

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia untuk mempertahankan kehidupannya dengan berkecukupan manusia haruslah bekerja. Tuntutan pemenuhan kebutuhan kehidupan ini dilakukan baik dengan bekerja sendiri (wirausaha) maupun bekerja dengan orang lain baik berupa usaha perorangan maupun perusahaan, walaupun pada kenyataan tuntutan ini tidak dapat terpenuhi dikarenakan kurangnya lapangan pekerjaan yang tersedia. Bekerja sendiri mempunyai berbagai macam makna, antara lain :<sup>1</sup>

- a. Bekerja untuk kepentingan pribadi, dilakukan sendiri atau dengan anggota keluarganya (anak, istri, suami, kemenakan, dan lain-lain). Kerja yang demikian tidak diatur oleh hukum ketenagakerjaan, karena tidak ada hubungan kerja antara perusahaan dan tenaga kerja tersebut, juga tidak ada unsur pemberian upah.
- b. Bekerja dalam artian adanya hubungan kerja. Tenaga kerja mendapatkan nafkahnya dari pemberian orang lain, yaitu perusahaannya yang biasanya merupakan upah/imbalan atas jerih payah pengerahan tenaganya untuk

---

<sup>1</sup> Lanny Ramli 1, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008, h. 1

kepentingan orang yang memerintahkannya. Selanjutnya tenaga kerja yang dalam hubungan kerja disebut sebagai pekerja. Hal ini sesuai dengan pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Permasalahan ketenagakerjaan yang mendasar di Indonesia antara lain mengenai jumlah pertumbuhan yang sulit untuk dikendalikan, penyebaran penduduk yang tidak merata dan hanya terfokus pada tempat-tempat tertentu, tingkat pendidikan masyarakat dan keterbatasan daya serap tenaga kerja yang diakibatkan kurangnya relevansi dunia pendidikan dengan dunia tenaga kerja.<sup>2</sup>

Pemahaman tentang permasalahan kurangnya lapangan pekerjaan ini menjadi semakin sulit terkontrol menyebabkan tidak jarang banyak tenaga kerja yang memiliki keahlian tertentu tidak bisa bekerja dalam bidangnya sehingga mengambil lapangan pekerjaan yang sebenarnya dapat menampung tenaga kerja tak terdidik sehingga tenaga kerja tak terdidik menjadi semakin sulit mencari pekerjaan. Semakin sulitnya mencari lapangan pekerjaan inilah yang tidak jarang menjadi bahan tawar menawar bagi setiap perusahaan dalam merekrut tenaga kerjanya dikarenakan bagi para pekerja yang ada saat ini adalah bagaimana mereka dapat segera memenuhi kebutuhan hidup tanpa memperdulikan kesehatan

---

<sup>2</sup> Hadi Setia Tunggal, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Harvarindo, Jakarta, 2009, h. 19-22

dan keselamatan mereka sendiri dalam bekerja yang pada dasarnya menjadi hak hakiki yang mereka miliki dalam melaksanakan pekerjaannya.

Konsep pelaksanaan pekerjaan atau bekerja saat ini adalah pengerahan tenaga kerja atas jasa seseorang yang telah terikat oleh suatu perjanjian dengan orang lain dengan tunduk kepada perintah-perintah dan kepentingan orang lain tersebut dengan maksud memperoleh imbalan atau upah.<sup>3</sup> Konsep bekerja dan mencari nafkah ini telah disadari oleh pemerintah Indonesia sebagai kebutuhan hak asasi setiap warga negaranya sehingga sebagaimana diatur dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan : *Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.* Dan pasal 28D ayat (2) yang menyatakan : *Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.* Dalam kedua pasal ini dapat disimpulkan bahwa kewajiban negaralah untuk memfasilitasi warga negaranya untuk mendapat penghidupan yang layak, oleh sebab itulah diperlukan perencanaan yang matang terhadap perangkat aturan penunjang hukum ketenagakerjaan ini.

Pekerja adalah tulang punggung perusahaan dikarenakan perannya yang sangat penting dalam kelangsungan perusahaan. Tanpa adanya pekerja, perusahaan itu tidak dapat berjalan khususnya serta tidak bisanya perusahaan tersebut berpartisipasi dalam pembangunan nasional pada umumnya. Pada

---

<sup>3</sup> Kartasapoetra, G. et. al., *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Armico, Bandung, 1990, h. 17

kenyataannya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan adalah tidak seimbang didasarkan bahwa bagi pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidupnya yang penting mereka bekerja dan mendapat imbalan, yang dimanfaatkan perusahaan untuk memberikan posisi perlindungan lebih rendah akan jaminan kesehatan dan keselamatan pekerja daripada perusahaan itu sendiri.

Mengetahui pentingnya peranan pekerja baik bagi perusahaan, pemerintah serta masyarakat maka sangat diperlukan pemikiran agar para pekerja mendapatkan hak untuk menjamin kesehatan dan keselamatan selama dan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelaksanaan dari pemikiran - pemikiran ini merupakan suatu program perlindungan kerja yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas, kinerja serta kestabilan kegiatan perusahaan. Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntutan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan<sup>4</sup> dimana bentuk perlindungan ini oleh pemerintah diatur dalam suatu program penjaminan sosial bagi tenaga kerja.

Penjaminan jaminan sosial tenaga kerja merupakan salah satu bentuk usaha pembangunan dalam bidang tenaga kerja. Pembangunan dalam bidang tenaga ketenagakerjaan sendiri merupakan bagian dari usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia yang diarahkan pada tujuan meningkatkan

---

<sup>4</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Raja Grafindo, Jakarta, 2007, h. 86

harkat, martabat dan kemampuan manusia.<sup>5</sup> Dalam mencapai tujuan pembangunan ini tenaga kerja perlu memperoleh perlindungan dalam berbagai aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan didalam dan diluar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial tenaga kerja sehingga menjamin rasa aman, tentram, terpenuhinya keadilan serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi dan seimbang.<sup>6</sup> Menurut teori penjaminan sosial tenaga kerja ini digolongkan kedalam Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya.<sup>7</sup>

Jaminan sosial Tenaga Kerja adalah suatu program yang dibuat pemerintah baik berguna bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan atisipasi bila terjadi hal demikian.<sup>8</sup> Tujuan program jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja adalah untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam

---

<sup>5</sup> Lanny Ramli 2, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Airlangga University Press, Surabaya, 1997, h. 1

<sup>6</sup> Fitri Ariyanti, "Perlindungan Hukum bagi Kepersetaan Pekerja tidak tetap dalam Program Jamsostek", *Tesis*, Program Magister Hukum Bisnis Universitas Airlangga, Surabaya, 2006, h.2

<sup>7</sup> Zaeni Asyhadie, *Loc.cit*

<sup>8</sup> Andrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h. 170-171

bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia<sup>9</sup>, sedangkan bagi Perusahaan tujuan adanya jaminan sosial tenaga kerja adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan kerja dan penyakit selama dan akibat hubungan kerja tersebut.

Dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada dasarnya memiliki 3 (tiga) hal penting yang patut diperhatikan baik oleh perusahaan maupun pekerja, yaitu :

- a. Pertama, seberapa serius Jaminan Sosial Tenaga Kerja hendak diimplementasikan dalam pelaksanaannya di perusahaan;
- b. Kedua, pembentukkan konsep budaya malu dari masing-masing pekerja maupun perusahaan bila tidak melaksanakan kesepakatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- c. Ketiga, menjamin kualitas program pelatihan, pelaksanaan maupun pengawasan terhadap kelangsungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai sarana sosialisasi bagi perusahaan dan pekerja guna membentuk suatu hubungan kerja yang erat antara perusahaan dan pekerja.

---

<sup>9</sup> Lanny Ramli 2, *Op.cit*, h. 2

Penerapan jaminan sosial tenaga kerja dalam perusahaan ini tidak terlepas dengan disadarinya landasan hukum penerapan penjaminan hak-hak pekerja baik selama bekerja dalam pekerjaan tersebut dengan segala resikonya maupun setelah pada akhirnya pekerja sudah tidak lagi bekerja dalam perusahaan tersebut. Berkaitan dengan penjaminan hak-hak pekerja inilah pemerintah dalam bidang kesejahteraan pekerja telah mengambil suatu kebijakan baik berupa Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta dengan perubahannya, Peraturan Pemerintah No. 28 tahun 1996 tentang Badan Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan beberapa peraturan pelaksanaannya lainnya.

Peraturan-peraturan perundang-undangan ini merupakan kebijakan yang dibuat oleh pemerintah untuk menjamin serta melindungi pekerja sebagai pihak yang lemah posisinya dibandingkan dengan pengusaha guna meningkatkan taraf hidup pekerja beserta keluarganya, untuk mencegah terjadinya kemerosotan penghasilan dan daya beli masyarakat khususnya pekerja serta melindungi pekerja dan keluarganya dari kehilangan pekerjaan atau berkurangnya penghasilan akibat terjadinya kecelakaan kerja atau meninggal maupun pensiun (hari tua).<sup>10</sup>

Perlindungan dan pemeliharaan jaminan sosial tenaga kerja diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat

---

<sup>10</sup> Adrian Sutendi, *Op. cit*, h.17-18

mendasar dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945<sup>11</sup> akan tetapi dalam pelaksanaannya yang berlangsung selama ini, pelaksanaan program ini menciptakan berbagai macam permasalahan khususnya permasalahan tentang adanya penyelewengan dalam pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja.

Permasalahan penyelewengan ini terbukti menjadi hal yang belum ditemukan penyelesaiannya secara signifikan dalam bentuk peraturan yang jelas khususnya peraturan yang mengatur tentang bagaimana nasib pekerja yang menjadi korban penyelewengan tersebut baik selama masa proses penyidikan perkara, persidangan perkara tersebut maupun tanggung jawab perusahaan selama proses penggantian ganti rugi kepada pekerja ataupun tanggung jawab perusahaan setelah adanya putusan ganti rugi terhadap penyelewengan. Pada akhirnya pekerja yang menjadi korban dari penyelewengan ini banyak yang tidak mau ambil pusing terhadap ketidakadilan yang terjadi dikarenakan adanya tekanan dalam bentuk psikologis dalam diri pekerja bahwa merasa takut akan kehilangan pekerjaannya dalam perusahaan jikalau perbuatan penyelewengan ini menjadi suatu perbuatan pidana yang akan diselidiki aparat penegak hukum.

Tujuan Hukum Perburuhan sendiri adalah melaksanakan keadilan sosial dalam bidang perburuhan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan perusahaan. Perwujudan perlindungan pekerja dari kekuasaan

---

<sup>11</sup> Lanny Ramli 2, *Op. cit*, h. 1-2

perusahaan hanya dapat terlaksana apabila peraturan dalam bidang perburuhan tersebut dilaksanakan dengan benar oleh semua pihak dikarenakan keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja tetapi juga harus dilihat secara sosiologis dan filosofis. Penelitian hukum ini akan mencoba memberi gambaran dan sumbangan berupa bahan pemikiran yang menciptakan suatu dimensional baru dalam Hukum Perburuhan agar lebih perduli kepada nasib para pekerja sebagai korban apabila dalam pelaksanaan jaminan sosial tenaga terjadi penyelewengan dengan mengedepankan aspek moral antar sesama manusia yang berkedudukan sederajat khususnya antara perusahaan dan pekerjanya yang merupakan ikatan yang tidak terpisahkan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Beranjak dari latar belakang sebagaimana diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan isu hukum dan permasalahan antara lain sebagai berikut:

1. Apa bentuk-bentuk penyelewengan jaminan sosial tenaga kerja yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja?
2. Bagaimana tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja yang merupakan korban penyelewengan guna memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja dalam perusahaan tersebut?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dasar normatif pengaturan penetapan dan pengaturan jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan menurut peraturan perundang-undangan, mengkaji dasar normatif pengaturan penetapan dan pengaturan jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri maupun mengikuti aturan yang telah ditetapkan pemerintah, mengkaji dasar normatif tanggungjawab perusahaan terhadap adanya penyelewengan serta merumuskan argumentasi hukum baru berkaitan dengan penetapan dan pengaturan jaminan sosial tenaga kerja terkhusus pengaturan tentang pekerja yang menjadi korban penyelewengan jaminan sosial tenaga kerja ini agar pengaturan terhadap peraturan ini juga lebih terstruktur agar perlindungan bagi pekerja lebih memadai.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari segi memberikan masukan secara umum untuk pengembangan hukum dan secara khusus dalam bidang Hukum Perburuhan yang berkaitan dengan jaminan sosial dan tenaga kerja, dan secara nyata dapat memberikan masukan kepada perusahaan-perusahaan di Indonesia terkait pemberian jaminan sosial tenaga kerja mereka agar para pekerja di Indonesia yang menjadi korban penyelewengan yang mungkin lebih terjamin kenyamanannya selama bekerja. Dengan ini manfaat yang

diharapkan adalah memberikan masukan kepada pemerintah untuk mengkaji ulang peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta dengan perubahannya, Peraturan Pemerintah No. 28 tahun 1996 tentang Badan Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan beberapa peraturan pelaksanaannya lainnya khususnya pengaturan mengenai pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja terkait tanggung jawab perusahaan jika terjadi penyelewengan dalam pelaksanaan tersebut maupun pengaturan lainnya yang berupa Peraturan Menteri dapat dijadikan Undang-Undang sehingga memiliki pengaturan yang lebih mengikat

### **1.5. Penjelasan Judul**

Ruang lingkup penelitian hukum ini adalah mengenai jaminan sosial tenaga dalam kaitannya dengan pemenuhan tanggung jawab perusahaan terhadap para pekerja sebagai korban jika terdapat adanya penyelewengan jaminan sosial tenaga kerja yang dilakukan baik oleh perusahaan maupun perorangan dalam perusahaan tersebut. Sedangkan judul yang digunakan oleh penulis adalah Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Adanya Penyelewengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Tanggung Jawab diambil dari kata *responsibility, n. 1. Liability* yang memiliki pengertian *someone is legally responsible for something often means only that under legal rules he is liable to be made either to suffer or to pay compensation in certain eventualities.*<sup>12</sup>

Tanggung jawab yang hendak dikedepankan disini adalah tanggung jawab perusahaan kepada pekerja sebagai korban penyelewengan baik dalam proses penyidikan perkara maupun sampai pada persidangan sebagai bentuk perlindungan perusahaan terhadap masyarakat dalam hal ini pekerja dengan memberikan ganti rugi jikalau dalam perkembangan pemberian jaminan sosial tenaga kerja oleh perusahaan terdapat penyelewengan jaminan sosial tenaga kerja tanpa harus adanya putusan pengadilan ataupun instansi terkait tentang penyelewengan yang terjadi tersebut dilihat dalam peraturan perundangan yang mengatur jaminan sosial tenaga kerja.

Tanggung jawab dalam penelitian ini dimaknai tidak hanya sebagai tanggung jawab materil dalam pengertian adanya ganti rugi konkrit terhadap kerugian pekerja baik kerugian berbentuk jumlah santunan maupun pelayanan akan tetapi tanggung jawab perusahaan secara moral yang harus diartikan sebagai tanggung jawab secara bathiniah bagi pekerja yaitu pelaporan kembali nama pekerja kedalam program jaminan sosial tenaga kerja yang dimiliki perusahaan sampai pada adanya jaminan bahwa pelaporan terhadap penyelewengan ini tidak akan menjadi hilangnya kesempatan pekerja untuk bekerja pada perusahaan.

---

<sup>12</sup> Black Law Dictionary Edition Eight, p. 1339

Makna penyelewengan tidak dikenal dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang jaminan sosial tenaga kerja sehingga bentuk penyelewengan memiliki makna yang semu dan harus ditelaah dari ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja. Pengertian penyelewengan itu sendiri dalam Black Law Dictionary yaitu :<sup>13</sup>

*Deviation. 2. Employment Law. A departure from one's course of employment to tend to a personal matter. A deviation from the course of employment may be an issue in disputes about worker's compensation or about employer's tort liability to third parties based on the employee's actions*

Definisi mendasar penyelewengan dalam kamus besar Bahasa Indonesia adalah bahwa 1. Proses, cara, perbuatan menyeleweng; penyimpangan; pengkhianatan; penyalahgunaan; 2. *Huk* penyimpangan tanpa landasan (dasar); menyeleweng *v* menyimpang dari jalan yang benar (dalam arti kiasan seperti menyimpang dari tujuan atau maksud, tidak menurut perintah, menyalahi aturan) sedangkan penyelewengan dalam Thesaurus definisi penyelewengan adalah kecurangan, korupsi, manipulasi, penggelapan, pengkhianatan, penyalahgunaan.<sup>14</sup>

Dalam penelitian ini penyelewengan dapat diartikan sebagai tindakan yang dilakukan menyimpang dari tujuan atau maksud yaitu tujuan dan maksud memberikan jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja sebagai bentuk upaya penjaminan terhadap hak pekerja mendapat jaminan kesehatan serta keselamatan selama dan/atau hari tua baik yang dilakukan oleh perusahaan tempat pekerja

---

<sup>13</sup> Black Law Dictionary Eight Edition, p. 482

<sup>14</sup> Yayasan Lembaga SABDA (YLSA), <http://kamus.sabda.org/kamus/penyelewengan>, diunduh pada tanggal 29 Mei 2012

bekerja maupun badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yang dibentuk pemerintah.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah hak yang didapat pekerja selama bekerja dalam suatu perusahaan tertentu guna menjamin kesehatan dan keselamatan selama bekerja yang telah diatur dalam pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta dengan perubahannya, Peraturan Pemerintah No. 28 tahun 1996 tentang Badan Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan beberapa peraturan pelaksanaannya lainnya.

Jaminan Sosial Tenaga kerja merupakan suatu perwujudan nyata bentuk perlindungan sosial ekonomi yang diberikan pemerintah dalam menjamin kesehatan, keselamatan pekerja di Indonesia. Pengertian jaminan sosial tenaga kerja menurut pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 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 atau meninggal dunia.*

Sanksi penyelewengan jaminan sosial tenaga kerja tidak diatur secara rinci dan jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja,

Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan perubahannya dikarenakan penyelewengan dilihat dari berbagai aspek dalam ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja maupun proses pendaftaran jaminan sosial tenaga kerja sehingga pengaturan sanksi penyelewengan sendiri tidak bisa hanya dilihat dari hukum perburuhan saja melainkan harus dilihat juga dalam peraturan perundangan lain yang dalam penelitian ini dipakai adalah KUHP untuk kaitannya dengan penyelewengan berbentuk pidana.

Bentuk penyelewengan dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur jaminan sosial tenaga kerja berupa manipulasi data pekerja sebagai peserta program jaminan sosial tenaga kerja, manipulasi data besaran iuran jaminan sosial tenaga kerja, penggelapan dana iuran jaminan sosial tenaga kerja, ataupun penyalahgunaan kekuasaan oleh badan penyelenggara terkait dana pengganti sedangkan mengenai komponen tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja akibat terjadinya penyelewengan ini tidak disebutkan yaitu komponen tanggung jawab seperti tanggung jawab moral kepada pekerja sebagai korban cacat prestasi yang timbul dari penyelewengan, yang mana komponen ini tidak disebutkan dalam peraturan perundang-undangan.

## 1.6. Metodologi Penelitian

### 1.6.1. Metode Penelitian

Metode Penelitian Hukum yang digunakan adalah metode penelitian hukum yang bertujuan untuk mencari pemecahan atas isu hukum serta permasalahan yang timbul didalamnya, sehingga hasil yang akan dicapai kemudian adalah memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogyanya atas isu ini diajukan.<sup>15</sup> Menurut **Peter Mahmud Marzuki** dalam bukunya, Penelitian Hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.<sup>16</sup>

Lebih lanjut dikatakan dalam melakukan penelitian hukum langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut:<sup>17</sup>

1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan;
2. Pengumpulan bahan-bahan hukum dan sekiranya dipandang mempunyai relevansi juga bahan-bahan non hukum;

---

<sup>15</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Yuridika Volume 16 No. 12, Maret 2001, h. 103

<sup>16</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Pertama Cetakan ke-4*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2008, h. 35

<sup>17</sup> *Ibid*, h. 171

3. Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum;
5. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun didalam kesimpulan.

#### **1.6.2. Pendekatan Masalah**

Pendekatan masalah yang digunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) mutlak dipergunakan dalam penelitian ini guna mengkaji lebih lanjut mengenai dasar hukum tanggung jawab perusahaan terhadap hak-hak pekerja khususnya penjaminan atas jaminan sosial tenaga kerja didasarkan adanya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan. Secara teoritis pengaturan ini memberikan dasar hukum bagi pekerja untuk meminta adanya jaminan sosial tenaga kerja bagi dirinya kepada perusahaan bukan hanya bagi pekerja itu sendiri melainkan bagi perusahaan tempatnya bekerja.

Dengan demikian maka pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) ini dimaksudkan untuk melakukan kajian dan analisis terhadap

peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan tanggung jawab perusahaan menjamin pemberian jaminan sosial tenaga kerja kepada pekerja baik bagi pekerja maupun perusahaan itu sendiri dengan dasar adanya hubungan kontraktual secara jelas maupun tidak. Pendekatan ini juga dilakukan guna mengkaji dasar hukum sanksi yang diatur dalam peraturan perundang-undangan jika dalam pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja ini terjadi penyelewengan yang dilakukan perusahaan baik oleh perseorangan maupun instansi.

Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) digunakan untuk mengkaji dan menganalisis kerangka berfikir atau kerangka konseptual maupun landasan teoritis sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu mengkaji dasar normatif penjaminan perusahaan terhadap hak-hak para pekerja yang bekerja padanya berkaitan dengan jaminan sosial tenaga kerja selama mereka bekerja. Oleh karena itu maka perlu dikemukakan konsep-konsep dasar mengenai jaminan sosial tenaga kerja dilihat dari pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, asas-asas hukum yang terkandung dalam hukum ketenagakerjaan.

Pendekatan ini juga mengkaji konsep-konsep sanksi yang paling ideal diterapkan bagi perusahaan yang melakukan penyelewengan jaminan sosial tenaga kerja agar jika terjadi penyelewengan, pekerja tidak akan dirugikan. Pendekatan ini juga bertujuan mengkaji konsep-konsep hukum, asas-asas hukum tentang moral yang harus ditanggung perusahaan kepada pekerja sebagai korban dari adanya suatu tindak pidana penyelewengan jaminan sosial tenaga kerja.

### **1.6.3. Bahan Hukum**

Bahan-bahan penelitian hukum berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

Bahan hukum primer yang dimaksud dalam bentuk Undang-Undang Dasar 1945; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan peraturan pelaksana lainnya seperti Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta perubahannya dan KUHP. Bahan hukum sekunder meliputi bahan-bahan yang mendukung bahan hukum primer berupa buku-buku teks, artikel dalam berbagai majalah dan jurnal ilmiah hukum, dan sumber lainnya yang mendukung.

### **1.6.4. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum**

Pengumpulan bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dikumpulkan dengan metode inventarisasi dan kategorisasi. Bahan hukum sekunder dikumpulkan dengan sistem kartu catatan (*card system*), baik dengan kartu ikhtisar (memuat ringkasan tulisan sesuai dengan aslinya, secara garis besar dan pokok gagasan yang memuat pendapat asli penulis); Kartu kutipan (digunakan untuk memuat catatan pokok permasalahan); serta kartu ulasan (berisi analisis dan catatan khusus penulis).

#### **1.6.5. Pengelolaan Bahan Hukum**

Bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang telah dikumpulkan (investarisasi) kemudian dikelompokkan dan dikaji dengan pendekatan perundang-undangan guna memperoleh gambaran sinkronisasi dan klasifikasi kemudian dan dikaji serta dibandingkan dengan asas hukum, teori hukum, serta prinsip hukum yang dikemukakan pendapat para ahli hukum untuk akhirnya menganalisis secara normatif.

#### **1.7. Pertanggungjawaban Sistematika**

Penelitian ini disusun dengan sistematika yang terbagi dalam empat bab dimana masing-masing bab memiliki keterkaitan dalam pembahasannya. Masing-Masing bab terdiri atas sub bab untuk memperjelas cakupan permasalahan yang diteliti.

Adapun urutan dan tata letak masing-masing bab serta pokok pembahasan adalah sebagai berikut : Bab I berisi pendahuluan yang secara umum menggambarkan tentang pokok permasalahan yang akan dibahas. Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, penjelasan, judul, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, prosedur pengumpulan dan pengelolaan bahan hukum, pertanggungjawaban sistematika serta kajian pustaka. Bab II membahas mengenai bentuk-bentuk penyelewengan Jaminan sosial tenaga kerja dilihat dari ruang lingkup Jaminan sosial tenaga kerja maupun

proses pendaftaran jaminan sosial tenaga kerja itu sendiri dilihat dari Hukum Perburuhan. Bab selanjutnya yaitu Bab III membahas mengenai perlindungan hukum terhadap pemenuhan tanggung jawab perusahaan kepada para pekerja sebagai korban penyelewengan jaminan sosial tenaga kerja. Selanjutnya Bab IV adalah bab terakhir yang berisi kesimpulan dari bab-bab sebelumnya dengan menyertakan saran-saran yang sesuai dengan obyek yang dijadikan kajian dalam penelitian ini.