

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perbudakan merupakan hubungan kerja yang pernah terjadi dalam sejarah kehidupan bangsa Indonesia. Dalam perbudakan ada unsur pemberi kerja dan penerima/pelaksana kerja. Perbudakan adalah suatu keadaan dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan dibawah perintah pihak lain yaitu pemilik budak. Seorang budak tidak mempunyai hak apapun dalam hubungan kerja bahkan juga tidak memiliki hak atas kehidupannya. Kewajiban budak adalah melaksanakan segala perintah kerja yang diberikan pemilik budak. Para pemilik budak adalah satu-satunya pihak yang memiliki hak untuk mengatur dan memberi kerja serta hak lainnya atas budak yang dimilikinya.¹

Sejak zaman kemerdekaan, pengaturan mengenai ketenagakerjaan dimulai pada tahun 1949 ketika pemerintah pertama kali mengeluarkan Ordinasasi Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Pada Anak (*Staatsblad* Tahun 1949 Nomor 8). Pada tahun 2003 pemerintah mengeluarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39), dengan berlakunya undang-undang ini maka seluruh peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dinyatakan tidak

¹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, 2007, hlm 1

berlaku lagi. Ketika pemerintah mengeluarkan UU Nomor 13 Tahun 2003, ada beberapa alasan yang menjadi pertimbangan, antara lain pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.²

Pada masa pemerintahan Soekarno tidak banyak terdapat kebijaksanaan tentang ketenagakerjaan mengingat masa itu adalah masa mempertahankan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dari jajahan Hindia Belanda. Di bidang hukum ketenagakerjaan, pemerintah membuat produk hukum sebagian besar dengan cara menerjemahkan peraturan Hindia Belanda yang dianggap sesuai dengan alam kemerdekaan atau dengan mengadakan perbaikan dan penyesuaian. Pada masa pemerintahan Soeharto keadaan Indonesia sudah lebih baik, politik hukum ditekankan pada pembangunan ekonomi. Kesejahteraan nasional akan cepat terwujud apabila pembangunan ekonomi berjalan dengan baik. Untuk mewujudkan suksesnya pembangunan ekonomi maka ditetapkanlah Repelita. Sayangnya sejalan dengan berkembangnya waktu, dalih pembangunan ekonomi akhirnya menjurus pada tindakan penguasa yang sewenang-wenang. Pengerahan TKI keluar negeri pada masa pemerintahan Soekarno, yaitu berdasarkan Pasal 2 TAP MPRS No. XXVIII/MPRS-RI/1966, yaitu segera dibentuk undang-undang perburuhan mengenai penempatan tenaga kerja. Selama masa pemerintahan Soeharto, ketentuan

² Abdur Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, Jakarta, 2005, hlm 272-273

ini tidak pernah direalisasi. TAP MPRS No. XXVIII/MPRS-RI/1996 sudah dicabut di masa pemerintahan Soeharto. Sebagai kelanjutan berdasarkan Pasal 5 ayat (2) UU No. 14 Tahun 1969 ditetapkan tugas pemerintah untuk mengatur penyebaran tenaga kerja yang efisien dan efektif.³

Bentuk-bentuk badan usaha (*business organization*) yang dapat kita jumpai di Indonesia sekarang ini demikian beragam jumlahnya. Dari kacamata hukum dapat dibedakan dengan memilah menjadi dua, yaitu badan usaha yang berbadan hukum dan badan usaha yang tidak berbadan hukum.⁴ Perusahaan yang bukan berbadan hukum salah satu contohnya adalah Perusahaan Dagang (PD) atau Usaha Dagang (UD) merupakan perusahaan perseorangan yang biasanya dilakukan atau dijalankan oleh satu orang pengusaha. Perusahaan perseorangan ini modalnya dimiliki oleh satu orang. Pengusahanya langsung bertindak sebagai pengelola yang kadangkalah dibantu oleh beberapa pekerja. Pekerja tersebut bukan termasuk pemilik tetapi berstatus sebagai pembantu pengusaha dalam mengelola perusahaannya berdasarkan perjanjian kerja atau pemberian kuasa. Perusahaan perseorangan ini biasa disebut dengan *one man coeporation* atau *een manszaak*. Pada perusahaan perseorangan, dalam kegiatannya selalu melibatkan banyak orang yang bekerja, tetapi mereka itu adalah pembantu pengusaha dalam perusahaan, yang hubungan hukumnya dengan pengusaha bersifat perburuhan dan atau pemberian kuasa.⁵

³ Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, 2009, hlm 21-24

⁴ Widjaya Rai, *Hukum Perusahaan*, Bekasi, 2005, hlm 1

⁵ Mulhaidi, *Hukum Perusahaan Bentuk-Bentuk Badan Usaha di Indonesia*, Medan, 2010,

Menurut **Abdulkadir Muhammad** bahwasannya seorang pengusaha itu bisa melakukan perusahaan sendirian tanpa pembantu, bisa melakukan perusahaan dengan pembantu, bisa menyuruh orang lain untuk melakukan perusahaannya. Sedangkan pembantu pengusaha adalah setaip orang yang melakukan perbuatan membantu pengusaha dalam menjalankan perusahaan tidak termasuk dalam pembantu pengusaha karena memperoleh kuasa untuk menjalankan perusahaan atas nama pengusaha.⁶

Pada hakikatnya, kedudukan pekerja/buruh secara yuridis berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945 adalah sama dengan majikan. Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antara pekerja/buruh dengan majikan adalah tidak sama. Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat pekerja/buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, majikan sering menganggap pekerja/buruh sebagai objek dalam hubungan kerja. Pekerja sebagai faktor ekstern dalam proses produksi dan bahkan ada yang beranggapan majikan sebagai *herr im haus* (ibaratnya ini adalah rumahku terserah akan aku gunakan untuk apa). Maksudnya majikan adalah pemilik dari perusahaan itu, sehingga setiap kegiatan apa pun tergantung dari kehendak majikan. Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya.⁷

⁶Abdur Saliman, *Op Cit*, hlm 92

⁷*Ibid*, hlm 8-9

Karena itu perusahaan-perusahaan sering tidak mempedulikan para pekerjanya yang dimana ada beberapa hak-hak para pekerja yang seharusnya dipenuhi oleh perusahaan tapi malah tidak dipenuhi sama sekali. Sebuah ungkapan yang mengatakan bahwa "*Health is created in every day live*", bahwa kesehatan itu di bentuk atau dihasilkan dari kehidupan manusia sehari-hari. Kehidupan manusia adalah berada dalam lingkungan di mana manusia hidup sehari-hari, mulai dari lahir sampai meninggal dunia. Pada usia bayi sampai balita hampir dikatakan manusia hidup di lingkungan keluarga atau rumah tangga saja. Tetapi pada usia sekolah sampai mahasiswa, manusia, sebagian besar waktunya dihabiskan di lingkungan keluarga dan sekolah atau kampus. Sedangkan pada usia dewasa, lepas dari pendidikan manusia menghabiskan waktunya di dalam keluarga dan di tempat kerja. Oleh sebab itu, lingkungan kerja mempunyai peranan yang penting juga dalam membentuk atau mempengaruhi kesehatan seseorang.⁸

Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah banyak sekali perusahaan yang masih tidak memenuhi hak-hak para pekerja salah satu hak yang tidak terpenuhi adalah hak untuk mendapatkan keselamatan dalam bekerja di suatu perusahaan. Dari hal tersebut sudah dapat dilihat bahwa perusahaan tidak peduli dengan pekerjanya padahal keselamatan kerja suatu pekerja atau buruh sudah diatur dalam Undang-Undang.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 99 ayat 1 yang berbunyi "setiap pekerja atau buruh dan

⁸ Notoatmodjo Soekidjo, *Etika & Hukum Kesehatan*, Jakarta, 2010, hlm 111

keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.”⁹ Dari pasal tersebut merupakan salah satu hak yang telah banyak tidak dipenuhi oleh perusahaan terhadap pekerja atau buruh mereka. Hak-hak pekerja atau buruh seharusnya dicatumkan dalam perjanjian kerja yang dimana perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁰

Namun sering kali para perusahaan tidak memasukan hal tersebut dalam perjanjian, dan karena kurang pahamnya pekerja atau buruh dalam hukum yang ada membuat para pekerja tidak tahu kalau ada hak-hak mereka yang tidak dipenuhi oleh perusahaan. Pada tahun 2014 sampai dengan 2016 jumlah perusahaan yang berada di Bangka Belitung sekitar 1388 perusahaan dan jumlah perusahaan yang mengikuti BPJS Kesehatan pada tahun 2016 Cuma 1302 perusahaan¹¹, dari jumlah tersebut dapat dilihat masih banyak perusahaan yang tidak memperhatikan pekerjanya, pada tahun 2018 jumlah perusahaan yang berada di Pangkalpinang ada 749 dan jumlah tenaga kerja yang mengikuti maupun tidak mengikuti belum dipastikan totalnya karena BPJS tidak mempunyai data jumlah tenaga kerja disetiap perusahaan.¹² BPJS Ketenagakerjaan juga mewajibkan suatu perusahaan mendaftarkan pekerja mereka kedalam jaminan sosial, yang dimana BPJS merupakan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. **Badan**

⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁰ Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, Jakarta, 2005, hlm 7

¹¹ Sumber Data Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Bangka Belitung

¹² Sumber Data Badan Pelaksana Jaminan Sosial Kesehatan Kota Pangkalpinang

Penyelenggara Jaminan Sosial atau **BPJS** merupakan lembaga yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial di Indonesia menurut Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 dan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011. Sesuai Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, BPJS merupakan badan hukum nirlaba. Berdasarkan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011, BPJS akan menggantikan sejumlah lembaga jaminan sosial yang ada di Indonesia yaitu lembaga asuransi jaminan kesehatan PT Askes Indonesia menjadi BPJS Kesehatan dan lembaga jaminan sosial ketenagakerjaan PT Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Transformasi PT Askes dan PT Jamsostek menjadi BPJS dilakukan secara bertahap. Pada awal 2014, PT Askes akan menjadi BPJS Kesehatan, selanjutnya pada 2015 giliran PT Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Lembaga ini bertanggung jawab terhadap Presiden. BPJS berkantor pusat di Jakarta, dan bisa memiliki kantor perwakilan di tingkat provinsi serta kantor cabang di tingkat kabupaten kota.¹³

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi permasalahan yang dapat dirumuskan adalah :

1. Bagaimana tanggung jawab perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerja dalam Jaminan Kesehatan Nasional?

¹³https://id.wikipedia.org/wiki/Badan_Penyelenggara_Jaminan_Sosial diakses pada jam 10:43 WIB tanggal 20 November 2017

2. Bagaimana upaya hukum bagi tenaga kerja yang tidak didaftarkan oleh perusahaan dalam Jaminan Kesehatan Nasional?

C. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk

1. Untuk mengetahui tanggung jawab perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawan atau tenaga kerja dalam Jaminan Kesehatan Nasional yang merupakan salah satu hak tenaga kerja yang harus dilaksanakan.
2. Untuk menganalisa upaya hukum bagi tenaga kerja yang tidak didaftarkan oleh perusahaan dalam Jaminan Kesehatan Nasional dalam rangka penyelesaian antara pekerja dengan perusahaan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, yaitu :

1. Manfaat Akademis yaitu untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai derajat S-1 Program Studi Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Bangka Belitung. Hasil penelitian ini diharapkan juga mampu sebagai referensi bagi para pihak yang membutuhkan serta berminat untuk mengembangkannya lebih lanjut.
2. Bagi Pekerja atau Buruh, Besar harapan dalam penulisan ini dapat dijadikan referensi dalam mengetahui hak-hak yang harus dipenuhi oleh Perusahaan terutama dalam hak keselamatan dalam bekerja dan mendapatkan suatu perlindungan jaminan sosial.

3. Bagi Perusahaan, Besar harapan dalam penulisan ini Perusahaan lebih dapat memahami dan melindungi hak-hak yang dimiliki para pekerjanya, karena pekerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu tenaga dalam menjalankan perusahaan agar tetap berjalan.

E. Kerangka Teori

1. Teori Tanggung Jawab

Teori tanggung jawab hukum, yang didalam bahasa inggris disebut dengan *the theory of legal liability*, bahasa Belandanya, disebut *de theorie wettelijke aansprakelijkheid*, sedangkan dalam bahasa Jermany, disebut dengan *die theorie der haftung* merupakan teori yang menganalisis tentang tanggung jawab subjek hukum atau pelaku yang telah melakukan perbuatan melawan hukum atau perbuatan pidana sehingga menimbulkan kerugian atau cacat, atau matinya orang lain. Ada dua jenis tanggung jawab dalam definisi ini, yakni:

- a. Tanggung jawab hukum
- b. Tanggung jawab administrasi¹⁴

Konsep pertanggung jawaban hukum pada dasarnya terkait, namun tidak identik, dengan konsep kewajiban hukum. Seseorang individu secara hukum diwajibkan untuk berperilaku dengan cara tertentu, jika perilakunya yang sebaiknya merupakan syarat diberlakukannya tindakan paksa.¹⁵

¹⁴Salim dan Erlies, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertai Dan Tesis*, Mataram, 2014, hlm 207

¹⁵ Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni*, Bandung, 2010, hlm 136

Teori tanggung jawab hukum merupakan teori yang mengkaji dan menganalisis tentang kesediaan dari subjek hukum atau pelaku tindak pidana untuk memikul biaya atau kerugian atau melaksanakan pidana atas kesalahannya maupun karena kealpaannya. Teori tanggung jawab hukum (*legal liability*) telah dikembangkan oleh **Hans Kelsen**. Mengemukakan sebuah teori yang menganalisis tentang tanggung jawab hukum, yang disebut oleh **Hans Kelsen** dengan teori tradisional. Dalam teori tradisional, tanggung jawab dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- a. Tanggung jawab yang didasarkan kesalahan
- b. Tanggung jawab mutlak¹⁶

Tanggung jawab yang didasarkan kesalahan biasanya mencakup persoalan kelalaian. Kelalaian terjadi jika dibiarkannya atau tidak dicegahnya suatu kejadian yang tidak dikehendaki dari sudut pandang hukum merupakan hal yang terlarang. “Kesalahan” merupakan elemen khusus dari pelanggaran, jika kejadian itu tidak terpekirahkan atau tidak disengaja, berarti yang kita bicarakan adalah pertanggung jawaban absolut (mutlak).¹⁷

2. Azas Kemanusiaan

Asas kemanusiaan adalah setiap materi muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan perlindungan dan penghormatan hak

¹⁶*Ibid*, hlm 208

¹⁷Hans Kelsen, *Op Cit*, hlm 140

asasi manusia serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proposional.¹⁸

3. Teori Keadilan

Keadilan adalah kemauan yang bersifat tetap dan terus menerus untuk memberikan kepada setiap orang apa yang semestinya, untuknya. Dengan dilandasi oleh sila kemanusiaan yang adil dan beradab, maka dapat disimpulkan bahwa keadilan hukum yang dimiliki bangsa Indonesia adalah keadilan yang memanusiakan manusia.¹⁹

F. Metode Penelitian

Suatu laporan penelitian akan disebut ilmiah dan dipercaya kebenarannya apabila disusun dengan metode penelitian yang tepat. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut.:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian hukum Doktrinal, yang dimana penelitian hukum ini merupakan suatu penelitian hukum yang dikerjakan dengan tujuan menemukan asas atau doktrin hukum positif yang berlaku. Penelitian tipe ini lazim disebut sebagai “studi dogmatik” atau yang dikenal dengan *doctrinal research*. Di dalam penelitian hukum ini orang (peneliti) bekerja secara “analitis induktif”.²⁰

2. Metode Penelitian

¹⁸Hans Kelsen, *Loc Cit*, hlm 155

¹⁹ Teguh Prasetyo, *Keadilan Bermartabat Perspektif Teori Hukum*, Salatiga, 2015, hlm 101 dan 109

²⁰ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta, 1997, hlm 86

Penelitian ini menggunakan metode Yuridis Normatif, yang dimana disebut juga dengan penelitian doktrinal. Pada penelitian hukum jenis ini, acapkali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in book*) atau hukum di konsepsikan sebagai kaedah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.²¹

3. Metode Pendekatan

Pangkal tolak penelitian ilmu hukum empiris dan pendekatan kasus di sebuah PT Samudra Karya Mulia adalah fenomena hukum masyarakat atau fakta sosial yang terdapat dalam masyarakat. Terlihat bahwa penelitian ilmu hukum empiris lebih menekankan pada segi observasinya. Hal ini berkaitan dengan sifat obyektif dan empiris dari ilmu pengetahuan itu sendiri, termasuk pengetahuan ilmu hukum empiris yang berupaya mengamati fakta-fakta hukum yang berlaku di tengah-tengah masyarakat.²²

4. Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data sebagai berikut :

a. Data primer

Mengutip pendapat **Mc.Leod**, pengertian data dari sudut ilmu sistem informasi sebagai fakta-fakta maupun angka-angka yang secara relatif tidak berarti bagi pemakai. Jadi informasi merupakan data

²¹ Amirudin dan Zainal, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, 2004, hlm118

²² Nasution Bahder Johan, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung, 2008, hlm 124-125

yang telah diolah dan dimiliki arti bagi pemakai.²³ Data primer merupakan data yang didapatkan langsung dari penelusuran di lapangan. Data lapangan diperoleh dari mewancarai orang atau sekelompok orang dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang diajukan dengan teliti, yang dimana orang atau kelompok orang tersebut merupakan orang yang terkait dengan masalah.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.²⁴ Dan penelitian ini mengambil data yang didapatkan melalui Undang-Undang yang mengikat atau juga buku-buku yang membahas tentang masalah yang sedang diteliti seperti buku hukum ketenagakerjaan. Data sekunder meliputi :

1) Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, dan terdiri atas norma atau kaedah dasar, yaitu Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, peraturan dasar, peraturan perundang-undangan, bahan hukum yang tidak dikodifikasikan seperti hukum adat, dan yuripredensi.²⁵ Ada pun dalam penelitian ini menggunakan bahan hukum primer sebagai berikut :

²³ Umar Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta, 2008, hlm 41

²⁴ Ibid hlm42

²⁵ Amirudin dan Zainal, *OpCit*, hlm 31

- a) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- b) Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan
- d) Peraturan Pemerintah Nomor 84 tahun 2013 Tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

2) Bahan Hukum Sekunder

Sebagai bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis, disertai hukum dan jurnal-jurnal hukum.²⁶

3) Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum, ensiklopedia.²⁷ Dalam penelitian ini menggunakan bahan hukum tersier yaitu pencarian data menggunakan internet.

5. Teknik Pengumpulan Data

²⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Jakarta, 2005, hlm 195-196

²⁷ Amirudin dan Zainal, *Loc Cit*, hlm 32

Pengumpulan semua data dilakukan dengan menggunakan metode :

- a. Studi Kepustakaan, pada tahapan ini peneliti mencari landasan teoritis dari permasalahan penelitiannya sehingga yang dilakukan bukanlah aktivitas bersufat "*trial and error*".²⁸
- b. Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu.²⁹

6. Analisis Data

Analisis data termasuk dalam analisis kualitatif, yang dimana seorang peneliti memulai berpikir secara induktif, yaitu menangkap berbagai fakta atau fenomena-fenomena sosial melalui pengamatan dilapangan, kemudian menganalisisnya dan kemudian berupaya melakukan teorisasi berdasarkan apa yang diamati itu.³⁰

²⁸BambangSunggono,*Op Cit*, hlm 112

²⁹ Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, 2006, hlm 180

³⁰ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta, 2010, hlm 6