

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Berbicara mengenai berbagai masalah ketenagakerjaan, maka penelaahannya akan dapat ditinjau dari berbagai faktor dan makna. Karena kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia, di masa pembangunan Nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan Nasional di Negara Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena itu merupakan faktor penentu bagi hidup dan matinya suatu bangsa.

Perburuhan berasal dari kata “buruh”, yang secara etimologis dapat diartikan dengan keadaan memburuh, yaitu keadaan di mana seorang buruh bekerja pada orang lain (pengusaha). Disamping itu, subjek yang diatur dalam hukum perburuhan adalah buruh saja, yaitu “orang yang bekerja pada pihak lain dengan menerima upah”.¹

Dalam hubungan antara buruh dan majikan, secara yuridis buruh adalah bebas karena prinsip negara tidak seorang pun boleh diperbudak. Semua bentuk dan jenis perbudakan dilarang, tetapi secara sosiologis

¹Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, Hlm.1.

buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.²

Akibatkannya tenaga buruh seringkali diperas oleh majikan dengan upah yang relatif kecil. Oleh sebab itulah pemerintah mengeluarkan beberapa Peraturan Perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah (buruh) dari kekuasaan majikan guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.³

Mempertahankan kondisi ketenagakerjaan yang demikian, kiranya perlu adanya suatu perangkat bagi sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga-tenaga kerja di Indonesia. Baik bagi mereka yang akan atau sedang mencari pekerjaan, salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi tenaga kerja tersebut adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja. Di dalam perjanjian kerja dijelaskan segala hak dan kewajiban secara timbal-balik antara pengusaha dan pekerja.⁴

Pekerja atau buruh harian lepas adalah pekerja atau buruh yang bekerja untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah

² Zainal Askin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, Hlm.5.

³ *Ibid.*, Hlm.6.

⁴ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, Hlm.1-3.

dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang diterima didasarkan pada kehadiran. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas. Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja atau buruh yang bekerja kurang lebih dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Perjanjian kerja harian lepas dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.⁵

Maka manusia sebagai tenaga kerja harus mendapat perlindungan, kesejahteraan dan ketenangan, keamanan dalam melaksanakan hubungan kerja karena manusia menghadapi ketidakpastian, baik itu ketidakpastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian murni yang sering kali disebut dengan risiko. Risiko terdapat dalam berbagai bidang dan bisa digolongkan dalam dua kelompok utama, yaitu risiko fundamental dan risiko khusus. Risiko fundamental ini sifatnya kolektif dan dirasakan oleh seluruh masyarakat, seperti risiko politis, ekonomis, sosial, dan Internasional.⁶

Sedangkan risiko khusus adalah sifatnya lebih individual karena dirasakan oleh perorangan, seperti risiko terhadap harta benda, risiko terhadap diri pribadi, dan terhadap kegagalan usaha. Untuk menghadapi risiko ini tentunya diperlukan suatu instrumen atau alat yang setidaknya

⁵F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, Hlm.14.

⁶*Ibid.*, Hlm.15.

tidaknya akan dapat mencegah atau mengurangi risiko itu. Instrumen atau alat ini disebut dengan jaminan sosial.

Menurut **Soepomo** dalam perlindungan tenaga kerja dibagi dalam 3 (tiga) macam:⁷

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanandan keselamatan kerja.

Perlindungan tenaga kerja tersebut dapat memberikan ketenangan kerja, juga mempunyai dampak positif dan terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja dan akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal (1) angka 4 memberikan pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat

⁷Sentanoe Kertonegoro, *Jaminan Sosial dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Cet. I, Mutiara, Jakarta, Hlm. 29.

mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikan dengan uang, padahal ada pula buruh atau pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.⁸

Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari 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.

Di samping itu, program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain:⁹

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

⁸AsriWijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, Hlm.11.

⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, Hlm.168-169.

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu bentuk tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat Indonesia, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.¹⁰

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang (jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan tabungan hari tua) dan pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan.

Tidak diwajibkan semua perusahaan untuk memberikan tunjangan, tetapi hanya pada 13 (tiga belas) golongan perusahaan saja, yaitu perusahaan yang :¹¹

- a. Mempergunakan satu atau beberapa tenaga mesin.
- b. Mempergunakan gas yang telah dicairkan, dipompa atau yang jadi cair karena tekanan.
- c. Yang mempergunakan zat baik padat, cair maupun gas yang amat tinggi panasnya, mudah meletus, mengandung racun, menimbulkan penyakit atau dengan kata lain berbahaya atau dapat merusak kesehatan.

¹⁰ Priyono Tjiptoherijanto, *Upah, Jaminan Sosial dan Perlindungan Anak*, lembaga penerbit fakultas ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 2003, Hlm. 58-59.

¹¹ *Ibid.*, Hlm. 62.

- d. Yang mengakibatkan, mengubah, membagi-bagi atau mengalirkan tenaga listrik.
- e. Yang mencari atau mengeluarkan barang galian dari tanah.
- f. Yang menjalankan pengangkutan orang atau barang.
- g. Yang menjalankan pekerjaan memuat atau membongkar barang.
- h. Yang menjalankan pekerjaan mendirikan, mengubah, membetulkan atau membongkar bangunan, baik di dalam atau di atas tanah maupun di dalam air, membuat saluran dalam tanah dan jalan.
- i. Yang mengusahakan hutan.
- j. Yang mengusahakan siaran radio.
- k. Yang mengusahakan pertanian.
- l. Yang mengusahakan perkebunan.
- m. Yang mengusahakan perikanan.

Dengan adanya ketiga belas golongan perusahaan di atas ini akan berarti bahwa pekerja yang tertimpa kecelakaan, tidak bekerja pada ke-13 (tiga belas) klasifikasi perusahaan itu tidak akan mendapatkan jaminan sosial. Kecelakaan pada hubungan kerja oleh **G.Kartasapoetra** dijabarkan ke dalam beberapa pengertian sebagai berikut:

- a. Pekerja yang jatuh sakit sewaktu menjalankan pekerjaan dipandang sebagai terjadinya kecelakaan kerja.
- b. Penyakit yang timbul karena hubungan kerja, dipandang sebagai kecelakaan kerja.

- c. Pekerja yang menderita luka dan cacat badan, dipandang sebagai kecelakaan kerja.
- d. Pekerja yang meninggal sewaktu melaksanakan tugas pekerjaan, dipandang sebagai kecelakaan kerja.

Keberadaan jaminan sosial tenaga kerja sebagai upaya perlindungan hidup tenaga kerja disuatu perusahaan besar manfaatnya, oleh karena itu sebagai langkah untuk menjamin hidup tenaga kerja, perusahaan sangat perlu memasukkan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Karena perusahaan yang memasukkan tenaga kerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan adalah perusahaan yang terletak bijaksana pemikirannya dan telah bertindak:¹²

- a. Melindungi para buruhnya sedemikian rupa dalam menghadapi kecelakaankerja yang mungkin saja terjadi, baik karena adanya mutakhir, maupun karena penempatan tenaga kerja pada proyek-proyek diluar daerah dalam rangka menunjang pembangunan.
- b. Mendidik para buruhnya supaya berhemat atau menabung yang dapat dinikmatinya apabila sewaktu-waktu terjadi suatu kejadian yang harus dihadapi buruh beserta keluarganya.
- c. Melindungi perusahaan dari kerusakan kemungkinan berjumlah sangat besar, karena terjadinya musibah yang menimpa beberapa karyawan, dimana setiap kecelakaan atau musibah sama sekali tidak diharapkan.

¹²Prijono Tjiptoherijanto, *Op.Cit.*,Hlm. 50.

Dengan demikian falsafah sistem jaminan sosial nasional ini berbeda dengan bantuan sosial (*social assistance*) dan asuransi komersil. Dalam sistem jaminan sosial nasional ada unsur kewajiban untuk mengikuti bagi pekerja, kontribusi ditanggung oleh peserta, perusahaan dan pemerintah. Dalam asuransi komersil kepersertaan bersifat sukarela dan kontribusi ditanggung sendiri oleh peserta (mungkin sebagian oleh pengusaha sesuai dengan perjanjian), namun pemerintah tidak terlibat sama sekali. Sedangkan dalam hal bantuan sosial, maka kontribusi hanya oleh pemerintah dan bersifat sementara (*temporary*).¹³

Contoh kasus kecelakaan kerja secara umum yang banyak terjadi di sekitar Pelabuhan tergolong tinggi. Contohnya di Pelabuhan Tanjung Perak ini, rata-rata per hari pekerja atau buruh yang mengalami kecelakaan kerja dan masuk ke Unit Gawat Darurat mencapai 5-10 orang. Para buruh di sekitar pelabuhan yang rawan mengalami kecelakaan kerja ini adalah pekerja kasar yang melakukan bongkar muat barang, peti kemas, mengangkut barang ke gudang, bekerja di terminal garasi truk, depo container, dan pekerjaan berat lainnya.

Kasus kecelakaan kerja yang biasanya terjadi, tangan patah karena tertimpa barang berat, kaki terlindas barang berat, jari terjepit dan lainnya. Rata-rata per hari bisa ada 5 (lima) sampai 10 (sepuluh) orang yang mengalami kecelakaan seperti itu dan pada musim liburan panjang resikonya malah naik. Tingginya kasus kecelakaan kerja yang menimpa

¹³www.Lutfichakim.com/Jamsostek, Diakses Pada tanggal 10 Januari 2016.

buruh di Pelabuhan ini menunjukkan kalau perlindungan kerja bagi para buruh ini terbilang rendah. Meski, sebagian perusahaan sudah menerapkan sistem keselamatan kerja bagi karyawannya, namun sebagian besar masih belum memenuhi standar keselamatan kerja.

Persoalannya adalah seberapa besar potensi tersebut dapat terwujud, sangat tergantung pada aspek yang ada di luar bidang ekonomi. Faktor yang nampaknya sangat berperan adalah faktor hukum. Kepastian hukum mutlak diperlukan jika menginginkan sistem jaminan sosial mampu mencapai tujuan yang ditemukan. Sehubungan dengan itu, hal palingstrategis untuk dilakukan dalam rangka mengimplementasikan rencana tersebut adalah mengembangkan peraturan perundang-undangan yang secara komprehensif dapat memayungi sistem jaminan sosial yang telah ada selama ini. Demikian pula pengusaha perlu dilibatkan karena memang kewajiban pengusaha untuk memberikan kontribusi.¹⁴

B. Rumusan Masalah.

Adapun rumusan masalah berdasarkan judul penelitian adalah :

1. Bagaimanakah pelaksanaan pertanggung jawaban hak buruh di Koperasi TKBM Pangkalbalam apabila mengalami kecelakaan kerja?
2. Apa saja faktor-faktor penghambat yang dihadapi dalam melaksanakan jaminan kecelakaan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional?

¹⁴H. Agusfian Wahab, *Sistem Jaminan Sosial*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, Hlm. 112.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.

1. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan pemikiran teoritis diatas, maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pertanggung jawaban hak-hak buruh harian yang tidak tepenuhi apabila mengalami kecelakaan kerja di Koperasi TKBM Pangkalbalam.
- b. Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor penghambat pertanggung jawaban hak buruh harian yang tidak terpenuhi.

2. Manfaat Penelitian.

Berdasarkan permasalahan yang menjadi fokus kajian penelitian ini dan tujuan yang ingin dicapai maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi tenaga kerja

Dapat memberikan dorongan moral dan membangkitkan kesadaran akan hak dan kewajiban para pekerja, upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada dilingkungan perusahaan dalam hal penyelenggaraan, perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak tenaga kerja dan pengusaha, sehingga dapat tercapai kerja sama yang sehat antara pekerja dan pengusaha dalam bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja terutama terhadap kecelakaan kerja.

b. Bagi pengusaha

Penelitian dapat memberikan pemahaman kepada para pengusaha tentang kewajiban pengusaha dalam memperlakukan pekerja dengan baik sebagaimana diperjanjikan seadil-adilnya menurut batas-batas yang dibenarkan Undang-Undang.

c. Bagi masyarakat

Besar harapan penulisan ini dapat memberikan pengetahuan dan menambah pemahaman atau wawasan masyarakat mengenai betapa pentingnya peranan masyarakat dalam ketenagakerjaan ini, sehingga dapat mendidik kita supaya berpikir dan bertindak kritis terhadap segala ketimpangan yang terjadi dalam masyarakat.

d. Bagi akademisi

Mempunyai harapan besar memberikan tambahan referensi pustaka dibidang Ilmu Hukum khususnya Hukum Ketenagakerjaan. Di harapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk di jadikan arah penelitian yang lebih lanjut pada masa yang akan datang bagi para akademisi terutama mahasiswa dan mahasiswi Universitas Bangka Belitung.

D. KerangkaTeori.

Buruh, pekerja, worker, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan.

Teori pertanggung jawaban, ada dua istilah yang menunjukkan pada pertanggungjawaban dalam kamus hukum, yaitu *liability* dan *responsibility*. *Liability* merupakan istilah hukum yang luas yang menunjuk hampir semua karakter risiko atau tanggungjawab, yang pasti yang bergantung atau yang mungkin meliputi semua karakter hak dan kewajiban secara aktual atau potensial seperti kerugian, ancaman atau kondisi yang menciptakan tugas untuk melaksanakan Undang-Undang. *Responsibility* berarti hal yang dapat dipertanggungjawabkan atas suatu kewajiban dan termasuk putusan, kemampuan dan kecakapan meliputi bertanggung jawab atas Undang-Undang yang dilaksanakan.

Menurut **Eeng Ahman**, bahwa tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika ada permintaan kerja. Menurut **Alam S**, bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 (lima belas) tahun keatas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia. Sedangkan negara-negara maju, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur antara 15 (lima belas) hingga 64 (enam puluh empat) tahun.

Menurut **Sjamsul Arifin**, tenaga kerja adalah merupakan faktor produksi yang bersifat homogen (tidak identik) antar negara. Buruh, pekerja, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan

berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha.¹⁵

Ketenagakerjaan itu sendiri adalah hal-hal yang berkenaan selama masa kerja, misalnya perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, pengawasan kerja, dan lain-lain, ada pun setelah atau sesudah masa kerja tersebut, contohnya pesangon, dan pension atau jaminan hari tua. **Daliyo** berpendapat bahwa, hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan. Buruh bekerja pada dan di bawah majikan dengan mendapatkan upah sebagai balas jasanya.¹⁶

Uraian di atas maka dapat ditarik permasalahan yaitu bagaimana upaya yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja apabila tenaga kerja tidak mendapatkan hak nya sesuai dengan kebutuhan yang berlaku. Berdasarkan Teori **Abraham Maslow** bahwa kebutuhan akan rasa aman merupakan tingkat kebutuhan yang kedua setelah kebutuhan psikologi seperti makan, minum, sandang, papan, dan kebutuhan fisiologinya. Kebutuhan akan rasa aman ini bermacam-macam, salah satunya yakni rasa aman masa depan dan sebagainya. Perihal dalam menghadapi resiko itu yang disebut jaminan sosial.¹⁷ Jaminan sosial bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja

¹⁵Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008, Hlm.10.

¹⁶Abdul Khakim, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bhakti, Yogyakarta, 2009, Hlm .5.

¹⁷Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (dinamika dan kajian teori), Galiuh Indonesia, Bogor, 2010, Hlm. 13.

adalah upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, dilindungi manapun dalam hal penyelenggaraan, perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan antara tenaga kerja dan pemberi kerja.

Imam Soepomo menjelaskan bahwa, jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima oleh pihak buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya. Keberadaan jaminan sosial bagi tenaga kerja sebagai upaya perlindungan hidup tenaga kerja, oleh karena itu sebagai langkah untuk menjamin hidup tenaga kerja, pemberi kerja sangat perlu memasukkan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan.¹⁸

E. Metode Penelitian.

Penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten. Melalui proses penelitian tersebut diadakan analisa dan konstruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah. Dengan kata lain, penelitian (*research*) merupakan upaya pencarian yang amat bernilai edukatif, penelitian melatih untuk selalu sabar bahwa di dunia ini banyak yang tidak diketahui, dan apa yang dicari, ditemukan, dan diketahui itu tetaplah bukan kebenaran mutlak.¹⁹

¹⁸Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003, Hlm.179.

¹⁹Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, Hlm.136.

Oleh sebab itu, masih perlu diuji kembali kebenarannya dalam penelitian yang semua bahan diperoleh dari buku-buku literatur, internet dan sumber lain yang terkait dengan masalah penelitian.

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris (terapan), yaitu dalam menganalisa permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum sebagai data sekunder dengan data primer yang diperoleh dari lapangan.

Cara pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yakni :²⁰

a. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)

Yaitu penelusuran bahan kepustakaan (*Library Research*) dari perpustakaan terhadap bahan-bahan yang relevan dengan penulisan skripsi ini yakni, buku-buku yang bersumber dari Hukum Ketenagakerjaan dan buku tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang didalamnya juga terdapat Pendapat Sarjana tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, serta Perundang-Undangan yang dipakai misalnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

b. *Field Research* (Penelitian Lapangan)

²⁰*Ibid.*,Hlm.140.

Yaitu pengambilan data dari lapangan yang disebut dengan penelitian lapangan (*Field Reseach*). Dalam hal ini yang diperlukan adalah tentang dokumentasi yang berkaitan dengan kecelakaan kerja.

c. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan dan Koperasi TKBM Pangkalbalam, dengan pertimbangan bahwa tempat tersebut memenuhi karakteristik untuk mendapatkan gambaran mengenai masalah yang akan diteliti.

d. Sumber Data

Penelitian hukum ini termasuk dalam penelitian hukum yuridis nomatif dan yuridis empiris, maka data yang diperlukan meliputi data primer. Data primer yaitu data yang didapat langsung dari informan di lapangan, diantaranya hasil wawancara langsung dengan pihak yang terkait, sementara itu sumber data sekunder antara lain terdiri dari bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, terdiri dari Peraturan Perundang-undangan, yaitu :²¹

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

²¹Peter Mahmud Marzukiana, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2005, Hlm.182.

Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti pustaka bidang ilmu hukum, hasil penelitian di bidang hukum, artikel-artikel ilmiah, baik dari koran maupun internet. Bahan hukum tersier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum.

e. Metode Pengumpulan Data.

Berdasarkan wawancara, dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang didapat langsung dari informan di lapangan, ini dilakukan dengan teknik wawancara secara langsung dengan narasumber, sedangkan untuk pengumpulan data sekunder dilakukan dengan studi pustaka yang meliputi sumber primer, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004. Sumber sekunder yaitu buku-buku literature ilmu hukum serta tulisan hukum lainnya yang relevan dengan permasalahan, setelah data terkumpul, data kemudian diolah melalui tahap pemeriksaan, penandaan, penyusunan dan sistematisasi berdasarkan urutan pokok bahasan dan sub pokok bahasan.

f. Analisis Data

Setelah diperoleh data dari lapangan dengan lengkap, maka tahap berikutnya adalah mengolah dan menganalisis data. Data

dianalisis dengan metode pendekatan yang bersifat analitis deskriptif dan metode induksi, deduksi, tergantung data yang dianalisis dengan pendekatan yuridis sosiologis. Analisis deskriptif maksudnya bahwa semaksimal mungkin berupaya untuk memaparkan data-data yang sebenarnya terjadi dilapangan.²²

Metode deduktif artinya analisis didasarkan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dijadikan sebagai pedoman untuk mengambil kesimpulan yang bersifat khusus berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian. Metode induktif artinya bahwa dari data-data yang khusus mengenai penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja akan ditarik sebuah kesimpulan umum yang akan dijadikan bahan kajian untuk selanjutnya diteliti.²³

²²*Ibid.*, Hlm.184.

²³Abdul Kadir Muhammad, *Op.Cit.*, Hlm.91.