

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan perekonomian nasional tidak dapat dilepaskan dari dunia usaha. Dunia usaha memiliki peran sebagai roda penggerak ekonomi suatu negara melalui perdagangan, industri, kewirausahaan maupun usaha mikro kecil dan menengah. Dalam menjalankan perannya dunia usaha sendiri membentuk diri sebagai perusahaan yang berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum untuk menjalankan bisnisnya di dalam perusahaan sendiri terdapat hak dan kewajiban serta hubungan hukum antara pelaku usaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau tenaga kerja ataupun buruh.

Hubungan hukum ini sendiri merupakan hubungan kontraktual yang dituangkan ke dalam perjanjian kerja hal ini sebagaimana diatur di dalam Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUK) jo. Pasal 81 angka 12 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja (UU CK). Di dalam pasal-pasal tersebut terdapat pengaturan terkait perjanjian kerja, dan perjanjian kerja terbagi atas perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian yang didasarkan pada jangka waktu perjanjian dan selesainya waktu pekerjaan tertentu sedangkan perjanjian waktu tidak tertentu merupakan perjanjian kerja yang tidak didasarkan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja dan pekerjaan yang dikerjakan bersifat tetap sebagaimana Pasal 50 UUK yang menyatakan bahwa

“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.”

Hubungan kerja yang diatur dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha atau perusahaan mengatur tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak, salah satu hak dari pekerja yaitu hak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Program jaminan sosial merupakan program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja atau pekerja. Program jaminan sosial bertujuan untuk menjamin keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko yang dihadapi para pekerja atau tenaga kerja karena Pekerja merupakan salah satu faktor produksi yang penting dalam suatu perusahaan serta mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Program ini merupakan sarana penyelenggara atas penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya dari terjadinya risiko-risiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Jaminan sosial khususnya dalam hal ini pada dasarnya merupakan hak asasi dari setiap warga negara, hal ini secara universal dijamin pada Pasal 22 dan Pasal 25 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia PBB pada tahun 1948. Berdasarkan hasil konferensi ILO pada tahun 2002 menyebutkan bahwa jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan yang disediakan untuk masyarakat melalui berbagai upaya dalam menghadapi kesulitan keuangan yang dapat terjadi karena kesakitan, kelahiran, pengangguran, kecacatan, usia lanjut maupun karena kematian. Jaminan sosial merupakan hal yang penting

di Indonesia dan menjadi perhatian mendasar karena merupakan hak konstitusional bagi setiap warga negara sebagaimana Pasal 28 huruf h ayat (3) UUD Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Kemudian Pasal 34 juga menyebutkan bahwa warga negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.<sup>1</sup>

Pemerintah menerbitkan Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) dalam rangka mengatur jaminan sosial, khususnya jaminan sosial bagi tenaga kerja atau pekerja. Undang-Undang ini kemudian melahirkan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau BPJS melalui Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disebut UU BPJS. UU BPJS ini dalam pengaturannya melingkupi jaminan sosial ketenagakerjaan atau saat ini lebih dikenal dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan atau BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS ketenagakerjaan atau Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sendiri merupakan hak pekerja dan kewajiban bagi perusahaan untuk mendaftarkan pekerjanya ke dalam program BPJS ketenagakerjaan, hal ini sebagaimana diatur di dalam Pasal 86 ayat (1) UUK yang menyatakan “Setiap Pekerja/Buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas

---

<sup>1</sup> Achmad Subianto, *Sistem Jaminan Sosial Nasional*, (Jakarta : Gibon, 2016), hlm. 27.

keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Pasal 15 ayat (1) UU BPJS juga menyatakan bahwa Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti. Dalam UU BPJS pemberi kerja sendiri didefinisikan orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya. Hal-hal tersebut yang kemudian menjadi dasar kewajiban bagi perusahaan untuk mendaftarkan pekerjaannya kepada jaminan sosial BPJS ketenagakerjaan. Menurut data BPJS pada tahun 2019 sebanyak, 51 Juta Pekerja telah menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan<sup>2</sup> sedangkan menurut data pada Mei 2020, terdapat 90,9 juta tenaga kerja di Indonesia. Dari jumlah tersebut, baru 49,86 juta atau 54,85 persen di antaranya yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan artinya terdapat 45,15 persen pekerja yang belum terproteksi oleh jaminan sosial ketenagakerjaan.<sup>3</sup> Banyaknya pekerja yang belum terproteksi atau mengikuti jaminan sosial ketenagakerjaan yang kemudian menjadi permasalahan.

---

<sup>2</sup>“Hingga April 2019, 51 juta Pekerja Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan”, <<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/25454/Hingga-2019,-51-Juta-Pekerja-Menjadi-Peserta-BPJS-Ketenagakerjaan>>, diakses tanggal 20 Januari 2021.

<sup>3</sup>“45,15 Persen Pekerja di Indonesia Belum Terproteksi BP Jamsostek di Masa Pandemi”, <<https://finansial.bisnis.com/read/20200826/215/1283434/4515-persen-pekerja-di-indonesia-belum-terproteksi-bp-jamsostek-di-masa-pandemi>>, diakses tanggal 20 Januari 2021.

Tidak terdaftarnya pekerja di dalam BPJS khususnya BPJS Ketenagakerjaan akan berdampak negatif terhadap pekerja itu sendiri seperti jaminan sosial atas dampak yang ditimbulkan berupa biaya atau risiko dari kecelakaan kerja dan kematian akibat kecelakaan kerja, gangguan kesehatan akibat dampak dari pekerjaan atau lingkungan kerja, risiko dari pemutusan hubungan kerja dan sebagainya. Hal tersebut merupakan hal-hal yang tidak dapat dihindari atau bahkan pasti terjadi di dalam lingkup pekerjaan atau dunia ketenagakerjaan sehingga dibutuhkan jaminan sosial untuk menjamin hak atas risiko-risiko yang mungkin atau bahkan saja pasti terjadi sehingga dalam konteks hubungan kerja jaminan sosial bagi pekerja atau tenaga kerja bukan hanya diatur dalam perjanjian kerja namun hak pekerja atau pekerja tersebut diatur dan dijamin oleh perundang-undangan yang berlaku seperti diatur dalam UUK dan UU BPJS yang menyatakan jaminan sosial bagi tenaga kerja merupakan suatu hak bagi tenaga kerja atau pekerja namun menjadi suatu keharusan atau kewajiban bagi perusahaan.

Jaminan sosial yang dijalankan oleh BPJS Ketenagakerjaan diberlakukan untuk seluruh tenaga kerja, baik itu pekerja swasta, borongan, magang, honorer, dan termasuk tenaga kontrak yang pembayaran iuran bagi peserta ditanggung oleh pemberi kerja dan pekerja atau pekerja khususnya untuk program JKK, JKM dan Jaminan kesehatan dengan jumlah iuran 4% (empat persen) dibayarkan perusahaan sedangkan 1% (satu persen) dibayarkan oleh pekerja melalui pemotongan upah atau imbalan. Dalam hal program JKK, BPJS Ketenagakerjaan berhak memberikan kompensasi dan

rehabilitasi bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja pada saat mulai berangkat bekerja sampai tiba kembali di rumah atau menderita penyakit yang disebabkan dan atau memiliki kaitan dengan pekerjaan, mereka ini semua berhak untuk mendapatkan pelayanan medis sampai sembuh dan kembali bekerja.

Perusahaan sebenarnya tidak dapat menghindari atau tidak cukup alasan untuk tidak mendaftarkan perusahaannya dan mengikuti BPJS Ketenagakerjaannya untuk menjamin keselamatan dan kesehatan serta kesejahteraan pekerjanya, namun hingga saat ini masih ditemukan perusahaan yang belum mendaftarkan pekerjanya ke dalam BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, banyak juga ditemukan perusahaan-perusahaan yang telah mendaftarkan pekerjanya ke dalam BPJS Ketenagakerjaan akan tetapi ditemukan bahwa perusahaan-perusahaan tersebut tidak melakukan kewajiban pembayaran atau menunggak iuran BPJS Ketenagakerjaan tersebut, padahal berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 49 Tahun 2020 Tentang Penyesuaian Iuran Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan perusahaan menanggung hingga 4% (empat persen) jumlah iuran BPJS Ketenagakerjaan setiap bulannya.

Perusahaan yang menunggak pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan sangat dikhawatirkan akan dapat mengganggu klaim dan pertanggung jawaban kepada BPJS Ketenagakerjaan, terhadap risiko yang mungkin akan dihadapi oleh pekerja yang disebabkan oleh pekerjaan yang dilakukan. Seperti didapati

dari sejumlah daerah bahwa terdapat perusahaan yang melakukan tunggakan pembayaran iuran BPJS hingga 5 Milyar Rupiah.<sup>4</sup>

Penunggakan yang dilakukan oleh perusahaan memungkinkan terjadinya permasalahan terkait perlindungan jaminan sosial bagi karyawan sehingga di dalam penerapan jaminan sosial ketenagakerjaan pada BPJS Ketenagakerjaan dibutuhkan perlindungan hukum untuk menjamin hak-hak khususnya hak jaminan sosial yang merupakan hak yang sangat penting bagi pekerja.

Hal-hal yang telah diuraikan di atas telah menimbulkan rasa ketertarikan penulis untuk mengetahui lebih lanjut mengenai perlindungan hukum jaminan sosial bagi pekerja dan melakukan penelitian yang berjudul :  
**“PERLINDUNGAN HUKUM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL DI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG MEDAN”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut di atas maka dapat ditentukan beberapa rumusan masalah :

1. Bagaimana perlindungan hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja berdasarkan UU BPJS di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan?

---

<sup>4</sup>“Jaksa Turun Tangan, Perusahaan Langsung Bayar Tunggakan Iuran BPJS Ketenagakerjaan”, <<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/25338/Jaksa-Turun-Tangan,-Perusahaan-Langsung-Bayar-Tunggakan-Iuran-BPJS-Ketenagakerjaan>>, diakses tanggal 20 Januari 2021.

2. Bagaimana penyelesaian sengketa pelanggaran Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang dilakukan oleh Pemberi Kerja?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian skripsi ini adalah untuk:

1. Mengetahui perlindungan Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja berdasarkan UU BPJS di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan.
2. Mengetahui dan menggambarkan penyelesaian sengketa pelanggaran Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang dilakukan oleh Pemberi Kerja.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

- a. Sebagai bahan kajian bagi akademis untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan.
- b. Suatu bentuk bahan tambahan di tempat pembelajaran.
- c. Diharapkan akan mengembangkan dan memperluas pengetahuan akan ilmu hukum secara umum dan secara khusus pada peraturan-peraturan yang mengatur tentang hukum ketenagakerjaan, khususnya jaminan sosial ketenagakerjaan.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi pekerja atau tenaga kerja agar lebih memahami perlindungan ketenagakerjaan terhadap jaminan sosial bagi tenaga kerja berdasarkan UU BPJS.



- b. Sebagai sumber informasi bagi pekerja untuk mengetahui peraturan terkait hukum ketenagakerjaan.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam tugas akhir ini, disusun sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi penjelasan tentang teori perlindungan hukum, hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja, hak dan kewajiban pekerja serta tinjauan umum tentang BPJS.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang jenis data, jenis penelitian, cara perolehan data, jenis pendekatan, dan analisa data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISA PENELITIAN**

Bab ini berisi analisis dari hasil pengolahan data dan pembahasan mengenai Perlindungan Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja berdasarkan UU BPJS dan Upaya Hukum Terkait Sengketa Pelanggaran Jaminan Sosial Tenaga Kerja oleh Pemberi Kerja.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan beberapa kesimpulan dan saran dari hasil penelitian penulis.