

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional sebagai amanat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada hakekatnya bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil, Makmur dan sejahtera. Pembangunan nasional dilaksanakan antara lain melalui pembangunan di bidang ekonomi. Pembangunan ekonomi diarahkan antara lain pada pengembangan perekonomian yang berorientasi global sesuai dengan kemajuan teknologi serta membangun keunggulan kompetitif berdasarkan keunggulan komparatif, pengembangan kebijakan industri (barang dan jasa), perdagangan dan investasi dalam rangka upaya peningkatan daya saing global dengan membuka akseptabilitas yang sama terhadap setiap warga negara.¹

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata, baik materiil maupun spiritual yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.²

Pemerintah Orde Baru mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan guna mengganti ketentuan lama yang

¹ Bagus Sarnawa, dan Johan Erwin Isharyanto, 2010, **Hukum Ketenagakerjaan**, Lab Hukum Fakultas Hukum UMY, Yogyakarta, hlm.1.

² Adrian Sutedi, 2009, **Hukum Perburuhan**, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.37.

sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman dan untuk memperbaiki kondisi ketenagakerjaan di tanah air dalam rangka memberikan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan kepada warga negara, pada saat itu masih digunakan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Ketenagakerjaan,³ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1969.

Saat ini pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia didasarkan pada ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279, UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini sebagai pengganti dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Ketenagakerjaan. Terbitnya UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini mampu menjawab berbagai tantangan dan problematika perlindungan pekerja serta para TKI.

Tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan itu sendiri sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 4 UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu;memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah,

³ Maimun, 2004, **Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar**, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, hlm. 8.

memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja atau buruh. Bagi pengusaha tenaga kerja merupakan motor penggerak perusahaan dalam meningkatkan produktifitas, oleh sebab itu penanganan ketenagakerjaan harus dilakukan secara serius dan menyeluruh dengan mengupayakan agar pemanfaatan tenaga kerja dilakukan secara optimal sesuai dengan kebutuhan dan tetap memperhatikan segi sosialnya sehingga didalam pembangunan ketenagakerjaan dapat terlaksana secara terpadu dan terbentuk kerja sama yang saling mendukung.⁴

Penyelenggaraan jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Kesejahteraan pekerja telah diatur dalam UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang ini, kesejahteraan pekerja diatur dalam tiga pasal yaitu Pasal 99, Pasal 100 dan Pasal 101. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja meliputi:

1. Adanya jaminan sosial bagi tenaga kerja.
2. Tersedianya fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan.
3. Membentuk usaha-usaha produktif di Perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan.⁵

⁴ Hadi Setia Tunggal, 2014, **Seluk Beluk Ketenagakerjaan**, Harvarindo, Jakarta, hlm.7.

⁵ Hari Supriyanto, 2013, **Kesejahteraan Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia**, Cet. I, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, hlm.40.

Pasal 1 angka 3 UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja adalah setiap orang yang memperoleh upah atau imbalan sebagai hasil dari pekerjaannya. Setiap pekerja mempunyai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi begitu sebaliknya kepada perusahaan. Pekerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya melalui jaminan sosial. Dalam Amandemen Pasal 28 H Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ayat (3) mengatur bahwa setiap orang mempunyai hak dalam memperoleh jaminan sosial untuk kelangsungan hidupnya termasuk pekerja.

Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3468, jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang, dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang.⁶ Disamping itu, program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain:

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.

⁶ Lalu Husni, 2008, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm.159.

2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.⁷

Menurut UU RI No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, ruang lingkup program PT Jamsostek terdiri atas empat program perlindungan pekerja/buruh, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Jaminan sosial yang dulunya disebut dengan PT Jamsostek saat ini telah bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak pada tanggal 1 Januari 2014 dan telah beroperasi pada Juli 2015 telah diresmikan oleh Pemerintah. Dalam Undang Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256, Pasal 2 ayat (2) sebagaimana yang dimaksud menyelenggarakan program jaminan meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKM).

Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/ pengusaha, melalui sarana hukum yang ada. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) dan Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan ayat 2. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan

⁷ Asri Wijayanti, 2009, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Transformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.122.

tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku.

CV.Surpra Bintang Utama merupakan supplier bahan bangunan, besi, dan baja terlengkap di Bali. CV.Surpra Bintang Utama selama lebih dari 20 tahun cukup terkenal terjun ke dalam proyek proyek besar di Bali semisal pembangunan pabrik kotak-kotak, proyek pembangunan Level 21 Mall Denpasar dan proyek pembangunan *Showroom Wuling*. CV.Surpra Bintang Utama memiliki 2 lokasi yaitu Toko yang beralamat di Jalan Gatot Subroto Timur 264A, Tonja, Denpasar Utara, Denpasar dan Gudang sebagai tempat konsumen mengambil barang yang beralamat di Jalan Muding Mundeh No.57, Kerobokan Kaja, Kuta Utara, Badung. Sebagai salah satu perusahaan yang sudah berjalan secara konsisten hingga saat ini CV. Surpra Bintang Utama memiliki sekitar 43 Tenaga Kerja, CV.Surpra Bintang Utama selalu mendukung program jaminan Ketenagakerjaan dengan mendaftarkan seluruh tenaga kerja ke dalam Program BPJS Ketenagakerjaan.

Pada implementasinya ditemukan beberapa kendala dalam penerapannya, beberapa permasalahan yang ditemukan adalah terdapat 4 kecelakaan kerja yang terjadi di CV.Surpra Bintang Utama pada Tahun 2021, yaitu karyawan atas nama Marsan, Bagus Arif Setia, Samsul Arifin, dan Antonius dengan waktu kejadian yang berbeda, kendala yang muncul adalah ketika proses klaim penggunaan Jaminan Kecelakaan Kerja BPJS Ketenagakerjaan yang dianggap rumit ketika terjadi kecelakaan kerja. HR *Manager* CV.Surpra Bintang Utama juga mengajukan keluhan yaitu ketika tenaga kerja mengalami

kecelakaan kerja dan dan tidak dirawat inap proses klaim tidak bisa langsung di selesaikan melainkan harus dibayarkan oleh perusahaan dahulu dan setelah berbulan bulan klaim tersebut baru digantikan oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan. Permasalahan lainnya yang di temukan tenaga kerja didaftarkan kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan setelah 1 bulan bergabung, serta kurangnya pengetahuan pegawai mengenai jaminan apa saja yang didapatkan dari keikutsertaan pada program BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini tentu tidak sesuai dengan Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang berbunyi: "BPJS menyelenggarakan sistem jaminan sosial nasional berdasarkan asas:

- a. kemanusiaan;
- b. manfaat; dan
- c. keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia."

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati. Hak pengusaha, antara lain: Membuat peraturan dan perjanjian kerja, hak untuk melakukan PHK, penutupan perusahaan, hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan, berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan.

Secara yuridis kedudukan pekerja/buruh adalah bebas dan seimbang. Namun pada praktek, posisi pemberi kerja dengan pekerja/buruh sering dalam keadaan tidak seimbang. Beberapa hambatan permasalahan masih ditemukan, antara lain: Faktor regulasi; Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum; Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda; Kemampuan dari pihak perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Hal-hal tersebut di atas, menyebabkan adanya kesenjangan hukum antara *das sollen* (normatif) dengan *das sein* (empiris) terhadap penyelenggaraan jaminan sosial dalam hak-hak tenaga kerja berdasarkan ketentuan dalam Pasal 2 UU RI No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial tersebut.

Dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis ingin mengetahui dan membahas lebih dalam tentang bagaimana penerapan perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja dan hambatan serta upaya yang harus dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada CV. Surpra Bintang Utama dalam penelitian yang berjudul: "PENERAPAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK – HAK TENAGA KERJA MELALUI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN PADA CV. SURPRA BINTANG UTAMA".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis menemukan beberapa permasalahan yang dicantumkan dalam penelitian ini, dan dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja pada CV. Surpra Bintang Utama?
2. Bagaimana hambatan dalam proses memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada CV. Surpra Bintang Utama?

1.3. Ruang Lingkup Masalah

Terhadap permasalahan tersebut diatas, maka perlu ditentukan batasan-batasan materi yang akan dibahas sehingga memudahkan dalam menyimak pengertian maupun dalam penyampaian isi dari permasalahan yang akan di bahas agar tidak menyimpang dari pokok pembahasan dan apa yang menjadi persoalan dapat diuraikan secara tepat dan sistematis. Adapun ruang lingkup masalah dalam tulisan ini yaitu penerapan perlindungan hak-hak tenaga kerja melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan bagaimana hambatan dalam proses memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada CV. Surpra Bintang Utama.

1.4. Tujuan Penelitian

1.4.1. Tujuan Umum

1. Untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, Khususnya pada bidang Penelitian Hukum.
2. Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang hukum dan selalu berpikir kritis.
3. Sebagai syarat menyelesaikan jenjang Pendidikan Strata 1 (S1) di Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar.

1.4.2. Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui bagaimanakah penerapan Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja pada CV. Surpra Bintang Utama
2. Untuk mengetahui kendala apa saja yang dihadapi serta upaya apa yang dilakukan CV. Surpra Bintang Utama dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja melalui program BPJS Ketenagakerjaan
3. Bagi CV. Surpra Bintang Utama hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja melalui program BPJS Ketenagakerjaan.
4. Bagi tenaga kerja untuk menambah wawasan mengenai apa saja hak serta kewajiban yang didapatkan guna sebagai perlindungan hukum yang diberikan oleh perusahaan melalui BPJS Ketenagakerjaan.

1.5. Metode Penelitian

Dalam memudahkan penulis membahas setiap permasalahan dalam penulisan skripsi ini maka perlu dilakukan penelitian. Dalam pelaksanaan penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1.5.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian dengan metode penelitian hukum empiris, penelitian efektivitas hukum tertulis maupun hukum kebiasaan yang tercatat yang merupakan kesenjangan antara norma (*das sollen*) dengan realitas hukum (*das sein*)⁸. Jenis penelitian ini digunakan karena penelitian ini untuk mengkaji penerapan perlindungan hukum terhadap hak – hak tenaga kerja melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada CV. Surpra Bintang Utama.

1.5.3. Jenis Pendekatan

Dalam jenis pendekatan penelitian ini pendekatan yang dipergunakan untuk menguji permasalahan yang diajukan yaitu :

a. Pendekatan Sosiologis

Pada pendekatan sosiologis kegiatan penelitian dengan mengambil masyarakat sebagai obyek penelitian dengan maksud menyelidiki respon atau tingkat kepatuhan masyarakat terhadap hukum.⁹ Pendekatan ini dilakukan dengan melakukan penelitian yang didasarkan pada suatu fenomena atau kenyataan yang terjadi di lapangan.

⁸ Bambang Waluyo, 2002, **Penelitian Hukum Dalam Praktek**, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.15.

⁹ Meray Hendrik Mezak, 2006, **Jenis, Metode dan Pendekatan Dalam Penelitian Hukum**, Law Review, Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan, Volume V Nomor 3, hlm. 87.

b. Pendekatan Kasus

Pendekatan kasus dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada CV. Surpra Bintang Utama. Kasus itu dapat berupa kasus yang terjadi pada CV. Surpra Bintang Utama. Pendekatan ini oleh penulis dijadikan sebagai metode untuk meneliti perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada CV. Surpra Bintang Utama, CV. Surpra Bintang Utama sebagai objek dari penelitian ini.

1.5.4. Sumber Data

Sumber Data merupakan tempat ditemukannya data yang diinginkan. Dengan mempertimbangkan pentingnya data dalam menyelesaikan sebuah karya ilmiah berupa skripsi, maka dalam penulisan skripsi ini penulis memperoleh data dari berbagai sumber seperti data dari kepustakaan dan data dari lapangan dimana data tersebut antara lain:

a. Data Primer (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan pada CV. Surpra Bintang Utama, dan pihak terkait dalam permasalahannya melalui data primer. "Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang

kemudian diolah oleh peneliti.”¹⁰ Penelitian ini dilakukan pada CV. Surpra Bintang Utama, dan pihak terkait dalam permasalahan skripsi ini.

b. Data Sekunder (*Library Research*)

Data sekunder dilakukan melalui penelitian perpustakaan (*Library Research*). "Data Sekunder adalah yang terdiri dari bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer, dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer"¹¹. Meliputi yaitu: hasil-hasil penelitian, pendapat pakar hukum, karya tulis, jurnal-jurnal hukum dan bahan hukum serta karya tulis yang memuat dalam media masa mengenai perlindungan hukum terhadap hak – hak tenaga kerja melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

c. Data Tersier

Data Tersier (*tertiary source*) merupakan bahan-bahan yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder, misalnya: kamus-kamus (hukum), ensiklopedia, indeks kumulatif, dan sebagainya. Agar diperoleh informasi yang terbaru dan berkaitan erat dengan permasalahannya, maka sumber kepustakaan yang dicari dan di pilih harus relevan dan mutakhir.¹²

1.5.5. Teknik Pengumpulan Data

¹⁰ Zainuddin Ali, 2016, **Metode Penelitian Hukum**, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.106.

¹¹ Suratman, dan Philips Dillah, 2015, **Metode Penelitian Hukum**, Alfabeta, Bandung, hlm.67.

¹² Bambang Sunggono, 2006, **Metedologi Penelitian Hukum**, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.114.

Teknik Pengumpulan Data merupakan suatu langkah yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data-data baik berupa keterangan nilai - nilai ataupun angka - angka yang di perlukan dalam suatu penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini yakni:

a. Teknik Wawancara

Teknik wawancara (*interview*) merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung (wawancara) oleh yang mewawancarai, dalam hal ini adalah peneliti sendiri kepada narasumber, dimana jawaban yang diberikan oleh narasumber dengan cara di catat atau direkam. Seorang pewawancara harus tetap selaras dan berpegang pada tujuan yang hendak dicapai, yakni pewawancara tidak boleh ngelantur¹³ yakni melakukan wawancara secara langsung dengan informan yaitu HR *Manager* CV. Surpra Bintang Utama, Admin CV. Surpra Bintang Utama serta narasumber lainnya yang mengetahui tentang topik penelitian dengan tujuan memperoleh data mengenai persoalan yang akan di bahas.

b. Teknik Pencatatan Dokumen

Teknik pencatatan dokumen merupakan suatu teknik memperoleh data dengan cara mengumpulkan segala macam dokumen serta mengadakan pencatatan secara sistematis. Dengan cara mengumpulkan dokumen yang terkait dengan perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada CV. Surpra Bintang Utama.

1.5.6. Teknik Analisis Data

¹³ Suratman, Philips Dillah, *Op.Cit*, hlm.115.

Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Teknik analisis data secara kualitatif yaitu kegiatan merapikan data hasil dari pengumpulan data sehingga siap dipakai untuk dianalisa. Teknik analisis data ini dilakukan dengan mengambil kesimpulan berdasarkan pemikiran yang logis dari hasil wawancara dengan para informan maupun dari data yang diperoleh dari studi kepustakaan dan analisis dalam bentuk deskriptif. Deskriptif analisis yakni penyajian dengan menggambarkan aspek-aspek tertentu yang berkaitan dengan masalah dan kemudian di analisa untuk mendapatkan kebenaran serta berusaha memahami kebenaran tersebut dengan memperhatikan fenomena hukum yang ada di masyarakat.¹⁴ Setelah data diperoleh maka akan diolah secara kualitatif berdasarkan fakta yang ada untuk memperoleh jawaban atas permasalahan dalam skripsi ini.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I : Terdiri dari pendahuluan yang di dalamnya menguraikan Latar belakang masalah, Rumusan Masalah, Ruang lingkup masalah, Tujuan penelitian umum, Tujuan penelitian khusus, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan

BAB II : Terdiri dari kajian teoritis yang di dalamnya menguraikan Teori perlindungan hukum, Teori kesejahteraan sosial, Teori sistem hukum, Peraturan Perundang-undangan , Hipotesis

BAB III : Terdiri dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagaimana Penerapan Perlindungan Hukum

¹⁴ Zainuddin Ali, 2009, **Metode Penelitian Hukum**, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.19.

tenaga kerja oleh perusahaan, Tenaga kerja, Hak dan Kewajiban tenaga kerja

BAB IV : Terdiri dari bagaimana Hambatan dalam penerapan hak-hak tenaga kerja dan Upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja

BAB V : Terdiri dari penutup yang di dalamnya memaparkan mengenai Kesimpulan dan Saran

