

**PELAKSANAAN TANGGUNG JAWAB PELAKU USAHA YANG TIDAK
MENDAFTARKAN PEKERJANYA MENJADI PESERTA BPJS
KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS AYAM GEPREK MUSTIKA
PEKANBARU)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Serjana
Hukum (S.H.)**



OLEH:

HERLIN M YEMIMA

NPM: 181010423

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya, yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : HERLIN M YEMIMA
NPM : 181010423
Tempat/Tanggal Lahir : BANGKINANG, 04 OKTOBER 1999
Program Studi : Ilmu Hukum/Hukum Bisnis
Judul Skripsi : PELAKSANAAN TANGGUNG JAWAB PELAKU USAHA YANG TIDAK MENDAFTARKAN PEKERJANYA MENJADI PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS AYAM GEPREK MUSTIKA PEKANBARU)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinal dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini di buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 03 Agustus 2022

Yang menyatakan,



HERLIN M YEMIMA



Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Herlin M Yemima

181010423

Dengan Judul :

Pelaksanaan Tanggung Jawab Pelaku Usaha Yang Tidak Mendaftarkan Pekerjaanya Menjadi Peserta Bpjs Ketenagakerjaan (Studi Kasus Ayam Geprek Mustika Pekanbaru)

Telah Lotos Similarity Sebesar Maksimal 30%

Pekanbaru, 03 Agustus 2022

Prodi Ilmu Hukum



Harvia Santri
Harvia Santri, S.H., M.H.



FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU



FS 671471



No. Reg : 1269/V/UPM FH UIR 2021

Paper ID : 1878281071/29 %



Dipindai dengan CamScanner

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

F.A.3.10

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Website: www.uir.ac.id Email: info@uir.ac.id

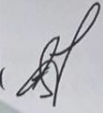
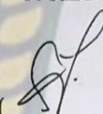
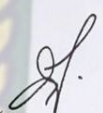
KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR
SEMESTER GENAP TA 2021/2022

NPM : 181010423
 Nama Mahasiswa : HERLIN M YEMIMA
 Dosen Pembimbing : 1. SRI ARLINA S.H., M.H 2.
 Program Studi : ILMU HUKUM
 Judul Tugas Akhir : Pelaksanaan Tanggung Jawab Pelaku Usaha Yang Tidak Mendaftarkan Pekerjanya
 Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan (Studi Kasus Ayam Geprek Mustika Pekanbaru)
 Judul Tugas Akhir (Bahasa Inggris) : Implementation of the Responsibilities of Business Actors
 Who Do Not Register Their Workers Become a BPJS
 Employment Participant (Case Study of Mustika Geprek
 Chicken Pekanbaru)

Lembar Ke :

N O	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Hasil / Saran Bimbingan	Paraf Dosen Pembimbing
1	Kamis 21 Juli 2022	Memeriksa Dan Mengoreksi Bab II Skripsi	1. Memperbaiki penulisan footnote 2. Memperbaiki penulisan spasi 3. Memperbaiki penulisan undang-undang	Kamis 21 Juli 2022
2	Selasa 26 Juli 2022	Memeriksa Dan Mengoreksi Bab II Skripsi	1. Memperbaiki penomoran bab dan sub bab pada skripsi 2. Menambah sub bab yang akan di bahas didalam skripsi 3. Menambah bagan pada BPJS Ketenagakerjaan	Selasa 26 Juli 2022
3	Rabu 27 Juli 2022	Memeriksa Dan Mengoreksi Bab II Skripsi	1. Memperbaiki penulisan bahasan pada sub bab 2. Memperbaiki paragraf penulisan bahasa asing 3. Memperbaiki bagan BPJS Ketenagakerjaan	Rabu 27 Juli 2022
4	Kamis 28 Juli 2022	Memeriksa Dan Mengoreksi Bab II Dan Bab III Skripsi	1. Menambahkan Jabatan pada bagan 2. Menambahkan Footnote	Kamis 28 Juli 2022

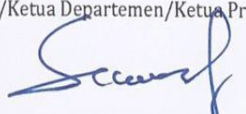
Dipindai dengan CamScanner

5	Jumat 29 Juli 2022	Memeriksa Dan Mengoreksi Bab III Skripsi	1. Memperbaiki penomoran sub bab 2. Memperbaiki penulisan footnote wawancara 3. Memperbaiki beberapa spasi yang tidak tepat	Jumat 29 Juli 2022 
6	Sabtu 30 Juli 2022	Memeriksa Dan Mengoreksi Bab III Skripsi	1. Menambahkan tabel pada bagian hasil penelitian bab III 2. Menambahkan kata kata pada hasil penelitian bab III 3. Memperbaiki Footnote	Sabtu 30 Juli 2022 
7	Senin 1 Agustus 2022	Memeriksa Dan Mengoreksi Bab III Skripsi	1. Memperbaiki tabel pada bagian hasil penelitian bab III 2. Memperbaiki footnote 3. Memperbaiki kata kata perundang-undangan 4. Menambahkan Persembahan	Senin 1 Agustus 2022 
8	Selasa 2 Agustus 2022	Memeriksa Dan Mengoreksi Bab IV, Abstrak, Kata Persembahan, Kata Pengantar, Daftar Isi, Dan Daftar Tabel Serta Daftar Gambar Pada Skripsi	1. Memperbaiki penulisan pada abstrak 2. Memperbaiki penulisan pada persembahan 3. Memperbaiki penulisan daftar isi	Selasa 2 Agustus 2022 

Pekanbaru, 09 Agustus 2022
 Wakil Dekan I/Ketua Departemen/Ketua Prodi



MTGXMDEWNJCY


 (SELVI HARVIASANTI, SH. MH)

Catatan :

1. Lama bimbingan Tugas Akhir/ Skripsi maksimal 2 semester sejak TMT SK Pembimbing diterbitkan
2. Kartu ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi dengan pembimbing dan HARUS dicetak kembali setiap memasuki semester baru melalui SIKAD
3. Saran dan koreksi dari pembimbing harus ditulis dan diparaf oleh pembimbing
4. Setelah skripsi disetujui (ACC) oleh pembimbing, kartu ini harus ditandatangani oleh Wakil Dekan I/ Kepala departemen/Ketua prodi
5. Kartu kendali bimbingan asli yang telah ditandatangani diserahkan kepada Ketua Program Studi dan kopinya dilampirkan pada skripsi.
6. Jika jumlah pertemuan pada kartu bimbingan tidak cukup dalam satu halaman, kartu bimbingan ini dapat di download kembali melalui SIKAD



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl.Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**PELAKSANAAN TANGGUNG JAWAB PELAKU USAHA YANG TIDAK
MENDAFTARKAN PEKERJANYA MENJADI PESERTA BPJS
KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS AYAM GEPREK MUSTIKA
PEKANBARU)**

HERLIN M YEMIMA

NPM : 181010423

Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing

Sri Arlina, S.H., M.H

Mengetahui

Dekan

Dr. M. Musa, S.H., MH



Dipindai dengan CamScanner

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 272/Kpts/FH/2022
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas , perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
- 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mengingat 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
- 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
- 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
- 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
- 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
- 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
- 7 SK. BAN-PT Nomor : 2777/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2018
- 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
- 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan 1 Menunjuk
- | | |
|-----------------------|---|
| Nama | : Sri Arlina, S.H., M.H. |
| NIP/NPK | : 20 02 02 761 |
| Pangkat/Jabatan | : Penata Muda Tingkat 1/ C/b |
| Jabatan Fungsional | : Asisten Ahli |
| Sebagai | : Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa |
| Nama | : Herlin M Yemima |
| NPM | : 18 101 0423 |
| Jurusan/program studi | : Ilmu Hukum /Hukum Bisnis |
| Judul skripsi | : Pelaksanaan Tanggungjawab Pelaku Usaha Yang Tidak Mendaftarkan Pekerjaanya Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan (Studi Kasus Ayam Geprek Mustika Pekanbaru) |
- 2 Tugas-tugas pembimbing adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
- 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
- 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Disetujui dan Ditetapkan di Pekanbaru
Bekasari, 21 Juli 2022


Dr. M. Musa, S.H., M.H.

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

ABSTRAK

Usaha Ayam Geprek Mustika yang bergerak di bidang kuliner dengan mempekerjakan pekerjaanya sebanyak 7 orang. Ayam Geprek Mustika Terletak Di jalan Mustika Kota Pekanbaru tepatnya di dekat Rumah Sakit Umum Arifin Ahmad. Ayam Geprek Mustika ini sudah berdiri dan menjalankan usahakannya selama 5 tahun tepatnya pada tahun 2017. Namun berdasarkan keterangan dari pekerja Ayam Geprek Mustika, belum ada pekerja yang didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan dikarenakan Pekerja yang hanya beberapa bulan sudah berhenti/tidak bekerja, Rendahnya Upah, Rendahnya pengetahuan dan kesadaran hukum. Sementara berdasarkan Pasal 99 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan seharusnya pelaku usaha wajib mendaftarkan pekerjaanya menjadi peserta BPJS.

Adapun masalah pokok dalam peneliti ini adalah Bagaimana Pelaksanaan Tanggung Jawab Pelaku Usaha Ayam Geprek Mustika Pekanbaru Yang Tidak Mendaftarkan Pekerjaanya Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan dan Apa Yang Menjadi Hambatan Pelaku Usaha Ayam Geprek Mustika Pekanbaru Tidak Mendaftarkan Pekerjaanya Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan

Metode penelitian yang peneliti gunakan ialah penelitian hukum *empiris* yaitu dengan cara survey atau meninjau langsung ke lokasi penelitian, Dengan sifat penelitian yaitu deskriptif, yaitu penulis mencoba memberikan gambaran secara rinci.

Hasil dari penelitian yang penulis peroleh ialah Pelaku Usaha Ayam Geprek Mustika memang tidak melakukan pendaftaran pekerjaanya untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, akan tetapi Pelaku Usaha ayam geprek mustika dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai Pemilik Ayam Geprek Mustika tetap memberikan/bertanggung jawab apabila terjadi suatu kecelakaan kerja kepada para pekerjaanya. Serta jika pekerja tersebut berhenti bekerja ia tetap memberikan bonus untuk pekerja. dan Hambatan dalam mendaftarkan pekerja untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan ialah Pekerja yang hanya beberapa bulan sudah berhenti/tidak bekerja, Rendahnya Upah Pekerja, Kurangnya pengetahuan pekerja, Rendahnya kesadaran hukum.

Kata Kunci : Ayam Geprek Mustika, BPJS Ketenagakerjaan, dan Pelaku Usaha

ABSTRACT

Chicken Geprek Mustika business which is engaged in the culinary field by employing 7 people. Mustika Geprek Chicken is located on Mustika Street, Pekanbaru City, precisely near Arifin Ahmad General Hospital. Ayam Geprek Mustika has been established and has been running its business for 5 years to be exact in 2017. However, based on information from Ayam Geprek Mustika workers, there have been no workers registered by BPJS for employment by business actors because workers who have only stopped/unworked for a few months, low wages, Low legal knowledge and awareness. Meanwhile, based on Article 99 of Law no. 13 of 2003 concerning employment, business actors should be required to register their workers as BPJS participants.

The main problem in this research is how to implement the responsibility of Pekanbaru Mustika Geprek Chicken Business Actors who do not register their workers to be BPJS Employment participants and what are the obstacles to mustika mustika geprek chicken business actors who do not register their workers to be BPJS Employment participants

The research method that the researcher uses is empirical legal research, namely by means of a survey or direct review to the research location. The nature of the research is descriptive, namely the author tries to provide a detailed description.

The results of the research that the author obtained are that the Mustika Geprek Chicken Business Actors did not register their workers to become BPJS Employment participants, but the Mustika Geprek Chicken Business Actors in carrying out their responsibilities as Mustika Geprek Chicken Owners still provide/responsible if an accident occurs to the employee. his workers. And if the worker stops working, he still gives a bonus to the worker. and Obstacles in registering workers to become BPJS Ketenagakerjaan participants are Workers who have only stopped/unworked for a few months, Low Wages of Workers, Lack of knowledge of workers, Low legal awareness.

Keywords: Mustika Geprek Chicken, BPJS Employment, and Business Actors

PERSEMBAHAN

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkat Kasih dan AnugerahNya penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian skripsi sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Terimakasih banyak kepada orang tua yang terhormat dan tercinta Ayahanda Maruhum Sihotang S.Pd dan Ibunda Taruli Butar-Butar dengan penuh cinta dan ketulusan mendidik dan membesarkan penulis serta mendoakan dengan setia, memberikan dukungan moral dan materil sehingga penulis dapat memperoleh gelar Sarjana Hukum. Semoga diberikan umur panjang dan kesehatan dari Tuhan Yang Maha Kuasa.
2. Terimakasih kepada abang kandung penulis Aron M Davinchy Sihotang S.T, kakak ipar penulis Agnes Purba S.K.M, kakak kandung penulis Briptu Helen M Sukova Sihotang S.Pd, abang ipar penulis Brigadir Richi Simanjuntak dan keponakan penulis Oxel Kenzio Simanjuntak yang selalu memberikan doa dan semangat kepada penulis. Semoga diberikan umur panjang dan kesehatan dari Tuhan Yang Maha Kuasa.
3. *Last but not least*, terimakasih kepada diri sendiri yang sudah berjuang, bertahan, kuat serta mencoba belajar untuk tenang menghadapi sesuatu. Semoga selalu menjadi berkat untuk orang-orang disekitar.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pelaksanaan Tanggung Jawab Pelaku Usaha Yang Tidak Mendaftarkan Pekerjanya Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan (Studi Kasus Ayam Geprek Mustika Pekanbaru).”** Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau. Penulis sungguh menyadari, bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan dan bantuan dari orang-orang di sekitar penulis.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun atas kekuatan dari Tuhan Yang Maha Esa, yang memberikan kemampuan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan juga atas bantuan dari berbagai pihak.

Selanjutnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dorongan, motivasi dan bimbingan untuk kesempurnaan penelitian ini. Untuk itu, segala kerendahan hati penulis ucapkan ribuan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Syafrinaldi S.H. M.C.L sebagai Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan dan mengizinkan penulis untuk menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. M. Musa S.H. M.H sebagai Dekan Fakultas Hukum, yang telah memberikan kesempatan dan mengizinkan penulis untuk menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

3. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H, M.H sebagai Wakil Dekan I yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis selama menjadi mahasiswa Universitas Islam Riau.
4. Ibu Dr. Desi Apriani, S.H, M.H sebagai Wakil Dekan II yang telah memberikan arahan, masukan, dan mempermudah penulis dalam hal pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh penulis di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
5. Bapak S Parman, S.H, M.H sebagai Wakil Dekan III yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis selama menjadi mahasiswa Universitas Islam Riau.
6. Bapak Rahdiansyah, S.H, M.H selaku ketua Departemen Program Hukum Bisnis Fakultas Ilmu Hukum, yang telah mengizinkan penulis mengambil jurusan Hukum Bisnis dan yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan terutama dalam awal penetapan judul penulis hingga sampai pada tahap melaksanakan ujian skripsi.
7. Ibu Sri Arlina S.H, M.H selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan nasehat, motivasi, arahan, bimbingan, masukan, serta semangat kepada penulis dalam hal pengoreksian selama proses penulisan skripsi ini.
8. Bapak serta Ibu Dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmunya kepada penulis selama berkuliah di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

9. Bapak dan Ibu Pegawai Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis selama menimba ilmu di bangku perkuliahan.

10. Seluruh responden yang mau bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam memberikan bantuan data dan keterangan yang dibutuhkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Teman-teman seperjuangan yaitu angkatan 18 khususnya jurusan hukum Bisnis serta Himpunan Mahasiswa Hukum Bisnis (Kepengurusan) yang telah bersama-sama melakukan pergerakan dalam berbagai kegiatan serta membawa perubahan yang baik untuk Himpunan ini.

12. Teristimewa teman-teman yang saya sayangi yaitu Anggia, Bima, Dira, Kapak's, Monica, Reinal, Rita, dan Tiwi yang selalu ada disaat penulis membutuhkan bantuan.

13. Keluarga besar seluruh senior, alumni di Himpunan Mahasiswa Kristen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, terimakasih sudah mau menjadi keluarga di perantauan dan bertumbuh dalam satu iman.

14. Seluruh pihak yang telah membantu dan membimbing penulis hingga terselesaikannya skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Sebagaimana manusia tentu penulis menyadari bahwa ada yang penulis lakukan masih sangat jauh dari kata sempurna dan dalam penulisan skripsi ini masih terdapat berbagai kesalahan dan kekeliruan , berharap semoga skripsi ini

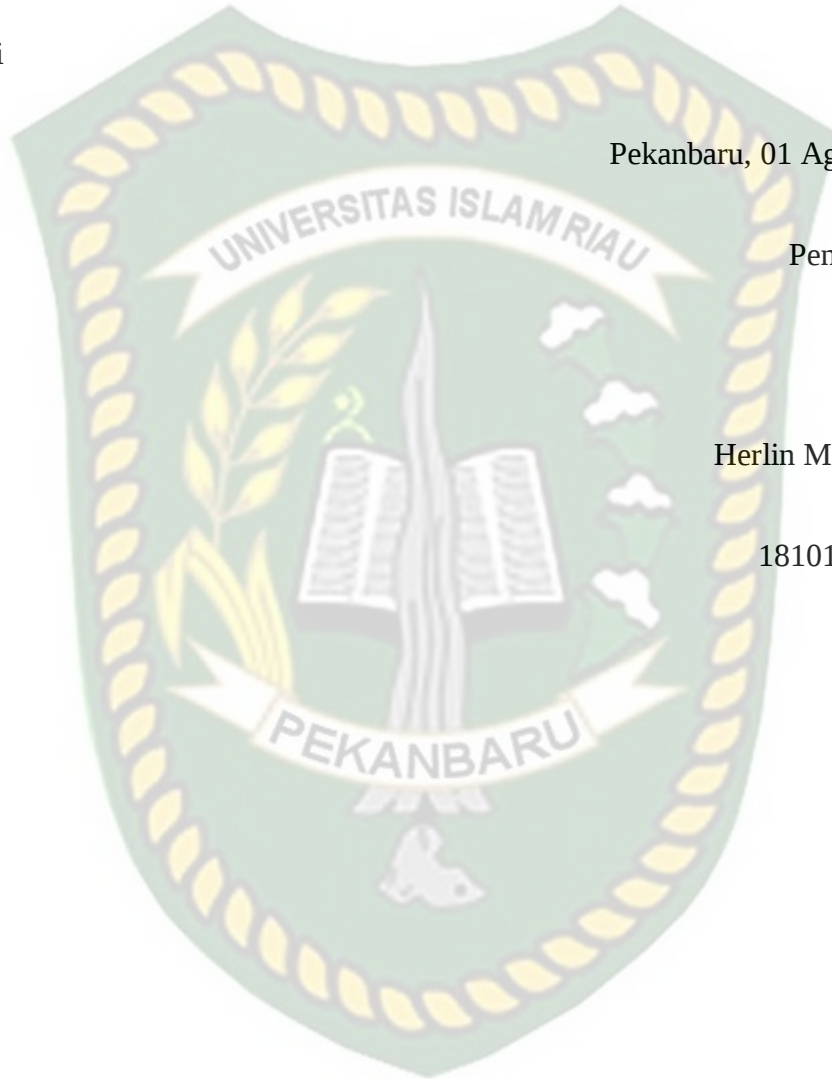
dapat memberi manfaat bagi pengetahuan untuk mengetahui lagi mengenai hukum di Indonesia. Penulis juga berharap kritik dan saran yang sifatnya membangun sehingga kedepannya penulis dapat melakukan yang lebih baik lagi

Pekanbaru, 01 Agustus 2022

Penulis

Herlin M. Yemima

181010423



DAFTAR PUSTAKA

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
SERTIFIKAT ORGANILITAS PENELITIAN.....	iii
KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR.....	iv
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	vi
SURAT PENETAPAN PEMBIMBING.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	9
D. Tinjauan Pustaka	10
1. Teori Kepastian Hukum	10
2. Tanggung Jawab	14
3. BPJS Ketenagakerjaan	15
E. Konsep Operasional	20
F. Metode Penelitian.....	22
1. Jenis dan sifat Penelitian	22
2. Lokasi Penelitian.....	22
3. Populasi dan Sampel	22
4. Sumber Data	24
5. Alat Pengumpul Data	25
6. Analisis Data.....	25
BAB II TINJAUAN UMUM.....	25
A. Tinjauan Umum Tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah	25

B. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan.....	40
C. Tinjauan Umum Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan)	58
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	79
A. Pelaksanaan Tanggung Jawab Pelaku Usaha Ayam Geprek Mustika yang Tidak Mendaftarkan Pekerjaanya Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan	79
B. Hambatan Pelaku Usaha Ayam Geprek Mustika Tidak Mendaftarkan Pekerjanya Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan.....	87
DAFTAR PUSTAKA	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Populasi dan Sampel

Tabel 2.1 Jumlah Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang Terdata di Kota Pekanbaru Dari Tahun 2018-2020



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja, mulanya hukum ketenagakerjaan dikenal dengan istilah perburuhan. Apabila ditelaah dari pengertian istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri dari dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan tersebut merupakan dua bentuk konsep hukum.¹

Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan seseorang, meskipun dihadapkan pada terbatasnya lapangan kerja. Selain terbatas, masalah lain yang serius dihadapi terkait perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Ada kelemahan pemerintah secara sistemik dalam mengimplementasikan Undang-undang Ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, hal lain masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah belum optimal dan memprihatinkan.²

Dalam suatu negara yang sedang membangun, keberadaan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dari berbagai komponen pembangunan yang satu dengan yang lainnya dimana tidak dapat dipisahkan, akan tetapi dalam kenyataannya harus diakui bahwa tenaga kerja merupakan komponen yang paling menonjol dalam sebuah lingkungan kerja.

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm.2

² *Ibid.* hlm-2-3.

Dengan demikian meningkatnya peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional seringkali berakibat pada tingginya resiko yang mengancam keselamatan dan kesehatan kerja, bahkan kesejahteraan tenaga kerja. Sehingga dengan demikian, perlu adanya upaya perlindungan tenaga kerja.³

Tenaga kerja adalah salah satu langkah pembangunan ekonomi, yang mempunyai peranan signifikan dalam segala aktivitas nasional, khususnya perekonomian nasional dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Tenaga kerja yang melimpah sebagai penggerak tata kehidupan ekonomi serta merupakan sumber daya yang jumlahnya melimpah. Oleh sebab itu dibutuhkan lapangan pekerjaan yang dapat menampung seluruh tenaga kerja, tetapi tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.⁴ Tenaga kerja yang terampil banyak dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan, dimana untuk menjamin kesehatan dan keselamatan tenaga kerja maka perlu dibentuk perlindungan tenaga kerja, karena banyak resiko yang dapat dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Apabila sewaktu ketika tenaga kerja mengalami sakit akibat pekerjaannya, kecelakaan kerja maupun hari tua, sudah ada penggantian yang sesuai atas apa yang telah dikerjakannya.⁵

Sebagaimana yang ditentukan bahwasanya menurut “Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwasanya

³ B. Siswanto Sastrohadiwiry, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hlm. 114

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 47.

⁵ *Ibid*, hlm. 77

ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”.⁶ Selanjutnya “Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.⁷ Sedangkan menurut “Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.⁸

Demi terwujudnya suatu kepastian dalam pengaturannya yang dijalankan oleh setiap masyarakat maka pemerintah menetapkan ketentuan aturan mengenai Usaha Mikro Kecil dan Menengah yaitu dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2008. Dimana berdasarkan Pasal 6 angka 1 menyatakan kriteria usaha mikro adalah:

“Kriteria usaha mikro adalah sebagai berikut: Memiliki kekayaan bersih (asset) paling banyak Rp.50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha Memiliki hasil penjualan tahunan (omzet) paling banyak Rp.300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).⁹

Dinas Koperasi, UKM Kota Pekanbaru selaku unsur pelaksana yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Koperasi, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) membutuhkan strategi-strategi yang harus

⁶ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁷ Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁸ Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁹ Pasal 6 angka 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah

dirancang dengan tepat sebagai langkah-langkah yang dilaksanakan demi tercapainya suatu tujuan terkait pemberdayaan masyarakat melalui Usaha Mikro Kecil dan Menengah (**UMKM**). Berikut ini bisa dilihat mengenai pertumbuhan dan perkembangan pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (**UMKM**) di Kota Pekanbaru khususnya di beberapa wilayah kecamatan dari Tahun 2018-2020.¹⁰

Berdasarkan besarnya tenaga kerja Usaha mikro memiliki jumlah tenaga kerja lebih besar dari 5 orang sampai dengan paling banyak 20 orang. Keberadaan para pelaku bisnis Usaha Mikro Kecil dan Menengah (**UMKM**) memberikan andil yang cukup signifikan bagi penyerapan tenaga kerja, dalam hal ini usaha yang mereka dibangun menyerap tenaga kerja di daerahnya masing-masing. Hal tersebut sangat membantu pemerintah dalam upaya mengurangi angka pengangguran dan pengentasan kemiskinan.

Pemerintah untuk mewujudkan perlindungan dan memberikan suatu jaminan terhadap setiap masyarakat dengan mengupayakan menerbitkan Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Aturan tersebut dijadikan sebagai landasan bagi setiap kepentingan masyarakat. Berdasarkan pengaturan tersebut Pasal 1 angka 2 dijelaskan bahwasanya, “Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) adalah “suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial”.¹¹

¹⁰ Wawancara penulis dengan Kepala Seksi Pengembangan Usaha dan Investasi Dinas Koperasi, UKM Kota Pekanbaru.

¹¹ Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Kemudian Pasal 3 menyatakan: “Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya”.¹² Dengan demikian dapat dimaksudkan dengan adanya aturan tersebut telah memberikan suatu bentuk jaminan yang diberikan negara kepada warga negaranya untuk memenuhi setiap kebutuhan yang diperlukannya. Selain aturan tersebut pemerintah juga telah melakukan penyempurnaan untuk memberikan jaminan dengan menetapkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)”.¹³

Sebagaimana dicantumkan dalam Pasal 99 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi, Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.¹⁴ Kemudian dalam Pasal 100 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.¹⁵ Jadi, jaminan sosial merupakan salah satu hak bagi pekerja/buruh dan keluarganya dan kewajiban perusahaan untuk menyediakan.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat sesuai dengan kondisi keuangan negara, Indonesia seperti

¹² Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

¹³ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 98.

¹⁴ Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁵ Pasal 100 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

berbagai Negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja/buruh di sektor formal. Jaminan sosial merupakan konsep universal bagi redistribusi pendapatan, sehingga menjadi program publik yang diselenggarakan berdasarkan undang-undang.¹⁶

Program jaminan sosial merupakan program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja (pekerja/buruh). Tujuannya untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian risiko-risiko sosial ekonomi. Program ini merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja (pekerja/buruh) dan keluarganya dari terjadinya risiko-risiko dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja.¹⁷

Sebagaimana yang dinyatakan dalam Pasal 35 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja”.¹⁸

Kemudian Pasal 15 ayat 1 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, menyatakan:

“Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti”.¹⁹

¹⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm, 180.

¹⁷ Agusmidah, *Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 127.

¹⁸ Pasal 35 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Sebagaimana yang terjadi masih terdapat perusahaan yang tidak memberikan jaminan sosial kepada pekerjanya. Hal tersebut disebabkan oleh engganannya para pelaku usaha untuk mengeluarkan dana lebih untuk iuran BPJS Ketenagakerjaan hingga masalah internal perusahaan tersebut. Sehingga menurut Pasal 17 ayat 1 dan 2 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyatakan bahwa pemberi kerja yang tidak melaksanakan anjuran pemerintah tentang BPJS kesehatan akan dikenai sanksi administratif berupa:

1. Teguran tertulis;
2. Denda; dan/atau
3. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu.²⁰

Namun dalam kenyataannya sanksi ini belum optimal dilaksanakan terhadap pelaku usaha yang tidak mendaftarkan dirinya dan pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan dikarenakan sanksi administratif yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan tidak menyebabkan pelaku usaha menjalankan kewajibannya untuk mendaftarkan pekerjaannya kepada BPJS Ketenagakerjaan meskipun BPJS menyatakan sudah memberikan teguran tertulis. terutama dalam Pekerja di sektor usaha mikro masih belum mendapat jaminan ketenagakerjaan sebagaimana mestinya. Padahal pekerja sektor ini mendominasi serapan tenaga kerja di Indonesia terutama di Kota Pekanbaru. Mereka masih dianggap bekerja di sektor informal, aturan mengenai ketenagakerjaan belum sepenuhnya diikuti. Dari begitu

¹⁹ Pasal 15 ayat 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

²⁰ Pasal 17 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

banyaknya UMKM, yang mengikuti aturan tersebut masih terbilang minim atau sama sekali tidak dijalankan.

Sebagaimana halnya Usaha Ayam Geprek Mustika yang bergerak di bidang kuliner dengan mempekerjakan pekerjaanya sebanyak 7 orang. Ayam Geprek Mustika Terletak Di jalan Mustika Kota Pekanbaru tepatnya di dekat Rumah Sakit Umum Arifin Ahmad. Ayam Geprek Mustika ini sudah berdiri dan menjalankan usahakannya selama 5 tahun tepatnya pada tahun 2017. Namun berdasarkan keterangan dari pekerja Ayam Geprek Mustika, belum ada pekerja yang didaftarkan BPJS ketenagakerjaan oleh pelaku usahanya.

Sementara berdasarkan Pasal 99 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan seharusnya pelaku usaha wajib mendaftarkan pekerjaanya menjadi peserta BPJS, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Pelaksanaan Tanggung Jawab Pelaku Usaha Yang Tidak Mendaftarkan Pekerjaanya Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan (Studi Kasus Ayam Geprek Mustika Pekanbaru)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka penulis dalam penelitian ini menetapkan masalah pokok sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelaksanaan Tanggung Jawab Pelaku Usaha Ayam Geprek Mustika Pekanbaru Yang Tidak Mendaftarkan Pekerjaanya Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan?

2. Apa Yang Menjadi Hambatan Pelaku Usaha Ayam Geprek Mustika Pekanbaru Tidak Mendaftarkan Pekerjaanya Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah pokok diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pelaksanaan Tanggung Jawab Pelaku Usaha Ayam Geprek Mustika Pekanbaru Yang Tidak Mendaftarkan Pekerjaanya Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan.
2. Untuk Mengetahui Hambatan Pelaku Usaha Ayam Geprek Mustika Pekanbaru Tidak Mendaftarkan Pekerjaanya Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dilakukanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta kemampuan mengenai tanggung jawab pelaku usaha terhadap haknya pekerja terutama dalam menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.
2. Diharapkan dari hasil penelitian ini akan dapat sebagai bahan informasi dan ditemukan hal-hal baru yang selama ini belum mendapat perhatian.

3. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dibidang karya ilmiah serta bahan masukan bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

D. Tinjauan Pustaka

1. Teori Kepastian Hukum

Menurut **Sudikno Mertokusumo**, kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan.²¹ Kepastian hukum erat kaitannya dengan keadilan, namun hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum bersifat umum, mengikat setiap orang, bersifat menyamaratakan. Keadilan bersifat subyektif, individualistis, dan tidak menyamaratakan.²²

Kepastian hukum merupakan pelaksanaan hukum sesuai dengan bunyinya, sehingga masyarakat dapat memastikan bahwa hukum dilaksanakan. Penciptaan kepastian hukum dalam peraturan perundangundangan, memerlukan persyaratan yang berkenaan dengan struktur internal dari norma hukum itu sendiri. Persyaratan internal tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kejelasan konsep yang digunakan. Norma hukum berisi deskripsi mengenai perilaku tertentu yang kemudian disatukan kedalam konsep tertentu pula.
2. Kejelasan hirarki kewenangan dari lembaga pembentuk peraturan perundang-undangan. Kejelasan hirarki ini penting karena menyangkut sah atau tidak dan mengikat atau tidaknya peraturan perundang-undangan yang

²¹ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2007, hlm. 160.

²² Satjipto Raharjo. *Ilmu Hukum*. Penerbit Alumni, Bandung, 2016, hlm. 8

dibuatnya. Kejelasan hirarki akan memberikan arahan kepada pembentuk hukum yang mempunyai kewenangan untuk membentuk suatu peraturan perundang-undangan tertentu.

3. Konsistensi norma hukum perundang-undangan. Ketentuan-ketentuan dari sejumlah peraturan perundang-undangan yang terkait dengan satu subjek tertentu, tidak saling bertentangan antara satu dengan yang lain. ²³

Kepastian adalah perihal (keadaan) yang pasti. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif bukan sosiologi. Kepastian Hukum secara Normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara pasti dan Logis.²⁴ Kepastian Hukum sebagai salah satu tujuan hukum dan dapat dikatakan upaya mewujudkan keadilan. Bentuk nyata dari kepastian hukum adalah pelaksanaan dan penegakan hukum terhadap suatu tindakan tanpa memandang siapa yang melakukan. Adanya kepastian hukum setiap orang dapat memperkirakan apa yang akan terjadi jika melakukan tindakan hukum itu, kepastian sangat diperlukan untuk mewujudkan keadilan. Kepastian salah satu ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak dapat digunakan sebagai pedoman perilaku bagi setiap orang.²⁵

Menurut **Sudikno Mertokusumo**, kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum tersebut harus dijalankan dengan cara yang baik. Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-

²³ Fernando M Manulang, *Hukum Dalam Kepastian, Prakarsa, Bandung, 2007, hlm. 95.*

²⁴ Cst Kansil, *Kamus istilah Hukum, Gramedia Pustaka, Jakarta, 2009, hlm. 385*

²⁵ *Ibid, hlm. 270.*

undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.²⁶

Menurut **Kelsen**, hukum adalah sebuah Sistem Norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang deliberatif. Undang-undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.²⁷

Menurut **Apeldoorn**, kepastian hukum mempunyai dua segi, pertama mengenai soal dapat dibentuknya (*bepaalbaarheid*) hukum dalam hal-hal yang konkret. Artinya pihak-pihak yang mencari Keadilan ingin mengetahui hukum dalam hal yang khusus sebelum memulai perkara. Kedua, kepastian hukum berarti keamanan hukum. Artinya perlindungan bagi para pihak terhadap kesewenangan Hakim. Dalam paradigma positivisme definisi hukum harus melarang seluruh aturan yang mirip hukum, tetapi tidak bersifat perintah dari otoritas yang berdaulat, kepastian hukum harus selalu dijunjung tinggi apapun akibatnya dan

²⁶ Asikin Zainal, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta, 2012, hlm. 32.

²⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008, hlm.158.

tidak ada alasan untuk tidak menjunjung hal tersebut karena dalam paradigmanya hukum positif adalah satu-satunya hukum.²⁸

Kepastian hukum menurut **Jan Michiel Otto** mendefenisikan sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu:

- 1) Tersedia aturan-aturan yang jelas (jernih), konsisten dan mudah diperoleh, diterbitkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) nagara.
- 2) Instansi-instansi penguasa (pemerintah) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya.
- 3) Warga secara prinsipil menyesuaikan prilaku mereka terhadap aturanaturan tersebut.
- 4) Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpikir menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum.
- 5) Keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.²⁹

Pada dasarnya kepastian hukum merupakan hal yang telah diberikan ketentuan berdasarkan aturan hukum dalam menjalankan setiap perbuatan baik yang diperbolehkan ataupun yang tidak diperbolehkan sehingga kepastian hukum memiliki suatu batasan.³⁰

²⁸ Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir*, PT.Revika Aditama, Bandung, 2006, hlm. 82-83.

²⁹ R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 2011.hlm. 28.

³⁰ Riduan Syahrani, *rangkuman intisari ilmu hukum*, penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hlm. 75.

2. Tanggung Jawab

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tanggung jawab adalah kewajiban menanggung segala sesuatunya bila terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, dan diperkarakan.³¹ Dalam kamus hukum, tanggung jawab adalah suatu keseharusan bagi seseorang untuk melaksanakan apa yang telah diwajibkan kepadanya. Menurut hukum tanggung jawab adalah suatu akibat atas konsekuensi kebebasan seorang tentang perbuatannya yang berkaitan dengan etika atau moral dalam melakukan suatu perbuatan. Konsep tanggung jawab hukum berkaitan erat dengan konsep hak dan kewajiban. Konsep hak merupakan suatu konsep yang menekankan pada pengertian hak yang berpasangan dengan pengertian kewajiban. Pendapat yang umum mengatakan bahwa hak pada seseorang senantiasa berkorelasi dengan kewajiban pada orang lain. Menurut **Hans Kelsen** dalam teorinya tentang tanggung jawab hukum menyatakan bahwa seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum, subjek berarti bahwa dia bertanggung jawab atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan.³²

Secara etimologis, tanggung jawab hukum atau *liability* seringkali dipertukarkan dengan *responsibility*. Dalam *Black Law Dictionary* menyatakan bahwa terminologi *liability* memiliki makna yang luas. Pengertian *legal liability* adalah *a liability which courts recognizw and enforce as between parties*.³³ *Liability* merupakan istilah hukum yang meluas yang menunjuk hampir semua

³¹ Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2005, hlm. 26

³² Hans Kelsen, *Teori Umum Hukum Dan Negara, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif-Empirik*. Bee Media Indonesia, Jakarta, 2007, hlm. 75.

³³ Soekidjo Notoatmojo, *Etika dan Hukum Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hlm. 55

karakter resiko atau tanggung jawab, yang pasti yang bergantung atau yang mungkin meliputi semua karakter hak dan kewajiban secara aktual dan potensial seperti kerugian, ancaman, kejahatan, biaya atau kondisi yang menciptakan tugas untuk melaksanakan undang-undang dengan segera atau pada masa yang akan datang. *Responsibility* berarti hal yang dapat dipertanggungjawabkan atas kewajiban, dan termasuk putusan, ketrampilan, kemampuan dan kecakapan meliputi juga kewajiban bertanggungjawab atas undang-undang yang dilaksanakan. Dalam pengertian dan penggunaan praktis, istilah *liability* menunjuk pada pertanggung jawaban hukum, sedangkan *responsibility* menunjuk pada pertanggung jawaban politik.³⁴

3. BPJS Ketenagakerjaan

Sifat hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah masuk lingkup hukum privat. Mengingat bidang-bidang kajian hukum itu merupakan satu kesatuan dan tidak mungkin untuk dilakukan pemisahan maka menjadikan hukum ketenagakerjaan termasuk ke dalam hukum fungsional, yaitu mengandung bidang hukum yang lainnya. Ditinjau dari sifatnya, hukum perburuhan dapat bersifat privat/perdata dan dapat pula bersifat publik. Bersifat privat karena mengatur hubungan antara orang perorangan (pembuatan perjanjian kerja). Bersifat publik karena pemerintah ikut campur tangan dalam masalah-masalah perburuhan serta adanya sanksi pidana dalam peraturan hukum perburuhan.³⁵

Dalam organisasi tersebut penyebutan ketenagakerjaan dikenal dengan sebutan “*labour*”, dimana penyebutan ini dikarenakan kesatuan masyarakat

³⁴ Ridwan H.R, *Hukum Administrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta, 2002, hlm. 249-250

³⁵ Asri Wijayanti, *Op.,Cit.,*hlm. 21.

ataupun organisasi yang kedudukannya tertentu terletak dalam keadaan yang tidak berdaya untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang disesuaikan dengan kompetensinya. Untuk diketahui bahwa pekerjaan merupakan bagian dari hukum ketenagakerjaan yang merupakan sebagai kepentingan yang dibutuhkan bagi setiap manusia sehingga dijadikan sebagai bagian dari HAM dimana negara memberikan jaminan dan melindunginya sebagai bagian haknya.³⁶

Permasalahan dalam ketenagakerjaan dapat dilihat dari berbagai bidang yakni hal tersebut tercakup keseluruhan dalam penyediaan tenaga terutama dalam hal kompetensi dan keahlian yang dimiliki oleh seseorang sebagai bentuk kebutuhan dari tempat atau lembaga yang akan mempekerjakan. Untuk memberikan suatu keterampilan ataupun suatu keahlian maka sangat diperlukan adanya sarana yang digunakan sebagai tempat melatih kemampuan untuk mempekerjakan seseorang, dimana tujuannya tidak lain ialah agar setiap pekerja sebelum memasuki dunia pekerjaan sudah mempunyai keahlian dan keterampilan pada bidangnya masing-masing.

Selain menyangkut kompetensi pekerja maka dalam ketenagakerjaan juga membahas mengenai haknya pekerja yang harus diterimanya selama melakukan suatu pekerjaan terutama dalam hal upah, hubungan pekerjaan kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerja sama internasional.³⁷ Ketenagakerjaan di Indonesia sangat erat kaitannya dengan penegakan supremasi hukum hal ini sangat penting sekali karena berdampak pada keberlangsungan hidup sosial di negara Indonesia. Ketenagakerjaan dan supremasi hukum

³⁶ *Ibid.hlm. 21*

³⁷ *Adrian Sutedi, Op.,Cit.,hlm. 6.*

berkaitan erat juga dengan pembangunan di Indonesia yaitu pembangunan di bidang sosial ketenagakerjaan dan pembangunan dibidang hukum.

Negara Republik Indonesia lahir sebagai suatu Negara yang bertujuan mengutamakan kepentingan seluruh rakyatnya. Jaminan social ketenagakerjaan diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Dalam sistem ini, pemerintah tidak hanya berperan sebagai regulator tetapi juga sebagai penyelenggara, pemberi kerja yang harus ikut membayar iuran, dan bahkan sebagai penanggung jawab kelangsungan hidup program jaminan tersebut, termasuk memberikan subsidi bagi masyarakat miskin.

Menurut Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.³⁸

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik memenuhi keperluan sendiri mahupun untuk masyarakat. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum, serta hubungan antara organisasi yang menimbulkan hak dan kewajiban, dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.³⁹

³⁸ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2015, hlm. 1

³⁹ Thamrin S, Lidia Febrianti & S. Parman, *Pemenuhan Keperluan Hidup Layak Dalam Perspektif Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*, *Asian Journal of Environment, History and Heritage*, June 2019, Vol. 3, Issue. 1, hlm. 144.

UU BPJS ini dibentuk 2 (dua) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yaitu “BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian”. Pada dasarnya, setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial.⁴⁰

BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada presiden. Menurut Pasal 6 ayat (2) UU BPJS, BPJS Ketenagakerjaan berfungsi menyelenggarakan program jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian dan jaminan kecelakaan kerja bagi seluruh pekerja Indonesia termasuk orang asing yang bekerja paling singkat enam bulan di Indonesia.⁴¹ Menurut **Manulang**, bahwa tujuan Hukum Ketenagakerjaan ialah:⁴²

1. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

⁴⁰ Pasal 5 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

⁴¹ Pasal 6 ayat 2 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

⁴² Lidia Febrianti, Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UIR Law Review, Vol. 1 Nomor 1 April, 2017, hlm. 84.

Penelitian yang penulis lakukan merupakan penelitian lanjutan dikarenakan sudah pernah diteliti oleh **Imelda Sutoyo, I Made Sarjana dan I Nyoman Mudana**, dengan judul penelitiannya yaitu Pelaksanaan Tanggung Jawab Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerjaannya Memnjadi Peserta BPJS Di Kotamadya Denpasar. Hasil penelitiannya adalah faktor-faktor penyebab perusahaan di Kotamadya Denpasar tidak mendaftarkan pekerjaanya dalam program BPJS adalah kurangnya kesadaran dari pihak perusahaan mengenai pentingnya BPJS hingga karena kurangnya kesadaran pekerja akan pentingnya menjadi peserta BPJS. Diharapkan Dinas Tenaga Kerja Kotamadya Denpasar memberikan sosialisasi mengenai informasi yang lebih lengkap kepada para pemilik UKM dan manajemen perusahaan agar dapat mendaftarkan pekerjaanya sebagai peserta BPJS.⁴³

Kemudian oleh **Darwis Manurung, Inggit Akim, Mawardi Khairi**, dengan judul penelitiannya Tanggung Jawab Perusahaan Dalam Pemenuhan Jaminan Ssosial Ketenagakerjaan Di Kota Tarakan. Hasil penelitiannya adalah Kebijakan perusahaan dalam pemenuhan hak tenaga kerja atas jaminan sosial ketenagakerjaan di Kota Tarakan menunjukkan bahwa 9% perusahaan telah memenuhi kewajibannya dengan medaptarkan diri dan pekerjaanya pada program BPJS Ketenagakerjaan dan 91% Perusahaan belum mendaptarkan diri dan pekerjaanya pada program BPJS Ketenagakerjaan. di sebabkan karena pegawai yang berstatus tidak tetap dan keuangan perusahaan yang belum mencukupi untuk membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan, Faktor-faktor yang mempengaruhi tidak

⁴³ Imelda Sutoyo, I Made Sarjana dan I Nyoman Mudana, *Pelaksanaan Tanggung Jawab Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerjaannya Memnjadi Peserta BPJS Di Kotamadya Denpasar*, Jurnal Hukum Bisnis, Fakultas Hukum, Universitas Udayana, 2017, hlm. 13.

terlaksananya pemenuhan hak tenaga kerja atas jaminan sosial ketenagakerjaan di Kota Tarakan diantaranya usaha kecil/usaha baru, telah ikut asuransi swasta dan BPJS Kesehatan, kurangnya pemahaman tentang BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, pekerja tidak tetap/pekerja kontrak dengan perjanjian dan pekerja tidak bersedia mengikuti Program BPJS Ketenagakerjaan dan Akibat hukum terhadap perusahaan dan tenaga kerja yang tidak terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan adalah dikenakan sanksi administratif sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial hingga sanksi pidana.⁴⁴

E. Konsep Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman pada penelitian ini, maka penulis merasa perlu memberikan batasan pengertian sesuai judul penelitian tersebut di atas sebagai berikut:

1. Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap.⁴⁵
2. Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja.⁴⁶

⁴⁴ Darwis Manurung, Inggit Akim, Mawardi Khairi, *Tanggung Jawab Perusahaan Dalam Pemenuhan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Kota Tarakan*, Fakultas Hukum Universitas Borneo Tarakan Kalimantan Utara, Tanpa Tahun, hlm. 22.

⁴⁵ Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 70

3. Pelaku usaha adalah setiap orang perseorangan atau badan usaha, baik yang berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan atau melakukan kegiatan dalam wilayah hukum negara Republik Indonesia, baik sendiri maupun bersama-sama melalui perjanjian menyelenggarakan kegiatan usaha dalam berbagai bidang ekonomi.⁴⁷
4. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro.⁴⁸
5. Mendaftarkan adalah mencatatkan nama untuk suatu maksud.⁴⁹
6. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵⁰
7. BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.⁵¹ BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum yang menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.⁵²
8. Ayam Geprek adalah makanan ayam goreng khas Indonesia yang diulek atau dilumatkan.⁵³ Jadi Ayam Geprek Mustika Pekanbaru adalah makanan ayam yang dibuat oleh pelaku usaha dengan merek Mustika di Pekanbaru.

⁴⁶ E. Rochmah, *Mengembangkan Karakter Tanggungjawab pada Pembelajaran*, STAIN Po Press, Ponorogo, 2016, hlm. 36

⁴⁷ Pasal 1 angka 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2001 Tentang Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Perlindungan Konsumen

⁴⁸ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah

⁴⁹ <https://kbbi.lectur.id/mendaftarkan>, diakses pada tanggal 10 Mei 2022.

⁵⁰ Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁵¹ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

⁵² Pasal 6 angka 2 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

⁵³ https://id.wikipedia.org/wiki/Ayam_geprek, diakses pada tanggal 10 Mei 2022.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan sifat Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian hukum *empiris* yaitu dengan cara survey atau meninjau langsung ke lokasi penelitian dengan menggunakan alat pengumpul data yaitu wawancara dan kuisioner.⁵⁴ Sedangkan sifat penelitian ini adalah deskriptif, yaitu penulis mencoba memberikan gambaran secara rinci tentang Pelaksanaan Tanggung Jawab Pelaku Usaha Mikro Yang Tidak Mendaftarkan Pekerjanya Menjadi Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.⁵⁵

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jalan Mustika Kota Pekanbaru, alasan penulis memiliki lokasi penelitiannya dikarenakan di jalan Mustika banyak berdiri usaha yang bergerak di bidang kuliner sehingga menjadi fenomena penyerapan tenaga kerja yang banyak, namun masih ada pekerja yang belum mendapatkan haknya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan yang harus didaftarkan oleh pelaku usaha.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama.⁵⁶ Responden adalah pihak yang dapat menjadi subjek peneliti untuk mendapatkan

⁵⁴ Syafrinaldi, *Buku Panduan Penyusunan Skripsi*. UIR Press, Pekanbaru, 2017, hlm. 14

⁵⁵ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Rajawali Press, Jakarta, 2007, hlm. 10.

⁵⁶ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo, 2005, hlm. 118.

data pada waktu melakukan penelitian dilapangan, adapun yang menjadi populasi dan sampel pada penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Kepala Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru sebanyak 1 orang.
2. Pelaku Usaha Ayam Geprek Mustika sebanyak 1 orang.
3. Pekerja di Ayam Geprek Mustika sebanyak 7 orang.

Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi yang dapat mewakili keseluruhan objek penelitian untuk mempermudah peneliti dalam menentukan penelitian.⁵⁷

Maka yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel I.I
Populasi dan Sampel

No	Klasifikasi Responden	Populasi	Sampel	Keterangan
1.	Kepala Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru	1 orang	1	Sensus
2.	Pelaku Usaha Ayam Geprek Mustika	1 orang	1	Sensus
3.	Pekerja di Ayam Geprek Mustika	7 orang	7	Sensus
Jumlah		9 orang	9	-

Sumber: Penelitian, 2021

⁵⁷ Ibid., hlm. 119.

Berdasarkan tabel I.2 tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa adapun metode penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengambil setiap unsur populasi dan sampel secara keseluruhan dengan menggunakan metode sensus kepada Kepala Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru serta Pelaku Usaha dan Pekerja Ayam Geprek Mustika karena populasinya kecil, sehingga memungkinkan penulis menggunakan populasi secara keseluruhan sebagai responden.⁵⁸

4. Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam mempelajari, membahas, dan meneliti penelitian ini yaitu:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan alat pengumpul data mengenai:
 - a. Pelaksanaan Tanggung Jawab Pelaku Usaha Ayam Geprek Mustika Yang Tidak Mendaftarkan Pekerjaanya Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan
 - b. Yang Menjadi Hambatan Pelaku Usaha Ayam Geprek Mustika Tidak Mendaftarkan Pekerjaanya Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan.
2. Data Sekunder, ialah data yang didapat dari bahan-bahan bacaan maupun literatur panduan, berupa Peraturan Perundang-Undangan dan sumber-sumber pendukung lain baik dalam bentuk tulisan atau laporan yang telah disusun dalam daftar maupun yang telah dibukukan yang ada kaitanya dengan penelitian ini.

⁵⁸ Masri Singarimbun, *Metode Penelitian Survei*, LP3es, Jakarta, 2012, hlm. 172..

5. Alat Pengumpul Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka alat pengumpul data yang dipergunakan adalah wawancara. Dengan mengadakan tanya jawab secara langsung peneliti lakukan guna mendapatkan informasi dan penjelasan berkenaan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.

6. Analisis Data

Data yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara dijadikan baik dalam bentuk tabel maupun dalam bentuk uraian. Selanjutnya dilakukan interpretasi terhadap data yang disajikan tersebut. Setelah itu dilakukan pembahasan dengan merujuk berbagai peraturan perundang-undangan yang terkait, dan kemudian diambil kesimpulan secara induktif yaitu mengambil kesimpulan dari hal-hal yang bersifat khusus kepada hal-hal yang bersifat umum.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah

a). Usaha Mikro

1. Pengertian Usaha Mikro

Usaha Mikro adalah usaha dengan kekayaan bersih kurang dari 50 juta rupiah atau menghasilkan penjualan kurang dari 300 juta rupiah selama satu

tahun.⁵⁹ dalam pengertian lain Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Pasal 1 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.⁶⁰

Undang-Undang Nomor 20 Pasal 1 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah secara normatif memberikan rumusan tentang:

Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini (Pasal 1 butir 1). Pengertian untuk Usaha Mikro, terminologi yang digunakan adalah terminologi usaha produktif.⁶¹

2. Dasar Hukum Usaha Mikro :

Usaha mikro memiliki dasar hukum yakni Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Dalam Undang-Undang ini, telah diatur semua mulai dari kriteria, aspek perizinan serta bagaimana peran serta pemerintah pusat dan daerah dalam pemberdayaan usaha mikro. Bahkan, pada Pasal 13 ayat 1 (a) dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah disebutkan, pemerintah berkewajiban menentukan peruntukan tempat usaha yang meliputi pemberian lokasi di pasar,

⁵⁹ Irfan Syauqi Beik dan Laily Dwi Arsyanti, *Ekonomi Pembangunan Syariah*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 2016. Hlm 129-130

⁶⁰ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah

⁶¹ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah

sentra industri, lokasi pertanian rakyat, lokasi yang wajar bagi pedagang kaki lima dan lokasi lainnya.⁶²

Izin Usaha Mikro Kecil (IUMK) memiliki dasar hukum Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2014 serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pemberian Izin Usaha Mikro dan Kecil. IUMK ini kemudian diperkuat dengan Nota Kesepahaman antara Menteri Dalam Negeri, Menteri Koperasi dan UKM dan Menteri Perdagangan Nomor 503/555/SJ Nomor 03/KB/M.KUKM/I/2015 dan Nota Kesepahaman Nomor 72/M-DAG/MOU/I/2015 Tentang Pembinaan Pemberian Izin Usaha Mikro dan Kecil.⁶³

Ukuran kriteria usaha yang dipakai dalam hal ini adalah besarnya modal yang dimiliki. Pasal 6 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 20 tahun 2008 tentang UMKM menjelaskan:

(1) Kriteria Usaha Mikro adalah:⁶⁴

- a. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
- b. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

3. Ciri Khas Usaha Mikro :

Ciri Khas dari Usaha Mikro ialah : ⁶⁵

⁶² <https://www.online-pajak.com/tentang-pph-final/usaha-mikro> terbit pada OCTOBER 3, 2018

⁶³ <https://www.online-pajak.com/tentang-pph-final/usaha-mikro> terbit pada OCTOBER 3, 2018

⁶⁴ Pasal 6 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah

- a. Formalitas : Beroperasi di sektor informal usaha tidak terdaftar tidak / jarang bayar pajak
- b. Organisasi dan Manajemen : Dijalani oleh pemilik; tidak mengharapkan pembagian kerja internal (ILD) Manajemen & Struktur organisasi formal (MOF) system pembukuan formal (ACS)
- c. Sifat dari kesempatan kerja : Kebanyakan menggunakan anggota-anggota keluarga tidak dibayar
- d. Pola/Sifat dari proses produksi : Drajat mekanisasi sangat rendah/ umumnya manual; tingkat teknologinya sangat rendah.
- e. Orientasi Pasar : Menjual Kepasar lokal untuk kelompok berpendapatan rendah
- f. Profil ekonomi dan sosial dari pemilik usaha : Pendidikan rendah dan dari rumah tangga miskin.
- g. Sumber sumber dari bahan baku dan modal : Kebanyakan pakai bahan baku lokal dan uang sendiri
- h. Hubungan Eksternal : Kebanyakan tidak memiliki program akses ke pemerintah dan tidak memiliki hubungan bisnis
- i. Aspek Pengusaha : Rasio dari wanita terhadap pria sebagai pengusaha sangat tinggi.

4. Karakteristik Usaha Mikro :

⁶⁵ Hanim, Latifah, and M. Noorman. "UMKM (Usaha Mokro, Kecil & Menengar) & Bentuk-bentuk Usaha." (2018). Hlm. 15-18.

Karakteristik dari Usaha Mikro ialah :⁶⁶

- a. Jenis barang/komoditi tidak selalu tetap, sewaktu–waktu dapat berubah
- b. Tempat Usahanya tidak selalu menetap, selalu dapat pindah tempat
- c. Belum melakukan administrasi keuangan yang sederhana sekalipun
- d. Tidak memisahkan keuangan keluarga dengan keuangan usaha
- e. SDM belum memiliki jiwa wirausaha yang memadai
- f. Tingkat pendidikan rata – rata relatif rendah
- g. Umumnya belum akses kepada perbankan, namun sebagian sudah akses ke lembaga nonbank
- h. Umumnya tidak memiliki ijin usaha Contoh : pedagang kaki lima atau pedagang pasar.

b.) Usaha Kecil

1. Pengertian Usaha Kecil

Usaha Kecil sebagaimana dimaksud Undang-undang No. 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil adalah usaha produktif yang berskala kecil dan memenuhi kriteria kekayaan bersih paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau memiliki hasil penjualan paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah) per tahun serta dapat menerima kredit dari bank maksimal di atas Rp50.000.000, - (lima puluh juta rupiah) sampai dengan Rp.500.000.000, - (lima ratus juta rupiah).⁶⁷

⁶⁶ Ibid., Hlm 30

⁶⁷ Hasanah, Nuramalia, Saparuddin Muhtar, and Indah Muliasari. "Mudah Memahami Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)." *Uwais Inspirasi Indonesia* (2020). Hlm 15

Menurut Keputusan Presiden RI No. 99 tahun 1998 pengertian Usaha Kecil adalah: “Kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil dengan bidang usaha yang secara mayoritas merupakan kegiatan usaha kecil dan perlu dilindungi untuk mencegah dari persaingan usaha yang tidak sehat.”⁶⁸

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM, maka definisi dari Usaha kecil adalah usaha dengan kekayaan antara 50 sampai 500 juta rupiah atau menghasilkan penjualan antara 300 juta hingga 2,5 miliar rupiah selama satu tahun.⁶⁹ Usaha Kecil dijelaskan dalam Undang-Undang No 20 tahun 2008 tentang UMKM adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.⁷⁰

2. Dasar Hukum Usaha Kecil

Dasar hukum dari Usaha Kecil ini terdapat pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UU UMKM) selain itu terdapat juga Peraturan Pemerintah Republik Indonesai Nomor 17 Tahun 2013 tentang Pelaksanaan Undang-Undang UMKM yang mengatur lebih lanjut perihal pengembangan usaha, kemitraan, perizinan. Serta adapula Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil, Peraturan Pemerintah Nomor 32

⁶⁸ Keputusan Presiden RI No. 99 tahun 1998 pengertian Usaha Kecil

⁶⁹ Irfan Syauqi Beik dan Laily Dwi Arsyanti, *Ekonomi Pembangunan Syariah*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 2016. Hlm 129-130

⁷⁰ Ibid., Hlm 15

Tahun 1998 tentang Pembinaan dan Pengembangan Usaha Kecil, Keputusan Presiden Nomor 127 Tahun 2001 tentang Bidang/Jenis Usaha yang dicadangkan untuk Usaha Kecil dan Bidang/ Jenis Usaha yang Terbuka untuk Usaha Menengah atau Besar dengan Syarat Kemitraan Energi, Keputusan Presiden Nomor 56 tahun 2002 tentang Restrukturisasi Kredit Usaha Kecil dan Menengah, Peraturan Menteri Negara BUMN Per-05/MBU/2007 tentang Program Kemitraan Badan Usaha Milik Negara dengan Usaha Kecil dan Program Bina Lingkungan.⁷¹

3. Ciri Khas Usaha Kecil

Ciri Khas dari Usaha Kecil itu sendiri ialah :⁷²

- a. Jenis barang/komoditi yang diusahakan umumnya sudah tetap tidak gampang berubah;
- b. Lokasi/tempat usaha umumnya sudah menetap tidak berpindah-pindah;
- c. Pada umumnya sudah melakukan administrasi keuangan walau masih sederhana, keuangan perusahaan sudah mulai dipisahkan dengan keuangan keluarga, sudah membuat neraca usaha;
- d. Sudah memiliki izin usaha dan persyaratan legalitas lainnya termasuk NPWP;
- e. Sumberdaya manusia (pengusaha) memiliki pengalaman dalam berwira usaha;
- f. Sebagian sudah akses ke perbankan dalam hal keperluan modal;

⁷¹Vina Septiana, 2016, *Hukum sebagai Pelindung UMKM dan Pertumbuhan UMKM* <https://www.researchgate.net/publication/31197036>. Diakses pada 19 Maret 2018

⁷² Hanim, Latifah, and M. Noorman. "UMKM (Usaha Mikro, Kecil & Menengah) & Bentuk-bentuk Usaha." (2018). *Hlm.* 30-31.

- g. Sebagian besar belum dapat membuat manajemen usaha dengan baik seperti business planning.

4. Karakteristik Usaha Kecil

Karakteristik dari Usaha Kecil ialah : ⁷³

- a. Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah)
- b. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 200.000.000, - (Dua Ratus Juta Rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha
- c. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp. 1.000.000.000, - (Satu Milyar Rupiah)
- d. Milik Warga Negara Indonesia
- e. Berdiri sendiri, bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang tidak dimiliki, dikuasai, atau berafiliasi baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Menengah atau Usaha Besar
- f. Berbentuk usaha orang perseorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum, atau badan usaha yang berbadan hukum, termasuk koperasi.

c.) Usaha Menengah

1. Pengertian Usaha Menengah

⁷³ Hasanah, Nuramalia, Saparuddin Muhtar, and Indah Muliasari. "Mudah Memahami Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)." *Uwais Inspirasi Indonesia* (2020). Hlm 16-17

Usaha Menengah sebagaimana dimaksud Instruksi Presiden Nomor 10 Tahun 1999 tentang Pemberdayaan Usaha Menengah adalah usaha bersifat produktif yang memenuhi kriteria kekayaan usaha bersih lebih besar dari Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak sebesar Rp10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha serta dapat menerima kredit dari bank sebesar Rp.500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) s/d Rp.5.000.000.000,00 (lima milyar rupiah).⁷⁴

Sedangkan Usaha Menengah dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2008 tentang UMKM adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini, Usaha menengah adalah usaha dengan kekayaan antara 500 juta sampai 10 miliar rupiah atau menghasilkan penjualan antara 2,5 hingga 50 miliar rupiah selama satu tahun.⁷⁵

2. Dasar Hukum

Aturan hukum atau dasar hukum yang mengatur Usaha Menengah :⁷⁶

- a. Instruksi Presiden Nomor 10 Tahun 1999 tentang Pemberdayaan Usaha Menengah.

⁷⁴ *Ibid.*, Hlm 17

⁷⁵ Undang-undang No. 20 tahun 2008 tentang UMKM

⁷⁶ Vina Septiana, 2016, *Hukum sebagai Pelindung UMKM dan Pertumbuhan UMKM* <https://www.researchgate.net/publication/31197036>. Diakses pada 19 Maret 2018

- b. Keputusan Presiden Nomor 127 Tahun 2001 tentang Bidang/Jenis Usaha yang di cadangkan untuk Usaha Kecil dan Bidang/ Jenis Usaha yang Terbuka untuk Usaha Menengah atau Besar dengan Syarat Kemitraan Energi .
 - c. Keputusan Presiden Nomor 56 tahun 2002 tentang Restrukturisasi Kredit Usaha Kecil dan Menengah.
 - d. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.
 - e. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.
3. Ciri Khas Usaha Menengah
- Ciri Khas dari Usaha Menengah itu sendiri ialah :⁷⁷
- a. Formalitas : Semua di sektor formal terdaftar dan bayar pajak
 - b. Organisasi dan Manajemen : Banyak yang memperkerjakan manajer profesional dan menerapkan ILD, MOF, dan ACS.
 - c. Sifat dari kesempatan kerja : semua memakai TK digaji dan semua memiliki sistem perekrutan formal
 - d. Pola/sifat Produksi : Banyak yang punya akses teknologi yang tinggi dan banyak yang punya derajat mekanis yang tinggi
 - e. Orientasi Pasar : Semua menjual ke pasar domestik dan banyak yang ekspor, dan melayani kelas menengah atas.

⁷⁷ Hanim, Latifah, and M. Noorman. "UMKM (Usaha Mikro, Kecil & Menengah) & Bentuk-bentuk Usaha." (2018). Hlm. 15-18.

- f. Profil Ekonomi dan Sosial dari pemilik Usaha : Sebagian besar berpendidikan baik dan rumah tangga makmur
 - g. Sumber-sumber dari bahan baku dan modal : Banyak yang memakai bahan baku impor dan punya akses ke kredit formal.
 - h. Hubungan eksternal : Sebagian besar punya akses ke program-program pemerintah dan banyak yang punya hubungan-hubungan bisnis.
 - i. Aspek Pengusaha : Rasio dari wanita terhadap pria sebagai pengusaha sangat rendah.
4. Karakteristik Usaha Menengah :
- Karakteristik dari usaha menengah ialah :⁷⁸
- a. Pada umumnya telah memiliki manajemen dan organisasi yang lebih baik, lebih teratur bahkan lebih modern, dengan pembagian tugas yang jelas antara lain, bagian keuangan, bagian pemasaran dan bagian produksi;
 - b. Telah melakukan manajemen keuangan dengan menerapkan sistem akuntansi dengan teratur, sehingga memudahkan untuk auditing dan penilaian atau pemeriksaan termasuk oleh perbankan;
 - c. Telah melakukan aturan atau pengelolaan dan organisasi perburuhan, telah ada Jamsostek, pemeliharaan kesehatan dll;
 - d. Sudah memiliki segala persyaratan legalitas antara lain izin tetangga, izin usaha, izin tempat, NPWP, upaya pengelolaan lingkungan dll;
 - e. Sudah akses kepada sumber-sumber pendanaan perbankan;

⁷⁸ Hasanah, Nuramalia, Saparuddin Muhtar, and Indah Muliasari. "Mudah Memahami Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)." *Uwais Inspirasi Indonesia* (2020). Hlm 18

- f. Pada umumnya telah memiliki sumber daya manusia yang terlatih dan terdidik.

d.) Tentang UMKM

Badan Pusat Statistik mengelompokkan UMKM berdasarkan jumlah tenaga kerja. Usaha yang memiliki 1 sampai 4 orang tenaga kerja dikelompokkan sebagai usaha mikro, 5 sampai 19 orang tenaga kerja sebagai usaha kecil, 20 sampai 99 orang tenaga kerja sebagai usaha menengah dan bila mencapai 100 orang tenaga kerja atau lebih digolongkan sebagai usaha besar.⁷⁹

UMKM adalah unit usaha produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha disemua sektor ekonomi. Pada prinsipnya perbedaan antara usaha mikro, usaha kecil, usaha menengah, usaha besar umumnya didasarkan pada nilai aset awal (tidak termasuk tanah dan bangunan), omset rata-rata per tahun, atau jumlah pekerja tetap. Namun, definisi UMKM berdasarkan tiga alat ukur ini berbeda menurut negara. Oleh karena itu memang sulit membandingkan pentingnya atau peran UMKM antar Negara.⁸⁰

Di Indonesia definisi UMKM diatur pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM. Dalam Bab 1 (Ketentuan Umum), pasal 1 dari Undang-Undang tersebut, dinyatakan bahwa usaha mikro adalah usaha produktif milik orang-perorangan dan badan usaha perorangan yang memenuhi usaha mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang tersebut. Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang-perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang

⁷⁹ Wismiarsi, Tri . *Hambatan Ekspor UKM Indonesia: Penerbit Buku Kompas. 2008. Hlm 6*

⁸⁰ Tambunan, Tulus. *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia: isu-isu penting. Lp3es, 2012. Hlm 11*

perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha mikro atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang tersebut. Sedangkan usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orangperorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha mikro, usaha kecil atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang tersebut.⁸¹

Menurut Keppres No. 16/1994: UKM adalah perusahaan yang memiliki kekayaan bersih maksimal Rp. 400 juta.⁸² Menurut Departemen Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UU No. 9 Tahun 1995), yang dimaksud dengan Usaha Kecil (UK), termasuk Usaha Mikro (UM) adalah entitas usaha yang mempunyai memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 200.000.000,- tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, dan memiliki penjualan tahunan paling banyak Rp 1.000.000.000,- . Sementara itu, Usaha Menengah (UM) merupakan entitas usaha milik warga negara Indonesia yang memiliki kekayaan bersih antara Rp 200.000.000 s.d. Rp10.000.000.000,- tidak termasuk tanah dan bangunan.⁸³

⁸¹ *Ibid.*, Hlm. 12

⁸² <https://idih.kemenkeu.go.id/fullText/1994/16TAHUN~1994Kpres.HTM>

⁸³ *Himpunan Undang-Undang & Peraturan Ukm, Serta Kode Etik Asosiasi Franchise Indonesia (Afi) Kode Etik Asosiasi Penjualan Langsung Indonesia (Jakarta: Blessing Books: 2000) Hlm. 8*

e.) Peran UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah)

Diakui bahwa usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) memainkan peran penting di dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, tidak hanya di negara-negara sedang berkembang, tetapi juga dinegara-negara maju. Di negara maju usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) sangat penting, tidak hanya karena kelompok usahanya tersebut menyerap paling banyak tenaga kerja dibandingkan usaha besar, tetapi juga kontribusinya terhadap pembentukan dan pertumbuhan produk domestik bruto (PDB) paling besar dibandingkan kontribusinya dari usaha besar.⁸⁴

Secara umum usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) dalam perekonomian nasional memiliki peran : ⁸⁵

- a. Sebagai pemeran utama dalam kegiatan ekonomi.
- b. Penyedia lapangan kerja.
- c. Pemain penting dalam pengembangan perekonomian lokal dan pemberdayaan masyarakat.
- d. Pencipta pasar baru dan sumber inovasi, serta kontribusinya terhadap neraca pembayaran

⁸⁴ Tulus Tambunan, *Ibid.*, hal. 1

⁸⁵ http://www.depkop.go.id/uploads/tx_rtgfiles/Rencana_Strategis_Tahun_2012-2014.pdf 11 Analisis P

Tabel II.2

**Jumlah Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Yang Terdata Di
Kota Pekanbaru Dari Tahun 2018-2020**

No.	Kecamatan	Jumlah UMKM			Jumlah Penambahan UMKM
		2018	2019	2020	
1	Marpoyan Damai	718	683	795	112
2	Payung Sekaki	6.182	5.983	6.036	53
3	Tenayan Raya	1.391	1.690	1.809	119
4	Rumbai	712	493	590	97
5	Rumbai Pesisir	754	765	877	112
6	Sail	432	468	458	-10
7	Tampai	1.199	1.161	1.421	260
8	Senapelan	724	699	764	65
9	Sukajadi	364	330	504	174
10	Bukitraya	817	803	881	78
11	Limapuluh	407	378	406	28

12	Pekanbaru Kota	554	667	561	-106
	Total	14.254	14.120	15.102	1.098

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Kota Pekanbaru, 2021

B. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.⁸⁶ Pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁸⁷ Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan.⁸⁸

Apabila diperhatikan dari pengertian istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu

⁸⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 24

⁸⁷ Undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hlm. 316

⁸⁸ Wijayanti, Asri. *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Vol. 1. Sinar Grafika, 2009. Hlm 2

istilah tertentu. Tiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu definisi. Istilah dan arti tersebut diupayakan agar digunakan secara konsisten.

Konsep yuridis (legal concept) yaitu konsep konstruktif dan sistematis yang digunakan untuk memahami suatu aturan hukum atau sistem aturan hukum. Hukum dapat diartikan sebagai norma hukum, yakni norma yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang berwenang. Norma hukum dapat berbentuk norma hukum yang tertulis maupun norma hukum yang tidak tertulis. Adapun pengertian tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, serta orang yang belum bekerja atau pengangguran. Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*.⁸⁹

Sedangkan Ketenagakerjaan menurut para ahli ialah :

Pada pendapat Imam Sopomo, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Menurut Molenaar, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.⁹⁰

Pada pandangan A.Hamzah ketenagakerjaan adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar suatu hubungan kerja dengan alat produksi utama sebagai proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

⁸⁹ *Ibid.*, Hlm. 3

⁹⁰ <http://tesishukum.com/pengertian-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/>, di akses pada tanggal 18 september 2014

Molenaar memberikan batasan pengertian dari arbeidsrechts adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa.⁹¹

Menurut Mr. MG Levenbach, arbeidsrechts sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berke-naan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja itu.⁹²

Menurut Soetikno, hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.⁹³

Dengan begitu pengertian dari hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan dan kaidah yang mengatur mengenai orang-orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang dan/atau jasa.

Pengertian hukum perburuhan mengandung tiga unsur, yaitu

- a. adanya peraturan,
- b. bekerja pada orang lain, dan
- c. upah

⁹¹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1985, hlm. 1

⁹² *Ibid.*, Hlm 2

⁹³ Abdul Khakim. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung. PT. Citra Adirya Bakti. Hal.4

Adapaun tujuan dari hukum Ketenagakerjaan yaitu sebagaimana yang diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan hukum Ketenagakerjaan bertujuan:⁹⁴

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

2. Tenaga Kerja

Dari pengertian ketenagakerjaan di atas selanjutnya akan dijelaskan mengenai tenaga kerja, Pada ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Pasal 1 angka 2 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Adapun yang dimaksud pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁹⁵

Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994, Tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib

⁹⁴ Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁹⁵ Endah Pujiastuti, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (Semarang: Semarang University Press), halaman 1-2.

mengikuti program jaminan social tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan.⁹⁶

Dari pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur-unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh, yaitu sebagai berikut : ⁹⁷

- a. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja)
- b. Menerima imbalan/upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut

Tenaga kerja menurut para ahli ialah :

Menurut A.Hamzah tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Dan Menurut DR Payaman tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praksis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.⁹⁸

Tenaga kerja dibagi menjadi empat macam yaitu, tenaga kerja tetap, tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan, dan tenaga kerja kontrak. Pengertian dari setiap tenaga kerja di atas yaitu tenaga kerja tetap (permanent employee) yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka

⁹⁶ <http://bundaliainsidi.blogspot.com/2013/03/pengertian-tenaga-kerja-menurutpara.html>, di akses pada tanggal 18 september 2014

⁹⁷ Agus Midah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor : Ghalia Indonesia, hal. 7.

⁹⁸ Sendjun H Manululang, 1998, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta : PT Rineka Citra, hal. 03

waktu tidak tertentu (permanent). Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh.⁹⁹ Tenaga kerja itu sendiri mencakup buruh, pegawai negeri baik sipil maupun swasta, karyawan. Semua istilah tersebut mempunyai maksud dan tujuan yang sama yaitu orang bekerja pada orang lain dan memperoleh upah sebagai imbalannya

Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja :

Setiap tenaga kerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa : “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :¹⁰⁰

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

3. Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Sumber hukum pada dasarnya adalah segala sesuatu yang dapat menimbulkan aturan-aturan yang bersifat memaksa, yaitu peraturan-peraturan yang apabila dilanggar akan dikenakan sanksi yang tegas dan nyata. Sumber hukum Ketenagakerjaan sebagai jaminan kepastian dan ketidakberpihakan bagi

⁹⁹ Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta. Sinar Grafika. Hal 1.

¹⁰⁰ Pasal 86 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

semua pihak yang terlibat Hukum ketenagakerjaan yang berlaku dalam bentuk peraturan.¹⁰¹

Sumber hukum ada dua macam, yaitu sumber hukum dalam arti materil dan sumber hukum dalam arti formil. Dalam hukum ketenagakerjaan, maka yang dimaksud adalah sumber hukum ketenagakerjaan dalam arti formil, sebab sumber hukum dalam arti materiil adalah Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum. Sumber hukum ketenagakerjaan tersebut adalah:

1. Undang-Undang Perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan mengalami banyak perubahan yaitu ditandai dengan munculnya undang-undang baru yang lebih dinamis dan tentunya banyak membawa kepentingan bagi pekerja/buruh maupun pengusaha itu sendiri. Undang-undang tersebut antara lain.

- a) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3889).
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).
- c) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang ini mencabut:
 - 1) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227)

¹⁰¹ Sudikno Mertokusumo. *Mengenal Hukum Sebagai Suatu Pengantar*, Jogjakarta : Liberty, 1999. hlm. 76.

- 2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1964 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2686)
- d) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456)

2. Peraturan lain

Menurut Zainal Asikin dalam bukunya menyatakan bahwa, peraturan lain yang dimaksud adalah peraturan yang lebih rendah kedudukannya dengan undang-undang, peraturan tersebut antara lain:

- a) Peraturan Pemerintah, peraturan ini ditetapkan oleh Presiden untuk melaksanakan lebih lanjut ketentuan dalam undang-undang. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan bahwa Presiden menetapkan Peraturan Pemerintah untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya.
- b) Keputusan presiden merupakan keputusan yang ditetapkan oleh Presiden yang berisi keputusan yang bersifat khusus atau mengatur hal tertentu saja.
- c) Peraturan atau keputusan instansi lain, di mana dalam bidang ketenagakerjaan suatu instansi atau pejabat tertentu diberi kekuasaan

membuat peraturan atau keputusan tertentu yang berlaku bagi umum.¹⁰²

3. Kebiasaan

Kebiasaan merupakan perbuatan manusia yang dilaksanakan berulang kali dalam hal yang sama, diterima oleh masyarakat dengan baik, sehingga tindakan yang selalu berlawanan dengan kebiasaan itu dirasakan sebagai hukum. Hukum kebiasaan seringkali bersumber dari norma atau kaidah sosial. Kaidah sosial dalam masyarakat dibedakan menjadi norma agama, norma kesusilaan, dan norma kesopanan

Menurut Iman Soepomo dalam bukunya menyebutkan bahwa, kebiasaan atau hukum tidak tertulis berkembang dengan baik karena dua faktor:

1. Pembentukan undang-undang ataupun peraturan perburuhan/ketenagakerjaan tidak dapat dilakukan secepat perkembangan soal-soal perburuhan/ketenagakerjaan yang harus diatur. Kemajuan dan perubahan tidak dapat diikuti dengan saksama oleh perundang-undangan. Keadaan yang demikian terdapat di mana-mana terutama di Indonesia dimana perkembangan mengenai perburuhan/ketenagakerjaan berjalan sangat cepat.
- 2) Peraturan-peraturan dari zaman Hindia Belanda dahulu sudah tidak lagi dirasakan sesuai dengan rasa keadilan masyarakat dan aliran-aliran yang tumbuh di seluruh dunia.¹⁰³

¹⁰² Zainal asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 1993

4. Putusan

Apabila aturan hukum yang berlaku dalam masyarakat dirasa masih kurang lengkap, maka putusan pengadilan tidak hanya memberi bentuk hukum pada kebiasaan, tetapi juga dapat dikatakan menentukan dan menetapkan sebagian besar hukum itu sendiri. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) baik tingkat pusat ataupun daerah, putusan ini dapat dijadikan pedoman dalam penyelesaian masalah ketenagakerjaan khususnya Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang bersifat mengikat oleh Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal para pihak agar putusan tersebut dapat dijalankan (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

5. Perjanjian

Perjanjian merupakan peristiwa dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lainnya untuk melaksanakan sesuatu hal, sehingga pihak-pihak yang bersangkutan terikat oleh isi perjanjian yang mereka adakan, oleh karena itu aturan dalam perjanjian mempunyai kekuatan hukum sebagai undang-undang. Perjanjian kerja pada umumnya hanya berlaku antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang menyelenggarakannya dan orang lain atau pihak lain tidak terikat¹⁰³. Pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekeja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah.

6. Traktat

¹⁰³ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003, h. 11.

¹⁰⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, h. 62.

Traktat merupakan perjanjian yang diadakan oleh dua negara atau lebih yang dikenal dengan perjanjian antarnegara atau perjanjian internasional. Traktat di bidang ketenagakerjaan banyak dijumpai dalam ketentuan internasional dari hasil konferensi ILO (International Labour Organization) yang dikenal dengan istilah convention, seperti Convention Nomor 19 tentang perlakuan yang sama bagi buruh warga negara dan asing dalam hal pemberian ganti rugi kecelakaan, dan Convention Nomor 100 tentang pengupahan yang sama antara buruh pria dan wanita mengenai jenis pekerjaan yang sama.¹⁰⁵

7. Doktrin/Pendapat Ahli

Doktrin atau pendapat pakar ilmu hukum dapat digunakan sebagai landasan untuk memecahkan masalah-masalah yang berkaitan langsung atau tidak langsung dengan perburuhan/ketenagakerjaan.

4. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Tujuan Hukum Ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya yang membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah. Berdasarkan rumusan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Hukum Ketenagakerjaan mempunyai unsur-unsur sebagai berikut: “serangkaian peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis bahwa peraturan tersebut mengenai suatu kejadian dengan adanya orang yang bekerja pada orang lain (majikan) dan adanya

¹⁰⁵ Zainal Asikin dkk, *Op. Cit.*, hlm. 37

balas jasa yang berupa upah”. Peranan Hukum Ketenagakerjaan adalah menyamakan keadilan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan ekonomi tenaga kerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia dengan arah gotong royong sebagai ciri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila.¹⁰⁶

Menurut Undang-Undang adapaun tujuan dari hukum Ketenagakerjaan yaitu sebagaimana yang diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan hukum Ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

5. Hubungan Kerja

Pengertian Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

¹⁰⁶Halili Toha, HariPramono. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh, Cetakan Pertama*, Jakarta: Bina Aksara. 1987. halaman 1.

Hubungan kerja adalah hubungan hukum yang dilakukan oleh sekurang-kurangnya dua subjek hukum, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh dalam hubungannya dengan pekerjaan. Hal ini menunjukkan posisi kedua pihak, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh, karena ada hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Dalam pengertian hubungan kerja tersebut, terkandung arti bahwa pihak pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan berada di bawah pimpinan pihak lain yang disebut pengusaha. Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, berakhirnya hubungan kerja, dan penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.¹⁰⁷

Hubungan Kerja menurut pendapat para ahli :

Pada pandang Iman Soepomo dalam bukunya *Sendjun Manulang* menyebutkan bahwa, pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹⁰⁸

Ciri khas hubungan kerja adalah bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan), sehingga dapat disimpulkan bahwa

¹⁰⁷ Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Galia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 43.

¹⁰⁸ Manulang, *Sendjun H. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rineka Cipta, 1990. Hlm 67

hubungan kerja timbul jika seseorang atau banyak orang bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan). Iman Soepomo memberikan batasan mengenai hubungan kerja adalah “suatu hubungan antara seorang buruh dengan majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh.”¹⁰⁹

Dengan demikian dapat dilihat bahwa hubungan kerja adalah suatu bentuk hukum yang lahir atau dibuat setelah dibuatnya suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan. Demikian pula perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang ditetapkan oleh pengusaha.

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

1. adanya pekerjaan (arbeid);

¹⁰⁹ Halili Toha, HariPramono. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh, Cetakan Pertama*, Jakarta: Bina Aksara. 1987. hlm 1.

2. di bawah perintah/gezag ver houding (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi);
3. adanya upah tertentu;
4. dalam waktu (tijd) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu).

Untuk waktu tertentu yang dikenal dengan istilah kontrak kerja dan pekerja harian lepas. Sedangkan untuk waktu yang tidak tertentu dikenal dengan pekerja tetap. Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.¹¹⁰

6. Pihak-pihak dalam Hubungan kerja

A. Pekerja atau Buruh Pasal 1 angka 4 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.¹¹¹

B. Pengusaha atau Majikan dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pengusaha adalah:¹¹²

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,

¹¹⁰ Wijayanti, Asri. *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Vol. 1. Sinar Grafika, 2009. Hlm 37

¹¹¹ Zainal Asikin, et al. *Op.cit.*, hlm. 41

¹¹² Pasal 1 angka 5 Undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hlm. 317

- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh dengan memberi upah untuk menjalankan perusahaan.

7. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan perjanjian dimana pihak kesatu, si pekerja mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si pekerja dengan membayar upah.¹¹³

Pengertian Perjanjian Kerja Pekerja dan pengusaha merupakan 2 (dua) factor yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Dengan terjadinya sinergi kedua factor itu, baru perusahaan akan berjalan dengan baik. Sinergi antara pengusaha dengan pekerja adalah hubungan kerja. Dalam praktek terjadinya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja yang terlebih dahulu dipersiapkan oleh pengusaha.¹¹⁴

Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Pengertian perjanjian diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang menyebutkan perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain

¹¹³ Zainal Asikin. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta. Rajawali Grafindo. Hal. 65

¹¹⁴ Halili Toha dan Hari Pramono. 1987. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*. Jakarta. Bina Aksara. Hal. 12

atau lebih. Dalam pengertian perjanjian pada Pasal 1313 KUHPdata tersebut hanya menyebutkan tentang pihak yang atau lebih mengikatkan dirinya pada pihak lainnya, dan sama sekali tidak menentukan untuk tujuan apa suatu perjanjian tersebut dibuat.

Menurut pendapat ahli :

Menurut R. Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.¹¹⁵

Pada perjanjian dikenali asas kebebasan berkontrak, yang dimaksud asas tersebut yaitu bahwa setiap orang boleh membuat perjanjian yang berisi macam apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.¹¹⁶ Dalam perjanjian kerja terdapat unsur perjanjian kerja yang dapat dianggap sah dan konsekuensinya telah dianggap sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya, dalam setiap perjanjian terdapat dua macam subjek perjanjian, yaitu:¹¹⁷

- a. Seorang manusia atau badan hukum yang mendapat beban kewajiban untuk sesuatu;
- b. Seorang manusia atau badan hukum yang mendapatkan hak atas pelaksanaan kewajiban itu.

¹¹⁵ Imam Soepomo. 1968. *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan-Kerja*. Jakarta. Bhayangkara. Hal. 75

¹¹⁶ Wiwoho Soedjono. 1991. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta. Hal. 9

¹¹⁷ Halim, Ridwan dan Gultom, Sri Subiandini. 2001. *Sari Hukum Tenaga Kerja (buruh) Aktual*. Jakarta. PT. Pradnya Paramita. Hal. 12

Perjanjian kerja mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Hal ini hendaknya harus disadari, karena perjanjian kerja yang dibuat dan diamati secara baik akan dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pengusaha.¹¹⁸

Syarat sah Perjanjian Kerja :

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerdata.¹¹⁹ Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:¹²⁰

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban, umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Bentuk Perjanjiannya :

Bentuk Perjanjian Kerja Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan dan atau tertulis (Pasal 51 Ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Secara normatif bentuk tertulis menjamin hak dan kewajiban

¹¹⁸ *Ibid.*, Hlm. 13

¹¹⁹ Pasal 1320 KUHPerdata

¹²⁰ Pasal 52 Ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.¹²¹

C. Tinjauan Umum Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan)

1. Sejarah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu 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 sektor non formal.¹²²

Asal muasal terbentuknya PT Jamsostek (Persero) ialah mengalami proses yang panjang sebelum berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Sejarah pembentukan dimulai dari Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 Jo Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang Kecelakaan Kerja, Peraturan Menteri Perburuan (PMP) Nomor 48 Tahun 1952 Jo PMP Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pengaturan Bantuan Untuk Usaha Penyelenggaraan Kesehatan Buruh, Peraturan Menteri Perburuan Nomor 15 Tahun 1957 tentang Pembentukan Yayasan Sosial Buruh, Peraturan Menteri Perburuan Nomor 5 Tahun 1964 tentang Pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja.¹²³

¹²¹ Pasal 51 Ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹²² Asri Wijayanti. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta. Penerbit Sinar Grafika. Hal. 122.

¹²³ Agusmida, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan KajianTeori*, Penerbit: Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, Hlm. 128

Setelah mengalami perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan, maupun cara penyelenggaraan proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan. Pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 33 Tahun 1977 tentang Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) yang mewajibkan setiap pemberi kerja atau pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK serta di samping itu terbit pula Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 1977 tentang Pembentukan Wadah Penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek. Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), maka melalui Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja.¹²⁴

Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang akibat risiko sosial dan ekonomi. Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang ini berhubungan dengan Amandemen Undang-Undang Dasar 1945 tentang Perubahan Pasal 34 ayat (2), yang mengatur bahwa negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan

¹²⁴<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/sejarah.html> di akses pada Sabtu, 19 Oktober 2019 Pkl 10.00 Wita.

masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.¹²⁵

Tindakan PT Jamsostek (Persero) yang mengdahulukan kepentingan dan hak normatif tenaga kerja di Indonesia dengan menyelenggarakan 4 (empat) program jaminan sosial. Adapun program jaminan sosial tersebut yaitu Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Lahirnya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, maka tanggal 1 Januari 2014, PT Jamsostek berubah menjadi Badan Hukum Publik yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan).¹²⁶

BPJS tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dengan penambahan Jaminan Pensiun (JP) mulai 1 Juli 2015. Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat

¹²⁵ <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/sejarah.html> di akses pada Sabtu, 19 Oktober 2019 Pkl 10.00 Wita.

¹²⁶ www.bpjsketenagakerjaan.go.id diakses pada tanggal 30 November 2017

dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Dengan demikian jaminan sosial tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi risiko-risiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua, dan lainnya.¹²⁷

Berdasarkan ketentuan Pasal 99 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, setiap pekerja berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Pelaksanaannya diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan yang dimaksud adalah Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan atau perusahaan. Pengertian dari perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan, atau milik badan, hukum baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah ataupun imbalan dalam bentuk lain.¹²⁸

2. Pengertian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan BPJS Ketenagakerjaan

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat Indonesia, mengembangkan program jaminan sosial

¹²⁷ Tunggal, Hadi Setia. "Kumpulan Peraturan Sistem Jaminan Nasional (SISN) dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)." Jakarta: Harvarindo (2016). Hlm. 887

¹²⁸ Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja sector non formal.¹²⁹

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah merupakan suatu program yang bila mengacu pada Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2014 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial di selenggarakan oleh pemerintah yang bergerak di bidang jaminan sosial yang bertujuan untuk menjamin dan memberikan kehidupan yang lebih baik kepada masyarakat terkait dalam hal jaminan sosial.¹³⁰

BPJS Ketenagakerjaan merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Pengertian asuransi sosial itu sendiri adalah suatu mekanisme pengumpulan dana yang bersifat wajib yang berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/ atau anggota keluarganya. BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang bertanggungjawab kepada Presiden dimana BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja Indonesia baik sektor formal maupun informal dan orang asing yang bekerja di Indonesia sekurang-kurangnya 6 bulan. Perlindungan yang diberikan berupa :

(a) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK);

(b) Jaminan Kematian (JK);

¹²⁹ Asri Wijayanti. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta. Penerbit Sinar Grafika. Hal. 122.

¹³⁰ Muhammad Suryan Saad, Skripsi. 2016. *"Tinjauan Yuridis Penyelenggaraan Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan"*. Hasil Penelitian Universitas Hasanudin Makassar, 2016. Hal. 18.

(c) Jaminan Hari Tua (JHT);dan

(d) Jaminan Pensiun (JP).¹³¹

Dari pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa BPJS ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan merupakan jaminan sosial yang berhak di dapatkan oleh setiap karyawan yang terdaftar di perusahaan, adapun peranan yang sangat penting bagi karyawan terkait dengan BPJS adalah :¹³²

- a) Membuat karyawan nyaman bekerja karena merasa terlindungi.
- b) Memberikan masa depan untuk karyawan karena adanya program Jamina Hari Tua dan Jaminan Pensiun.
- c) Membuat keluarga terlindungi dari sisi kesehatannya, karena dalam 1 (satu) peserta yang terdaftar di perusahaan bisa membawa atau menanggung 1 (satu) istri dan 3 (tiga) anak.
- d) Biaya iuran BPJS Kesehatn yang terjangkau, karena karyawan hanya membayar 1% dan 4% dibayarkan oleh Perusahaan sehingga total pembayaran adalah 5% dari upah yang di laporkan.
- e) Karyawan merasa aman karena ketika berangkat kerja,selama bekerja dan pulang bekerja di lindungi oleh jaminan kecelakaan kerja.

3. Ruang Lingkup BPJS Ketenagakerjaan

Pada ketentuan Pasal 20 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa Organ BPJS Ketenagakerjaan terdiri atas Dewan Pengawas dan Direksi. Berdasarkan ketentuan Pasal 21 UndangUndang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara

¹³¹ *Ibid.*, Hlm 23

¹³² *Ibid.*, Hlm 24

Jaminan Sosial mengatur bahwa Dewan Pengawas terdiri atas 7 (tujuh) orang profesional. Dewan Pengawas terdiri atas 2 (dua) orang unsur pemerintah, 2 (dua) orang unsur pekerja, dan 2 (dua) orang unsur pemberi kerja, serta 1 (satu) orang unsur tokoh masyarakat. Anggota Dewan Pengawas diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, salah seorang dari anggota Dewan Pengawas ditetapkan sebagai ketua Dewan Pengawas oleh Presiden.¹³³

Anggota Dewan Pengawas diangkat untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat 25 diusulkan untuk diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya. BPJS Ketenagakerjaan mempunyai visi dan misi dalam menyelenggarakan program jaminan sosial. Adapun visi dari BPJS Ketenagakerjaan yaitu menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berkelas dunia, terpercaya, bersahabat dan unggul dalam operasional serta pelayanan. Adapun misi BPJS Ketenagakerjaan dibagi menjadi tiga yaitu untuk tenaga kerja, pengusaha dan negara. Misi untuk tenaga kerja yaitu memberikan perlindungan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarga. Misi untuk pengusaha yaitu menjadi mitra terpercaya untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas, sedangkan misi untuk negara yaitu berperan serta dalam pembangunan.¹³⁴

¹³³ Indargo, Tutut. *pelaksanaan penerapan sanksi bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial bpjs ketenagakerjaan di kota yogyakarta*. diss. uajy, 2016. hlm. 24

¹³⁴ *Ibid.*, Hlm 25

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS menyelenggarakan sistem jaminan sosial nasional berdasarkan prinsip: ¹³⁵

- a) Kegotong Royongan;
- b) Nirlaba;
- c) Keterbukaan;
- d) Kehati-Hatian;
- e) Akuntabilitas;
- f) Portabilitas;
- g) Kepesertaan Bersifat Wajib;
- h) Dana Amanat; Dan
- i) Hasil Pengelolaan Dana Jaminan Sosial Dipergunakan Seluruhnya Untuk Pengembangan Program Dan Untuk Sebesar-Besar Kepentingan Peserta.

BPJS Ketenagakerjaan mempunyai status sebagai Badan Hukum Publik, sehingga pertanggungjawabannya langsung dari Presiden sesuai ketentuan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Berdasarkan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa BPJS mempunyai tugas yaitu: ¹³⁶

- a) melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta;
- b) memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja;

¹³⁵ Pasal 4 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

¹³⁶ Pasal 10 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

- c) menerima bantuan iuran dari pemerintah;
- d) mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan peserta;
- e) mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial;
- f) membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program Jaminan Sosial; dan
- g) memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program Jaminan Sosial kepada peserta dan masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikaji bahwa sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional bahwa pada tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015. Jaminan sosial tersebut diberikan kepada pekerja yang sudah mendaftarkan diri ke dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa pemberi kerja yang tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan maka akan dikenakan sanksi administratif.¹³⁷

4. Wewenang BPJS

¹³⁷ Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS berwenang untuk: ¹³⁸

- a. Menagih pembayaran Iuran;
- b. Menempatkan Dana Jaminan Sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai;
- c. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan Peserta dan Pemberi Kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional;
- d. Membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh Pemerintah;
- e. Membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan.

5. Kewajiban Perusahaan/Pelaku Usaha Untuk Mengikutsertakan Pekerja Dalam Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 28 H ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 mengatur bahwa setiap orang mempunyai hak dalam memperoleh jaminan sosial untuk kelangsungan hidupnya.¹³⁹ Jaminan sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak. Adapun yang dimaksud dengan kebutuhan

¹³⁸ Pasal 10 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

¹³⁹ Pasal 28 H ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945

dasar hidup adalah kebutuhan esensial setiap orang agar dapat hidup yang layak demi terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.¹⁴⁰

Berdasarkan ketentuan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2004 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa pemberi kerja wajib mengikut sertakan pekerja dalam program jaminan sosial. Adapun program jaminan sosial yang wajib di ikuti adalah Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pensiun. Pemberi kerja dalam melakukan pendaftaran, wajib memberikan data dirinya dan pekerjaanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS Ketenagakerjaan.¹⁴¹

Adanya pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang memiliki aturan bahwa pemberi kerja yang tidak mengikut sertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan, maka akan dikenakan sanksi administratif.¹⁴²

Sanksi akan diberikan secara bertahap oleh BPJS Ketenagakerjaan. Sanksi dimulai dengan peringatan dan denda karena membatalkan beberapa layanan publik. Peringatan tertulis dan denda langsung diberlakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Sanksi penghapusan pelayanan publik dilaksanakan oleh pemerintah atau pemerintah daerah atas permintaan BPJS Ketenagakerjaan.

Perusahaan mempunyai kewajiban untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan Pasal 15 ayat (1) UndangUndang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara

¹⁴⁰ Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

¹⁴¹ Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2004 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

¹⁴² Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Jaminan Sosial. Apabila perusahaan mempunyai kesadaran bahwa jaminan sosial merupakan hak dari setiap pekerja sesuai dengan ketentuan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, maka perusahaan tidak akan dikenakan sanksi, tetapi sebaliknya apabila perusahaan tidak melakukan kewajibannya untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan, maka perusahaan akan diberikan sanksi administratif. Sanksi ini diberikan sebagai akibat dari tidak terpenuhinya hak pekerja untuk mendapatkan kebutuhan dasar hidup yang layak yaitu berupa jaminan sosial.¹⁴³

Sanksi merupakan bagian penutup yang penting di dalam aturan hukum dan setiap aturan hukum yang ada di Indonesia selalu ada sanksi dibagian akhir aturan tersebut. Sanksi tidak hanya di cantumkan dalam bentuk undang-undang saja, tetapi bentuk aturan lain dibawah undang-undang seperti peraturan pemerintah, peraturan menteri dan lain sebagainya. Pencantuman sanksi di dalam suatu aturan hukum yang ada di Indonesia menjadi sebuah kewajiban yang harus dituangkan. Hukum seakan-akan tidak bergigi dan tidak dipatuhi jika di dalamnya tidak dicantumkan sanksi.¹⁴⁴

6. Manfaat BPJS Ketenagakerjaan dan Jenis Program

Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan bukan penerima upah adalah:¹⁴⁵

¹⁴³ Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

¹⁴⁴ Adjie, Habib, *Hukum Notaris Indonesia (Tafsir Tematik Terhadap UU No, 30 Tahun 2004 Tentang Jabatan Notaris)*, Refika Aditama, Bandung, 2008, Hlm 89-90

¹⁴⁵ <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/tentang-kami.html>

1) Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Jaminan Kecelakaan Kerja adalah jaminan yang memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi pekerja yang mengalami kecelakaan dalam hubungan kerja termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang di sebabkan oleh lingkungan kerja.

Manfaat jaminan kecelakaan kerja yaitu mendapatkan santunan berupa uang sebagai pengganti biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, biaya pengobatan atau perawatan, biaya rehabilitasi serta santunan sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat baik, fisik maupun mental, santunan kematian sebagai akibat peristiwa berupa kecelakaan kerja. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya resiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja.

2) Program Jaminan Kematian (JKM)

Jaminan Kematian (JKM) adalah santunan kematian berupa uang tunai dan santunan berupa uang pengganti biaya pemakaman, seperti pembelian tanah (sewa atau retribusi), peti jenazah, kain kafan, transportasi, dan lain-lain yang berkaitan dengan tata cara pemakaman sesuai dengan adat istiadat, agama dan kepercayaan

kepada Tuhan Yang Maha Esa serta kondisi daerah masing-masing dan tenaga kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian (JKM). Jaminan kematian diperuntukkan bagi ahli waris dari peserta BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal dunia karena kecelakaan kerja. Jaminan kematian (JKM) diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

3) Program Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan hari tua (JHT) adalah program penghimpunan dana yang ditunjukkan sebagai simpanan yang dapat dipergunakan oleh peserta, terutama bila penghasilan yang bersangkutan terhenti karena berbagai sebab, seperti cacat total tetap, telah mencapai usia 56 tahun, meninggal dunia atau berhenti bekerja (PHK, mengundurkan diri, atau meninggalkan Indonesia untuk selamanya) santunan yang diberikan berupa uang yang dibayarkan secara sekaligus atau berkala. Manfaat JHT adalah berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya, yang dibayarkan secara sekaligus apabila :

- a) Peserta mencapai usia 56 tahun.
- b) Meninggal dunia.
- c) Cacat total tetap yang dimaksud usia pensiun termasuk peserta yang berhenti bekerja karena mengundurkan diri, terkena PHK dan sedang tidak aktif bekerja; atau peserta yang meninggalkan wilayah Indonesia untuk selamanya.

7. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS)

Pekanbaru

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.¹⁴⁶

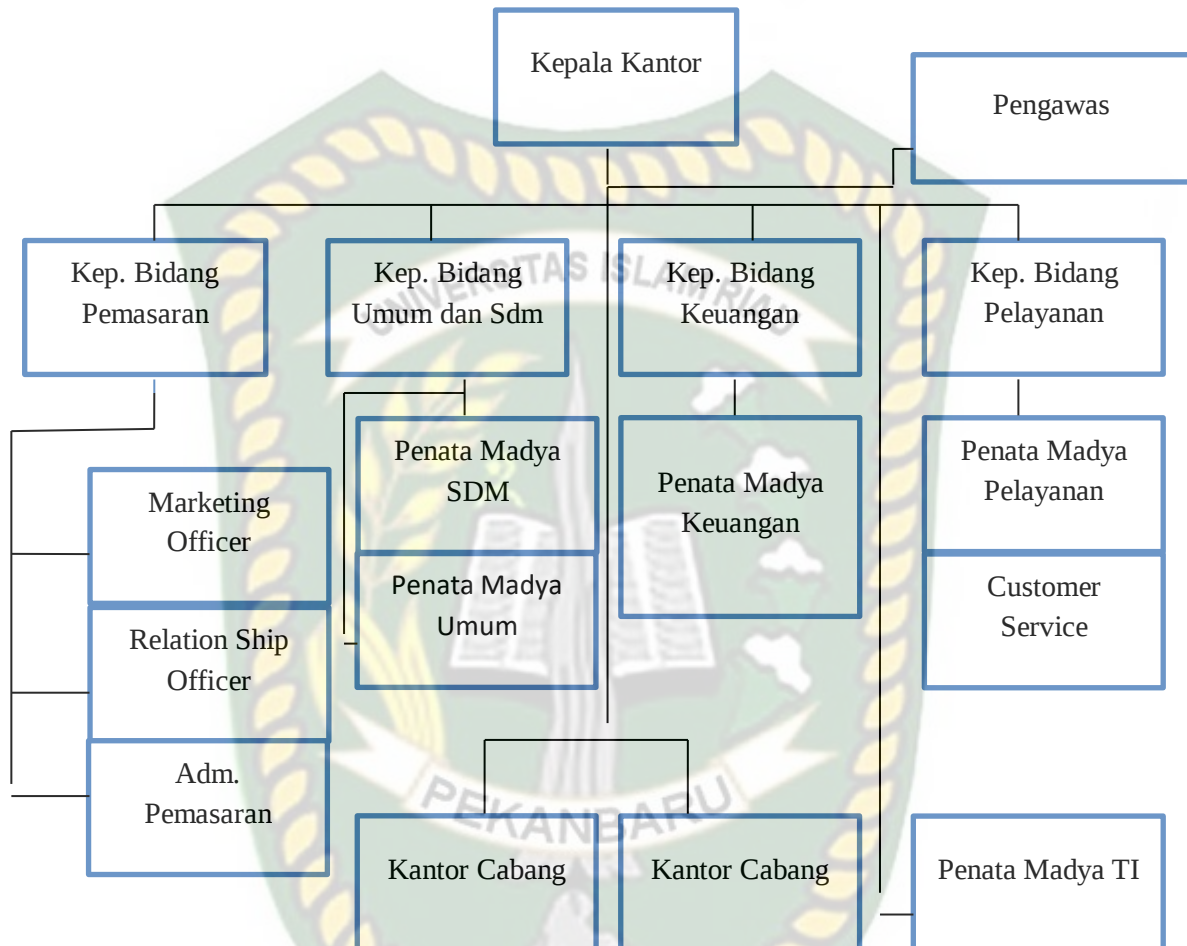
BPJS Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru yang beralamat di jalan Jl. Tengku Zainal Abidin No.26, Kota Pekanbaru. Dimana kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru ini pimpinan tertingginya ialah Kepala kantor cabang yang dibantu oleh para kapid.¹⁴⁷

¹⁴⁶ <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/tentang-kami.html>

¹⁴⁷ Hasil wawancara Penulis bersama Bapak Iqbal (Pihak BPJS Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru), tanggal 12 Juli 2022, 14.10 WIB

Bagan 2.1

Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan



Sumber : Hasil Penelitian

8. Tugas/Kewajiban BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru

1 Kepala kantor cabang

Mengarahkan, mengevaluasi dan mengendalikan kegiatan operasional dikantor cabang, selaras dengan kebijakan dan strategi yang ditetapkan dikantor wilayah, guna memastikan pencapaian target cabang dan wilayah secara optimal, sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku diperusahaan.

2. Pengawas

Untuk Mengawasi segala bentuk kerja Kantor Cabang

3 Kepala Bidang Pemasaran

Merancang program pemasaran formal, informal dan khusus (untuk pengembangan kepesertaan) dan pengelolaan kepesertaan melalui program CRN dicabang yang selaras dengan strategi pemasaran wilayah, pemantauan dan membina kinerja marketing officer (MO) dan relation officer (RO) serta mengendalikan pelayanan administrasi kepesertaan, guna memastikan target kepesertaan dan iuran.

4 Marketing Officer

Menyusun usulan program pemasaran untuk tim-nya, mengkoordinasikan dan melaksanakan kegiatan pemasaran untuk mengakui sisi kepesertaan baru atau mendapatkan kembali peserta yang telah keluar dari kepesertaan (untuk masuk kembali menjadi peserta), serta melakukan pembinaan kepada tim, guna memastikan tercapainya target kepesertaan dan iuran yang telah diberikan.

5 Relation Officer

Menyusun usulan rencana pengelolaan kepesertaan untuk tim-nya mengkoordinasikan dan / atau melaksanakan kegiatan pembinaan kepada peserta (sebagai bagian dari program CRN), memberikan pelayanan dan menangani keluhan peserta dengan tepat, serta melakukan pembinaan kepada tim-nya, guna tercapainya tertib administrasi, adanya hubungan

baik dengan peserta, dan meningkatkan kepesertaan dan iuran yang telah diberlakukan.

6 Penata Madya Administrasi Pemasaran

Menghimpun dan mengelola data yang terkait dengan kegiatan pemasaran dan administrasi kepesertaan, melakukan pelayanan dokumen administrasi dan penghitungan besar iuran serta denda (jika ada), guna menyediakan data yang akurat dan dokumen yang lengkap untuk mendukung kelancaran kegiatan pemasaran.

7 Kepala Bidang Keuangan dan TI

Memantau dan mengkoordinasikan kegiatan yang terkait dengan pengelola keuangan dan teknologi informasi di kantor cabang, guna memberikan dukungan pada aspek keuangan dan TI strategi kegiatan operasional yang efektif dan efisien.

8 Penata madya keuangan

Mengkompilasi usulan anggaran dari setiap bidang dikantor cabang, melaksanakan pengendalian penggunaan anggaran dan mencatat transaksi yang terjadi, serta memenuhi kewajiban pajak perusahaan, guna menghasilkan pengelolaan anggaran yang efektif dan efisien serta dipenuhinya kewajiban yang terkait dengan perpajakan.

9 Penata Madya TI

Melaksanakan pengaturan penggunaan, perbaikan, dan pemeliharaan hardware, software dan jejaring serta mengelola database dan aplikasi, guna mengoptimalkan pengoperasian perangkat sistem informasi untuk

memberikan pelayanan yang cepat dan akurat kepada peserta dan untuk efektifitas kegiatan operasional.

10 Kepala bidang pelayanan

Merencanakan, mengkoordinasikan, memantau dan mengevaluasi penyelenggaraan dan pelaksanaan program JHT, JK, JPK dan JKK guna memastikan kegiatan pelayanan berlangsung lancar dan memenuhi standar kualitas yang ditentukan.

11. Penata madya pelayanan

Melakukan verifikasi terhadap dokumen pendukung proses klaim program JHT dan JK, menentukan besar klaim dan memproses klaim sesuai ketentuan yang berlaku, guna memenuhi kewajiban persyaratan klaim pada peserta dengan tepat jumlah dan waktu. Melakukan verifikasi dokumen pendukung dan perhitungan biaya sesuai ketentuan dalam proses klaim program JPK dan JKK, menentukan besar klaim dan memproses klaim, serta menentukan kinerja dan melakukan pembinaan pada mitra PPK, guna memenuhi kewajiban proses klaim pada peserta dengan tepat sasaran, mutu dan waktu.

12 Customer service

Memberikan pelayanan pada peserta maupun peserta sesuai kebutuhan (seperti pelayanan kepesertaan, iuran, pengajuan jaminan, permintaan informasi dll), menangani keluhan peserta sesuai ketentuan, guna memenuhi kebutuhan dengan tepat sasaran dan tepat waktu, dan untuk menjaga kepuasan pelanggan sesuai standar yang ditetapkan.

13 Kepala bidang umum dan SDM

Memantau dan mengkoordinasikan kegiatan pengelolaan sumberdaya manusia, pengadaan barang dan jasa, pemeliharaan aset dan pelayanan umum bagi pegawai (seperti rumah tangga, kebersihan, keamanan, kearsipan, dll), serta hubungan komunikasi dengan pihak internal dan eksternal, guna memberikan dukungan kepada aspek SDM dan umum bagi kelancaran bisnis dikantor cabang.

14 Penata madya SDM

Melakukan pengelolaan sistem SDM, administrasi kepegawaian dan pembinaan bagi pegawai dikantor cabang, sesuai arahan, guna memberikan dukungan optimal terhadap kelancaran operasional.

15 Staff Umum

Mengkoordinasikan pemberian layanan umum dan penyediaan barang atau jasa sesuai kebutuhan, serta melaksanakan program komunikasi.¹⁴⁸

9. Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru

VISI dan MISI Adapun visi dan misi BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru antara lain sebagai berikut :¹⁴⁹

¹⁴⁸ Hasil wawancara Penulis bersama Bapak Iqbal (Pihak BPJS Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru), tanggal 12 Juli 2022, 14.15 WIB

¹⁴⁹ Hasil wawancara Penulis bersama Bapak Iqbal (Pihak BPJS Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru), tanggal 12 Juli 2022, 14.16 WIB

1. Visi Menjadi Badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berkelas dunia, terpercaya, bersahabat dan unggul dalam Operasional dan Pelayanan.
2. Misi Sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yang memenuhi perlindungan dasar bagi tenaga kerja serta menjadi mitra terpercaya bagi:
 - Tenaga Kerja: Memberikan perlindungan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarga.
 - Pengusaha: Menjadi mitra terpercaya untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas.
 - Negara: Berperan serta dalam pembangunan.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Tanggung Jawab Pelaku Usaha Ayam Geprek Mustika yang Tidak Mendaftarkan Pekerjaanya Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan

Pelaksanaan Tanggung Jawab Pelaku usaha Ayam geprek Mustika Pekanbaru yang tidak mendaftarkan pekerjaanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor tersebut datang dari pelaku usaha ayam geprek mustika, Pekerja dan Faktor BPJS Ketenagakerjaan itu sendiri.

Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Tanggung Jawab Pelaku usaha Ayam geprek mustika Pekanbaru yang tidak mendaftarkan pekerjaanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan

Menurut Hasil wawancara penulis bersama Ibu E selaku Pelaku Usaha ayam geprek mustika Pekanbaru, ia menyatakan bahwa Ayam Geprek Mustika Pekanbaru, bergerak sejak tahun 2017 dan sejauh ini memiliki 7 Orang pekerja, akan tetapi pelaku usaha/pemilik usaha belum melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pelaku usaha yaitu untuk mendaftarkan Pekerjaanya sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaanyang dimana Sebenarnya untuk memiliki BPJS Ketenagakerjaan ini penting untuk dapat menjamin hak si pekerja ketika ia melaksanakan pekerjaanya, manfaat dari BPJS Ketenagakerjaan inipun ialah dapat menjamin hak si pekerja ketika bekerja di Ayam Geprek Mustika. Selama ia melaksanakan

usahnya mulai dari 2017 hingga saat ini belum pernah mendapatkan Sanksi dalam bentuk apapun dari pihak BPJS Ketenagakerjaan karena tidak melaksanakan kewajibannya untuk mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Dalam Pelaksanaan Tanggung Jawab sebagai Pelaku Usaha Ayam Geprek Mustika Pekanbaru yang tidak mendaftarkan Pekerjaanya menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan, E selaku Pemilik Ayam Geprek mustika melakukan beberapa bentuk tanggung jawab yaitu : Memberikan bantuan Dana jika terjadi suatu kecelakaan kerja akan tetapi sampai saat ini belum ada terjadi kecelakaan kerja ataupun yang lainnya seperti meninggal dunia akan mendapatkan santunan dari Ibu E.¹⁵⁰

Sebagaimana hasil wawancara diatas, menurut penulis Seharusnya Pelaku Usaha/Pemilik Usaha wajib untuk melakukan Pendaftaran para Pekerjaanya menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan, karena Berdasarkan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial menyatakan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan pekerja/ buruh kedalam keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan ini tidak lain, yaitu bertujuan untuk mensejahterakan pekerja/buruh yang dalam hal ini adalah pihak yang lemah di bawah kekuasaan perusahaan.¹⁵¹

¹⁵⁰ Hasil Wawancara dengan Ibu E sebagai Pelaku usaha, tanggal 11 Juli 2022, 16.20 WIB, Kode 1a

¹⁵¹ Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial

Menurut Pasal 14 Undang-Undang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial yang berbunyi “Pada dasarnya, setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial.” Tertulis pada pasal tersebut telah dijelaskan bahwa seluruh Pekerja diwajibkan untuk menjadi peserta BPJS. Akan tetapi pada kasus di atas dimana pihak Ayam geprek mustika tidak mendaftarkan pekerjanya untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, padahal sudah jelas-jelas diatur pada undang-undang bahwa diwajibkan untuk pelaku usaha mendaftarkan pekerjanya untuk menjadi peserta jaminan sosial. Seperti pada undang-undang berikut :

Pasal 35 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja”.¹⁵²

Berdasarkan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, diterangkan bahwa pemberi kerja selain penyelenggara negara yang tidak mendaftarkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dikenai sanksi administratif berupa:¹⁵³

1. Teguran tertulis
2. Denda, dan/atau

¹⁵² Pasal 35 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

¹⁵³ Berdasarkan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

3. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu

Pemberian sanksi perusahaan berupa teguran dan denda dilakukan oleh BPJS, sedangkan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu menyangkut perizinan, dilakukan oleh pemerintah atau pemerintah daerah atas permintaan BPJS. Berikut ketentuan tata cara pemberian sanksi administratif sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang Selain Pemberi Kerja Pekerja Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial :¹⁵⁴

1. Sanksi teguran tertulis diberikan paling banyak 2 kali masing-masing untuk jangka waktu paling lama 10 hari kerja.
2. Sanksi denda diberikan untuk jangka waktu paling lama 30 hari sejak berakhirnya pemberian sanksi teguran kedua. Denda dikenakan setiap bulan sebesar 0,1% dari iuran yang seharusnya dibayarkan. Denda tersebut menjadi pendapatan lain dana jaminan sosial.
3. Sanksi tidak mendapat layanan publik tertentu meliputi: perizinan terkait usaha, izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek, izin mempekerjakan tenaga kerja asing, izin perusahaan penyedia jasa pekerja, serta Izin Mendirikan Bangunan (IMB).

¹⁵⁴ Peraturan Pemerintah (PP) tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang Selain Pemberi Kerja Pekerja Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial

Disuatu sisi Pelaku Usaha ayam geprek mustika memang salah karena tidak mendaftarkan pekerjanya untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, akan tetapi Pelaku Usaha ayam geprek mustika dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai Pemilik Ayam Geprek Mustika tetap memberikan/bertanggung jawab apabila terjadi suatu kecelakaan kerja kepada para pekerjanya.

b) Pekerja Ayam geprek mustika Pekanbaru

Pekerja di Ayam Geprek Mustika Pekanbaru berjumlah 7 Orang, dan menurut mereka untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan itu Tidak terlalu penting atau biasa-biasa saja. dimana bagi para pekerja manfaat dari menjadi peserta BPJS hanya untuk menjamin kalau semisalnya terjadi kecelakaan kerja yang berat, selama mereka bekerja di Ayam Geprek Mustika para pekerja yang tidak menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan tidak pernah mendapatkan sanksi ataupun penindakan dari pihak BPJS Ketenagakerjaan, Menurut para pekerja sejauh ini dalam Pelaksanaan tanggung jawab pelaku usaha jika terjadi kecelakaan kerja akan siap membantu namun sampai saat ini belum ada terjadi kecelakaan kerja.¹⁵⁵

Menurut pandangan penulis, seharusnya para Pekerja meminta hak mereka kepada pelaku usaha dimana hak tersebut ialah Hak untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, seperti yang disebutkan dalam Pasal 35 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi:¹⁵⁶ “Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib

¹⁵⁵ Hasil Wawancara dengan Para Pekerja Ayam Geprek Mustika, tanggal 11 Juli 2022, 16.20 WIB, Kode 1b

¹⁵⁶ Pasal 35 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja”.

Selain itu Pekerja juga mendapatkan banyak manfaat dari keikutsertaan mereka di dalam BPJS Ketenagakerjaan, dimana Manfaat BPJS Ketenagakerjaan itu sangatlah banyak, diantaranya ialah :

1. Sebagai Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Tak ada yang bisa memprediksi jika terjadi kecelakaan kerja. Meskipun dilengkapi dengan peralatan keselamatan, namun tak menjamin kejadian ini bisa menimpa siapa pun. Fungsi dari BPJS Ketenagakerjaan yang pertama adalah menjamin karyawan yang terdaftar program ini mendapatkan pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai jika menderita penyakit akibat kerja atau mengalami kecelakaan kerja. Risiko kecelakaan kerja tersebut terhitung dari karyawan pergi dan pulang kerja. Keseluruhan iuran pun menjadi tanggung jawab perusahaan.

2. Sebagai Jaminan Hari Tua (JHT)

Fungsi yang satu ini adalah, berupa jaminan yang bisa diterima oleh karyawan setelah memasuki usia pensiun. Program ini tentu bertujuan agar karyawan mendapatkan uang tunai setelah masa kerja selesai, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

3. Sebagai Jaminan Pensiun

Perbedaan jaminan pensiun dan jaminan hari tua adalah, jaminan pensiun baru dibayarkan selama per bulan maksimal hingga 180 bulan

sejak masa kerja karyawan selesai atau pensiun. Jaminan ini berfungsi untuk menjamin karyawan memiliki kelayakan hidup setelah berkurangnya penghasilan. Iuran pun bisa diturunkan ke anak karyawan yang menjadi peserta, bila karyawan meninggal.

4. Sebagai Jaminan Kematian (JKM)

Jaminan yang satu ini, berupa bantuan dana jika karyawan yang terdaftar meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Santunan biasanya akan diberikan langsung kepada ahli waris dari peserta.

Maka dari itu, Pelaku usaha tidak perlu bingung dan pusing lagi dalam hal itu. dan juga Pekerja akan mendapat 4 jaminan sesuai pada Undang-Undang No 24 tahun 2011 tentang BPJS. yaitu Jaminan Hari tua, Jaminan Kecelakaan kerja, Jaminan kematian dan jaminan Pensiun.

c) BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru

Menurut Hasil wawancara penulis bersama Pegawai BPJS yaitu Bapak Iqbal, BPJS Ketenagakerjaan/Jaminan sosial merupakan hak setiap warga negara untuk mendapatkan kepastian atas perlindungan dan kesejahteraan masyarakat di masa depan. Negara menjamin kepastian tersebut dengan membentuk lembaga Penyelenggara Jaminan Sosial sebagai sarana untuk memenuhi kewajiban negara dalam melindungi warga negaranya. dan menurut pihak BPJS sangat penting para pelaku usaha mendaftarkan Pekerjaanya untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan karena hal ini menyangkut dengan perlindungan bagi seluruh pekerja yang berada di tempat usaha tersebut, baik itu jika terjadi kecelakaan kerja ataupun yang lainnya. Manfaat dari BPJS Ketenagakerjaan adalah perlindungan

untuk pekerja jika nanti ada kecelakaan kerja si Pelaku usaha tidak lagi memikirkan hal-hal yg terkait dengan biaya pengobatan karna sudah dialihkan oleh BPJS Ketenagakerjaan, jadi perusahaan hanya membayarkan iuran perbulannya dan resiko kecelakaan kerja dan lainnya itu akan menjadi tanggung jawab BPJS Ketenagakerjaan, termasuk jika meninggal dunia akan diberi santunan kepada ahli waris yg ditinggalkan. Jadi Pelaku usaha tidak perlu bingung dan pusing lagi dalam hal itu, Menurut Undang-Undang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial, pelaku usaha wajib mendaftarkan seluruh pekerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, bagi yang tidak mendaftarkan akan ada sanksi yg diberlakukan sesuai dengan Undang-Undang. Sanksi tersebut berupa Sanksi :

- a) Teguran tertulis,
- b)Denda, dan/atau
- c) Tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Pelaksanaan Tanggung Jawab Pelaku Usaha yang baik ialah mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan itu hal yang wajib, dimana pelaku usaha wajib mendaftarkan pekerjanya itulah bentuk tanggung jawab pelaku usaha yang baik dan benar,¹⁵⁷

Menurut Pendapat penulis, seharusnya pihak BPJS Ketenagakerjaan harus melaksanakan kerja yang nyata seperti menindak/memberikan sanksi kepada Para Pelaku Usaha yang tidak mengikuti aturan hukum yang telah diatur didalam

¹⁵⁷ Hasil Wawancara dengan Bapak Iqbal selaku Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru, tanggal 12 Juli 2022, 10.20 WIB, Kode 1c

undang-undang. karena sama-sama diketahui bahwa BPJS Ketenagakerjaan adalah program pemerintah yang memberikan jaminan sosial ekonomi untuk setiap pekerja indonesia, setiap perusahaan wajib mendaftarkan karyawannya untuk menjadi peserta dari BPJS ketenagakerjaan dengan iuran bulanan yang sebagian ditanggung oleh perusahaan. Jaminan social yang dimaksud terdiri atas jaminan berupa uang yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua serta jaminan berupa pelayanan yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan.

Sesuai dengan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial yang berisi “setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat enam bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program Jaminan Sosial,”¹⁵⁸ BPJS Ketenagakerjaan ini membuat Pekerja bekerja lebih aman, lebih tenang, lebih nyaman jelas ada perlindungan untuk mereka, ada kepastian perlindungan,

B. Hambatan Pelaku Usaha Ayam Geprek Mustika Tidak Mendaftarkan Pekerjaanya Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan

Pelaku Usaha dalam mendaftarkan pekerja untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan pastilah selalu ada hambatan, begitu juga yang dialami oleh Pemiliki/Pelaku Usaha Ayam Geprek Mustika untuk mendaftarkan pekerjaanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan

¹⁵⁸ Pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial

Hambatan pelaku usaha tidak mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan ada berbagai macam, mulai dari Pelaku usaha, Pekerja, dan BPJS Ketenagakerjaan. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Hambatan Pelaku usaha Ayam Geprek Mustika sehingga tidak mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan

Menurut hasil wawancara penulis bersama Alasan serta hambatan tersebut ialah :

1. Pekerja yang hanya beberapa bulan sudah berhenti/tidak bekerja

Salah satu hambatan yang terjadi ialah Pekerja yang bekerja hanya beberapa waktu saja, terkadang pelaku usaha ingin melakukan pendaftaran Pekerja untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, akan tetapi tiba-tiba saja Pekerja berhenti bekerja di Ayam Geprek Mustika.

2. Rendahnya Upah Pekerja

Gaji Pekerja ayam geprek mustika masih dibawah UMR, sehingga jika pekerja di daftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan akan mengakibatkan Pekerja mendapatkan Gaji yang sedikit, sehingga banyaknya penolakkan Pekerja untuk di daftarkan sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan.

3. Kurangnya Pengetahuan Pekerja

Dikarenakan kurangnya pengetahuan pekerja dengan manfaat BPJS Ketenagakerjaan banyak pekerja yang tidak berminat untuk di daftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

4. Rendahnya Kesadaran Hukum

Rendahnya kesadaran hukum sehingga membuat pekerja merasa baik – baik saja saat perusahaan tidak mendaftarkan pekerja dalam keanggotaan BPJS ketenagakerjaan.¹⁵⁹

Sedangkan menurut Penulis, dari 4 (empat) Hambatan diatas yang merupakan alasan Pelaku Usaha Ayam Geprek Mustika Tidak Mendaftarkan Pekerjaanya Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan. Dikarenakan tidak adanya Perjanjian kerja (Perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada memberikan pengertian bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yan memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak”).¹⁶⁰ yang mengatur tentang berapa lamanya pekerja harus bekerja di Ayam geprek mustika membuat pekerja seenaknya saja berhenti bekerja sehingga

¹⁵⁹ Hasil Wawancara dengan Ibu E sebagai Pelaku usaha, tanggal 11 Juli 2022, 16.20 WIB, Kode 2a.

¹⁶⁰ Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

membuat pemilik/pelaku usaha ayam geprek mustika kesulitan untuk mendaftarkan pekerja untuk menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan. Lalu faktor upah yang di nilai dibawah UMR membuat pelaku usaha tidak mendaftarkan pekerjanya karena jika ia mendaftarkan maka pekerja akan menerima upah yang sangat sedikit. Kurangnya pengetahuan dan Rendahnya kesadaran hukum para pekerja sehingga membuat pelaku usaha tidak mendaftarkan pekerja dalam peserta BPJS Ketenagakerjaan, dan juga para Pekerja tidak mempermasalahkan hal itu semua.

Hambatan-hambatan ini sebenarnya menurut penulis hanyalah hambatan kecil yang dapat diatasi, bagaimanapun bentuk hambatannya tetaplah mendaftarkan Pekerja untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan diwajibkan pada Undang-Undang baik Undang-undang Badan Penyelenggaran Jaminan

b) Hambatan Pekerja Ayam Geprek Mustika Pekanbaru sehingga tidak didaftarkan menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan

Menurut Hasil wawancara penulis bersama Para Pekerja Ayam Geprek Mustika, yang dimana Menurut para pekerja karna sebagai pekerja tidak tetap jadi repot jika mengurus BPJS Ketenagakerjaan karena kebanyakan pekerja dalam beberapa bulan sudah berhenti bekerja, dan juga Pekerja ayam geprek mustika banyak yang tidak ingin mendaftarkan dirinya pada BPJS Ketenagakerjaan jumlah

gaji yang akan berkurang jika nantinya dipotong untuk membayar BPJS Ketenagakerjaan.¹⁶¹

Pada pendapat penulis Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003), Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. dan sebenarnya upah haruslah dibayarkan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.¹⁶²

Jika pekerja mengalami hambatan karena kecilnya upah yang mereka dapat maka menurut Pasal 81 ayat (25) Undang-Undang Cipta Kerja menjelaskan bahwa perusahaan tidak boleh membayar upah lebih rendah dari upah minum yang sudah disesuaikan pemerintah. Dari dasar hukum tersebut, sudah jelas bahwa perusahaan wajib membayar UMR sesuai daerah perusahaan itu berdiri.¹⁶³

c) Hambatan menurut BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru.

Menurut Hasil wawancara penulis bersama Bapak Iqbal selaku Pegawai BPJS Ketenagakerjaan, yang dimana selama ini tidak terdapat Hambatan dalam proses pendaftaran para peserta BPJS Ketenagakerjaan Sampai saat ini tidak ada hambatan dari BPJS Ketenagakerjaan, jika ada yang mendaftar akan langsung

¹⁶¹ Hasil Wawancara dengan Para Pekerja Ayam Geprek Mustika, tanggal 11 Juli 2022, 16.20 WIB, Kode 2b

¹⁶² Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

¹⁶³ Pasal 81 ayat (25) Undang-Undang Cipta Kerja

diinput dan diproses lalu diberikan kode iuran(untk pembayaran tiap bulan), adapun hambatan itu biasanya datang dari pemilik usaha sendiri.¹⁶⁴

BPJS Ketenagakerjaan bertugas memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia, baik mereka yang bekerja secara informal maupun nonformal. Pekerja yang merupakan Penerima Upah (PU) maupun Bukan Penerima Upah (BPU) bisa mendaftarkan diri di BPJS Ketenagakerjaan. Adapun yang termasuk BPU yakni wirausaha, freelancer, dan pekerja paruh waktu.

Maka dari itu, Pihak BPJS Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru menyatakan tidak adanya hambatan dalam proses pembuatan/pendaftaran pekerja untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. karena BPJS Ketenagakerjaan sangat menguntungkan bagi si pekerja, Adapun manfaat yang diperoleh dari PU yakni:

- Jaminan Hari Tua (JHT)
- Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- Jaminan Kematian (JKM)
- Jaminan Pensiun (JP)
- Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

¹⁶⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak Iqbal Pegawai BPJS Ketenagakerjaan, tanggal 12 Juli 2022, 10.20 WIB, Kode 2c

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelaku Usaha Ayam Geprek Mustika memang tidak melakukan pendaftaran pekerjaanya untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, akan tetapi Pelaku Usaha ayam geprek mustika dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai Pemilik Ayam Geprek Mustika tetap memberikan/bertanggung jawab apabila terjadi suatu kecelakaan kerja kepada para pekerjaanya. Serta jika pekerja tersebut berhenti bekerja ia tetap memberikan bonus untuk pekerja.
2. Hambatan dalam mendaftarkan pekerja untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan ialah Pekerja yang hanya beberapa bulan sudah berhenti/tidak bekerja, Rendahnya Upah Pekerja, Kurangnya pengetahuan pekerja, Rendahnya kesadaran hukum.

B. Saran

1. Diharapkan Pemilik/Pelaku Usaha Ayam Geprek Mustika agar mendaftarkan pekerjaanya untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, yang sesuai dengan aturan undang-undang. dan diharapkan agar Pemilik/Pelaku Usaha Ayam geprek mustika sebelum mempekerjakan pekerja harus membuat perjanjian kerja agar tidak terjadi pemberhentian mendadak dari pekerja.

2. Diharapkan Pemilik/Pelaku Usaha Ayam Geprek Mustika dapat dengan sesegera mungkin untuk mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi dalam mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdul Khakim. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung. PT. Citra
- Adirya Bakti Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011
- Agusmidah, *Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010
- Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2005
- Asikin Zainal, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta, 2012
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo, 2005
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003
- Cst Kansil, *Kamus istilah Hukum*, Gramedia Pustaka, Jakarta, 2009
- E. Rochmah, *Mengembangkan Karakter Tanggungjawab pada Pembelajaran*, STAIN Po Press, Ponorogo, 2016
- Fernando M Manulang, *Hukum Dalam Kepastian*, Prakarsa, Bandung, 2007
- Halili Toha, HariPramono. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Cetakan Pertama, Jakarta: Bina Aksara. 1987
- Hanim, Latifah, and M. Noorman. *UMKM (Usaha Mokra, Kecil & Menengar) & Bentuk-bentuk Usaha*. 2018

- Hans Kelsen, *Teori Umum Hukum Dan Negara, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif-Empirik*. Bee Media Indonesia, Jakarta, 2007
- Hasanah, Nuramalia, Saparuddin Muhtar, and Indah Muliasari. "Mudah Memahami Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)." *Uwais Inspirasi Indonesia* 2020
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2015
- Irfan Syauqi Beik dan Laily Dwi Arsyanti, *Ekonomi Pembangunan Syariah*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 2016
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014
- Masri Singarimbun, *Metode Penelitian Survei*, LP3es, Jakarta, 2012
- Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002
- Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008
- Riduan Syahrani, *rangkuman intisari ilmu hukum*, penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999
- Ridwan H.R, *Hukum Administrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta, 2002
- R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 2011
- Satjipto Raharjo. *Ilmu Hukum*. Penerbit Alumni, Bandung, 2016
- Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir*, PT.Revika Aditama, Bandung, 2006
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty,

Yogyakarta, 2007

Soekidjo Notoatmojo, *Etika dan Hukum Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010

Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Rajawali Press, Jakarta, 2007

Syafrinaldi, *Buku Panduan Penyusunan Skripsi*. UIR Press, Pekanbaru, 2017.

Tambunan, Tulus. *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia: isu-isu penting*. Lp3es, 2012

Wismiarsi, Tri . *Hambatan Ekspor UKM Indonesia*: Penerbit Buku Kompas. 2008

Wiwoho Soedjono. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta. RIneka Cipta. 1991

Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara
Jaminan Sosial

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2001 Tentang
Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Perlindungan Konsumen

C. Jurnal

Abdul Halim, *Pengaruh Pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Mamuju*, Jurnal Ilmiah Ekonomi Pembangunan, Volume 1, No. 2, 2020

Darwis Manurung, Inggit Akim, Mawardi Khairi, *Tanggung Jawab Perusahaan Dalam Pemenuhan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Kota Tarakan*, Fakultas Hukum Universitas Borneo Tarakan Kalimantan Utara, Tanpa Tahun.

Himpunan Undang-Undang & Peraturan Ukm, Serta Kode Etik Asosiasi Franchise Indonesia (Afi) Kode Etik Asosiasi Penjualan Langsung Indonesia Jakarta: Blessing Books : 2000

Imelda Sutoyo, I Made Sarjana dan I Nyoman Mudana, *Pelaksanaan Tanggung Jawab Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pkerjannya Memnjadi Peserta BPJS Di Kotamadya Denpasar*, Jurnal Hukum Bisnis, Fakultas Hukum, Universitas Udayana, 2017

Ismail Shaleh, *Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang*, KANUN (Jurnal Ilmu Hukum), Vol 20, No 01, 2015

Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, UIR Law Review, Vol. 1 Nomor 1 April, 2017.

Thamrin S, Lidia Febrianti & S. Parman, *Pemenuhan Keperluan Hidup Layak Dalam Perspektif Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*, *Asian Journal of Environment, History and Heritage*, June 2019, Vol. 3, Issue. 1

Vina Septiana, 2016, *Hukum sebagai Pelindung UMKM dan Pertumbuhan UMKM* <https://www.researchgate.net/publication/31197036>. Diakses pada 19 Maret 2018

D. Internet

<https://kbbi.lektur.id/mendaftarkan>, diakses pada Selasa Pukul 14:28 Wib Tanggal 10 Mei 2022.

https://id.wikipedia.org/wiki/Ayam_geprek, diakses pada Selasa Pukul 15:30 Wib Tanggal 10 Mei 2022.

<https://money.kompas.com/read/2022/01/19/051518426/pengertian-umkm-kriteria-ciri-dan-contohnya?page=all>, diakses pada Senin Pukul 18.50 Wib Tanggal 11 Juli 2022

<https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/1994/16TAHUN~1994Kpres.HTM>,

diakses pada Senin Pukul 19.02 Wib Tanggal 11 Juli 2022



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau