena ini merupakan salah satu kewajiban dari pengusaha terhadap pekerja.

³⁰ Danang Sunyoto. *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia: Jakarta, 2013.

- d. Kewajiban memberikan surat keterangan, kewajiban ini didasarkan pada ketentuan ketenagakerjaan yang menentukan bahwa pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberikan tanggal dan dibubuhi tanda tangan yang menerangkan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan dan lamanya masa hubungan kerja. Hal ini diperlukan guna untuk bagi pekerja dalam mencari pekerjaan baru.

1.7.4 Tinjauan Umum Pekerja

A. Pengertian Pekerja

Pada zaman penjajahan Belanda pekerja sering dikenal sebagai buruh hal ini karena orang-orang yang bekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain sebagainya sering disebut sebagai *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang bekerja di kantoran, tempat pemerintah sering disebut sebagai *white collar* (berkerah putih).³¹ Pengaturan perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja menjadi topik yang sangat penting dan menarik untuk dibahas, karena hal ini menyangkut hak-hak pekerja. Adapun hal ini menarik karena merupakan sudah sepatutnya untuk didapatkan oleh para pekerja sesuai kesepakatan atau perjanjian kerja.³² Salah satu diberikan pemenuhan perlindungan ketenagakerjaan terhadap hak pekerja oleh pemerintah, sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-

³¹ Harahap Muda Arifiddun. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara Abadi, Malang, 2020, Hal 33.

³² Pedju Rizaldy. *Pemenuhan Perlindungan Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, *Lex et Societatis*, Vol IV, No 8, 2016, Hal 57.

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya mengatur sebagai berikut:³³

- a. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan yang diatur dalam Pasal 4 huruf c
- b. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan diatur dalam Pasal 5
- c. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha diatur dalam Pasal 6
- d. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat kemampuannya melalui pelatihan kerja diatur dalam Pasal 11
- e. Setiap pekerja atau buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya diatur dalam Pasal 12 ayat 3
- f. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam maupun di luar negeri diatur dalam Pasal 31
- g. Setiap pekerja atau buruh berhak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan

³³ *Ibid*

perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama diatur dalam Pasal 86 ayat 1

- h. Setiap pekerja atau buruh berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan diatur dalam Pasal 88 ayat 1
- i. Setiap pekerja atau buruh berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh diatur dalam Pasal 104 ayat 1

Berdasarkan dengan muatan yang akan didapatkan oleh para pekerja atau buruh maka dengan ini maka dapat disimpulkan bahwa muatan perlindungan bagi pekerja mencakup berbagai macam yaitu: ³⁴

- a. Hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha
- b. Keselamatan dan Kesehatan kerja
- c. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat
- d. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja

B. Jenis Perlindungan Pekerja

Secara keseluruhan perlindungan pekerja atau buruh merupakan termasuk dalam norma-norma hukum publik yang bertujuan untuk mengatur keadaan perburuhan di perusahaan. Perlindungan ini juga

³⁴ Eko wahyudi, *et. Al. Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016, Hlm 32.

termasuk norma hukum publik yang mempengaruhi dan mengancam, keamanan kesehatan kerja dan kesejahteraan buruh atau pekerja dalam menjalankan pekerjaan. Lingkun perlindungan pengaturan meliputi dua aspek yaitu:³⁵

- a. Aspek Materiil, aspek ini secara umum berkaitan dengan keamanan kerja dan perawatan fisik
- b. Aspek Immateriil, aspek ini secara umum meliputi waktu kerja dan peningkatan pengembangan jasmani dan psikis pekerja

C. Hak Pekerja

Hak pekerja merupakan permasalahan yang relevan dan perlu untuk dibicarakan dalam rangka etika bisnis, penghargaan dan jaminan terhadap hak pekerja merupakan salah satu penerapan dari prinsip keadilan dalam bisnis. Dalam hal ini keadilan menuntut agar pekerja diperlakukan sesuai dengan haknya masing-masing baik sebagai pekerja maupun manusia. Secara umum terdapat beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan cukup menjamin, hal ini tentu dapat diterapkan dan ditentukan oleh perkembangan ekonomi, sosial, budaya, dan masyarakat diantaranya yaitu sebagai berikut:³⁶

- a. Hak atas pekerjaan, hak ini merupakan suatu Hak Asasi Manusia.

Hal ini disebabkan karena pentingnya Indonesia dengan

³⁵ Kahfi Ashabul. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, Jurisprudentie*, Vol 3 No 2, 2016.

³⁶ *Ibid*

mencantumkan seluruhnya, hak atas pekerjaan ini dapat dilihat pada Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

- b. Hak atas upah yang adil, hak ini mengartikan upah bahwa sesungguhnya adalah bentuk perwujudan atau kompensasi dari hasil kerjanya. Setiap orang pekerja berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah dikeluarkan.
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul, untuk dapat memperjuangkan kepentingannya khususnya atas hak upah yang adil. Pekerja harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul, mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Dengan adanya berserikat dan berkumpul posisi mereka menjadi kuat dan karena itu tuntutan wajar dapat lebih diperhatikan.
- d. Hak atas perlindungan keamanan dan Kesehatan, dasar dan hak atas perlindungan keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja adalah atas hidup. Jaminan ini perlu mutlak sejak awal sebagai bagian dari kebijaksanaan dan operasi suatu perusahaan, sehingga resiko harus diketahui sejak awal. Hal ini perlu untuk mencegah perselisihan di kemudian hari bila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan.

- e. Hak untuk diproses hukum secara sah, hak ini terutama berlaku ketika seseorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau melakukan kesalahan dalam bekerja. Maka sebagai seorang pekerja wajib memberikan pembuktian apakah ia benar melakukan kesalahan atau tidak.
- f. Hak untuk diperlakukan secara sama, hal ini berarti tidak boleh ada diskriminasi antar sesama pekerja dalam suatu perusahaan. Diskriminasi bisa saja terjadi berdasarkan, warna kulit, ras, agama, jenis kelamin, dan sebagainya. Bahkan dalam hal ini diskriminasi juga dapat dilihat dari baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan.
- g. Hak atas rahasia pribadi, perusahaan memiliki hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan. Karyawan mempunyai hak untuk dirahasiakan data pribadinya, bahkan perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan tetap ingin dirahasiakan oleh karyawan.
- h. Hak atas kebebasan suara hati, dalam hal ini pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik. Misalnya melakukan korupsi, menggelapkan uang perusahaan, menurunkan standar atau ramuan produk tertentu demi

mendapatkan keuntungan yang lebih besar, dan menutupi kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan atau atasan.

D. Kewajiban Pekerja

Pekerja tidak hanya memiliki hak-hak mereka dalam melakukan pekerjaan, akan tetapi kedudukan para pekerja disini juga memiliki kewajiban yang harus dijalani dalam dunia kerja. Maka hal ini merupakan apabila hak tidak dapat diterima jika tidak ada kewajiban yang dijalankan, dikarenakan hak dan kewajiban merupakan suatu hal yang selalu berdampingan dalam dunia kerja. Hak dan kewajiban dalam hal apapun apabila hak dan kewajiban tidak berjalan dengan seimbang maka yang dirasakan oleh yang menjalankannya ia merasa tidak adil. Kewajiban pekerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya yaitu:

- a. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya
- b. Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama
- c. Pengusaha, dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja

- d. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat
- e. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

1.7.5 Tinjauan Umum Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau yang disingkat sebagai BPJS merupakan salah satu komponen yang dimiliki oleh Badan Usaha Milik Daerah atau BUMN. Pemerintah telah mengakui dengan adanya BPJS sebagai penyelenggara asuransi kesehatan untuk seluruh masyarakat.³⁷ Pelayanan kesehatan merupakan salah satu bentuk layanan yang sangat dibutuhkan oleh setiap masyarakat, BPJS sebagai salah satu Perusahaan milik negara yang bergerak dibidang penyelenggara asuransi secara nasional yang pelaksanaannya mengacu pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun

³⁷ Rahmat, D. N. *Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Layanan Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama BPJS Kesehatan*. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom), hlm 1, 2023.

2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.³⁸ Adapun macam-macam BPJS diantaranya yaitu:

1. BPJS Kesehatan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau BPJS merupakan sebuah Badan Hukum untuk menyelenggarakan program jaminan sosial, BPJS diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, manfaat, dan keadilan sosial bagi seluruh masyarakat. Adanya jaminan BPJS bertujuan untuk mewujudkan pemenuhan kebutuhan dasar hidup yang layak, bahkan BPJS Kesehatan memiliki fungsi untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan. BPJS Kesehatan juga memperhatikan hak para pekerja dengan dilihat dari adanya BPJS Ketenagakerjaan.³⁹

2. BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu. BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan 4 program yakni : Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JK).⁴⁰

³⁸ *Ibid.* hlm 4.

³⁹ Solechan. *Badan penyelenggara jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Sebagai Pelayanan Publik.* Administrative Law & Governance Journal, Vol 2, No 4, 2019, Hal 690.

⁴⁰ Sabrie, Hilda, Y. *et Al.* *Pendampingan Bagi Para Tenaga Kerja Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan di Kediri.* Vol 2, No 3, 2019, Hal 304.