

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah salah satu negara berkembang yang mana pada era globalisasi saat ini di tuntut untuk memenuhi kebutuhan hidup dengan cara bekerja di suatu perusahaan maupun membuka suatu usaha pribadi. Pada masa pasca pandemi ini perusahaan yang merupakan bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan dengan adanya upaya penanganan yang komprehensif dari berbagai bidang sangatlah diperlukan untuk membantu pemerintah dalam menerapkan upaya mensejahterakan seluruh pihak dalam perusahaan baik staff maupun pemilik usaha.¹ Di Indonesia sendiri, pada masa kini sudah adanya sistem atau upaya yang biasa dilakukan yakni sistem CSR (Corporate Social Responsibility). CSR saat ini bukan lagi bersifat sukarela/komitmen yang dilakukan perusahaan didalam mempertanggungjawabkan kegiatan perusahaannya, melainkan bersifat wajib/menjadi kewajiban bagi beberapa perusahaan untuk melakukan atau menerapkannya. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (UU PT), yang disahkan pada 20 Juli 2007. Pasal 74 Undang-Undang Perseroan Terbatas menyatakan

¹ Agustin, S. A, 2018, **Implementasi Perlindungan Hukum Pasien Sebagai Konsumen Jasa dalam Pelayanan Kesehatan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.** Institutional Repository UNS, Surakarta, hlm.6

Perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dalam Pasal 1 ayat (8) Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 yang menyebutkan bahwa :

“ Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain”.

Sehingga Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil juga disebut pekerja, karena memperoleh imbalan berupa gaji setiap bulan yang dialokasikan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Adapun pemerintah melalui UU BPJS mengatur pemberian jaminan kesehatan kepada pekerja yang secara tegas diatur dalam Pasal 15 yang berbunyi “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.”² Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam proses pembangunan ekonomi di suatu negara. Bersama-sama dengan infrastruktur dan governance, tenaga kerja merupakan salah satu faktor kunci yang dapat mendorong dan mempercepat naik-turunnya daya saing suatu perekonomian.³

² Ni Ketut Supasti Dharmawan, Putu Caka Bawa Landra, Putu Aras Samsithawrati, 2015, **Penjabaran Standar Internasional TRIMs dan OECD Dalam Ketentuan Hukum Penanaman Modal Indonesia**, Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal), Volume 4 Nomor 3, hlm. 558.

³ Agustina Ni Made Ayu Darma Pratiwi, 2020, **Perlindungan Hukum Hak Karyawan Dalam Kaitannya Dengan Peraturan Perusahaan Yang Melarang**

Sebelum membahas lebih dalam mengenai Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS yang mengatur mengenai jaminan kecelakaan kerja, penulis akan membahas mengenai jaminan kecelakaan kerja yang diatur pertama kali dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (UU Jamsostek). Kecelakaan kerja berdasarkan Pasal 1 angka (6) UU Jamsostek adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui. Hubungan kerja yang antara buruh dengan pengusaha yang timbul karena adanya suatu perjanjian kerja sebenarnya secara teoritis merupakan hak pengusaha dan hak pekerja untuk memulai maupun mengakhirinya. Akan tetapi bagi pekerja, hubungan hukum yang terjadi dengan pengusaha selalu berada dalam hubungan subordinatif atau hubungan dimana kedudukan pekerja lebih rendah dari pengusaha atau majikan.⁴

Berdasarkan Pasal 8 ayat (1) UU Jamsostek, tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja yang meliputi Pasal 9 UU Jamsostek, yaitu:

1. Biaya pengangkutan;

Karyawannya Melamar Pekerjaan Di Tempat Lain, Jurnal Legal Reasoning, 2 (2), 109.

⁴ Lis Julianti, 2015, **Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia**, Jurnal Advokasi, 5 (1), 15.

2. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;
3. Biaya rehabilitasi;
4. Santunan berupa uang.

Dari sini penulisan bisa ketahui bahwa sebelum UU BPJS berlaku, penetapan jaminan kecelakaan kerja diperoleh dari pengawas ketenagakerjaan apabila ada ketidaksesuaian perhitungan antara PT Jamsostek dengan para pihak. Lebih jelasnya, apabila terjadi perbedaan pendapat antara para pihak mengenai kecelakaan atau bukan kecelakaan mengenai:

- a. Akibat kecelakaan kerja.
- b. Besarnya presentase cacat akibat kecelakaan kerja
- c. Besarnya jaminan

Maka pihak yang tidak menerima dapat meminta penetapan kepada pengawas ketenagakerjaan. Jaminan kecelakaan kerja merupakan salah satu program yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan di antara program-program lainnya sebagaimana yang disebut dalam Pasal 9 ayat (2) UU BPJS. Saat ini, seperti yang diketahui PT Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 1 Januari 2014 sebagaimana ditetapkan oleh Pasal 62 Ayat (1) UU BPJS. Terkait dengan peralihan ini dalam Pasal 62 ayat (2) huruf d UU BPJS disebutkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja yang selama ini diselenggarakan oleh PT Jamsostek. Ini artinya saat ini

BPJS Ketenagakerjaan mulai berjalan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja yang selama ini diselenggarakan oleh PT Jamsostek dan UU memberinya waktu kepada BPJS Ketenagakerjaan untuk menyelenggarakan program tersebut paling lambat 1 Juli 2015.

Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting sebagai penunjang dalam pembangunan nasional, untuk itu peningkatan kualitas tenaga kerja serta perlingungan terhadap tenaga kerja harus di sesuaikan dengan harkat dan martabat manusia.⁵ Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya.⁶ Oleh karena itu, perlu diberikannya perlindungan, pemeliharaan peningkatan kesejahteraan sebagai perlindungan bagi tenaga kerja. Jaminan kecelakaan kerja (JKK) memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat bekerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja.⁷

Jaminan tenaga kerja ini diperlukan dari adanya kewajiban pemilik usaha (pengusaha) dalam perusahaan untuk dapat mengatur tempat kerja serta memberikan petunjuk tentang cara-cara dan sikap yang aman dalam melakukan pekerjaan, agar buruh/pekerja terhindar dari kecelakaan

⁵ Abdul Khakim, 2003, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung hlm. 9.

⁶ Khakim, Abdul, 2003, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.25.

⁷ Manulang, Sendjun, 2001, **Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Rineka, Jakarta, hlm. 22.

kerja.⁸ Risiko kecelakaan kerja kemungkinan besar bisa terjadi, hal ini disebabkan oleh semakin meningkatnya penggunaan teknologi diberbagai sektor kegiatan usaha, sehingga dapat mengakibatkan semakin tingginya resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan buruh/pekerja. Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan pekerja dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan aktivitas dan kesetabilan perusahaan.⁹ Saat ini tenaga kerja sangat memerlukan adanya jaminan sosial bagi diri mereka, karena dengan adanya jaminan sosial yang diterima oleh mereka membuat mereka semakin fokus dalam melaksanakan tugasnya hingga selesai. Dengan adanya jaminan sosial yang diberikan akan menaikkan kesejahteraan dari tenaga kerja itu sendiri dan berdampak baik untuk kelangsungan hidup keluarga mereka nantinya jika suatu saat terjadi kecelakaan kerja dari tenaga kerja tersebut ketika mereka melaksanakan tugasnya keluarga bisa menikmati bantuan dana dari pemerintah melalui jaminan sosial tersebut. Dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dijelaskan mengenai jaminan sosial bagi tenaga kerja pada Pasal 28 H ayat (3) UUD 1945 : "Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh

⁸ Asyhadie, Zaeni, 2013, **Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia**, RajaGrafindo, Jakarta, hlm.50.

⁹ Lalu Husni, 2003, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 95

sebagai manusia yang bermartabat." Selain itu juga di jelaskan dalam Pasal 34 ayat (2) UUD 1945: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan."

Program Jaminan kecelakaan kerja (JKK) akan melindungi pekerja dari berbagai resiko kecelakaan dalam hubungan kerja termasuk resiko kecelakaan selama dalam perjalanan (pulang-pergi) dari dan menuju tempat kerja, serta resiko terhadap penyakit yang dialami akibat pengaruh tertentu dari lingkungan kerja itu sendiri. Iuran program JKK menjadi kewajiban pemberi kerja. Sedangkan klaim untuk program ini hanya berlaku maksimal 2 tahun setelah terjadinya kecelakaan itu sendiri. Di dalam prakteknya, besaran iuran JKK akan dihitung berdasarkan tingkat resiko lingkungan kerja, di mana nilai ini akan dievaluasi setidaknya 2 tahun sekali. Berikut ini adalah besaran iuran JKK untuk peserta penerima upah :¹⁰

1. Tingkat resiko sangat rendah: 0,24% dari upah sebulan
2. Tingkat resiko rendah: 0,54% dari upah sebulan
3. Tingkat resiko sedang: 0,89% dari upah sebulan
4. Tingkat resiko tinggi: 1,27% dari upah sebulan
5. Tingkat resiko sangat tinggi: 1,74% dari upah sebulan.

¹⁰ <https://eps.bpjsketenagakerjaan.go.id>, di akses pada tanggal 16 Juni 2024 Pukul 22.00 Wita.

Maka seharusnya perlindungan melalui perusahaan dan perlindungan oleh pemerintah yang wajib diselenggarakan melalui BPJS adalah sistem yang ada di dalam JKK keduanya harus berjalan selaras bagi pihak perusahaan harus mendaftarkan segera tenaga kerjanya agar pekerja dapat merasakan manfaat dari JKK itu sendiri.

Jaminan sosial bagi tenaga kerja sudah tertuang dalam aturan yang di buat oleh pemerintah. Pemerintah sangat mengapresiasi tenaga kerja yang ada di Indonesia dengan memberikan berupa jaminan sosial bagi mereka, yaitu dalam bentuk BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan. Yang mana BPJS Ketenagakerjaan ini didapat ketika mereka diterima menjadi pekerja (tenaga kerja) disuatu badan atau perusahaan serta lapangan kerja lainnya tanpa terkecuali.¹¹

Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial, pada saat penerimaan karyawan baru pihak HR perusahaan akan mendaftarkan program jaminan sosial ketenagakerjaan, ada beberapa dokumen persyaratan yang perlu dilampirkan ketika akan mendaftarkan program jaminan sosial ketenagakerjaan ini diantaranya:

1. Asli dan Salinan SIUP (Surat Izin Usaha Perdagangan)
2. Asli dan Salinan NPWP Perusahaan

¹¹ Orlando, G, 2022. **Efektivitas Hukum dan Fungsi Hukum di Indonesia**. Tarbiyah bil Qalam: Jurnal Pendidikan Agama dan Sains, Volume 6, Nomor 1, hlm. 12.

3. Asli Akta Perusahaan
4. Salinan E-KTP masing-masing karyawan
5. Salinan KK masing-masing karyawan
6. Pas foto berwarna karyawan, ukuran 2x3 sebanyak 1 Lembar

Dokumen pribadi perlu disiapkan oleh masing-masing karyawan dan kemudian diserahkan kepada pihak yang bertanggung jawab dalam pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan. Umumnya ini dilakukan oleh staff HR perusahaan tersebut. Kemudian staff HR perusahaan menyiapkan dokumen berharga perusahaan yang termasuk dalam syarat pendaftaran. Setelah sudah terkumpul lengkap, staff HR dapat melakukan pendaftaran secara online melalui situs resmi www.bpjsketenagakerjaan.go.id .

Wajib untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja. BPJS Ketenagakerjaan sangat diwajibkan bagi tenaga kerja untuk memilikinya, jika masih ada tenaga kerja yang tidak memiliki BPJS Ketenagakerjaan tersebut akan berdampak dikenakannya sanksi bagi perusahaan pemberi kerja tersebut.¹²

Namun pada kenyataannya setiap pekerja seringkali tidak mengetahui atau belum paham mengenai program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kesehatan yang telah direncanakan pemerintah yang merupakan hak setiap pekerja/buruh yang sepenuhnya menjadi tanggung jawab pengusaha, dan pada saat mengalami gangguan atau masalah

¹² Husni, Lalu, 2003, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.15.

kesehatan cenderung lebih memilih mengatasi sendiri masalah kesehatan mereka yang berakibat dengan berkurangnya pendapatan para pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka.¹³ Disamping itu pekerja/buruh juga harus mengikuti aturan kerja dan menggunakan alat pelindung (safety) yang sudah disediakan oleh perusahaan sehingga dapat terhindar dari kecelakaan akibat pekerjaan. Oleh sebab itu, jaminan kesehatan perlu diberikan karena seluruh pekerjaan memiliki resiko yang tidak diinginkan seperti kecelakaan diri, sakit, dan lain sebagainya. Aspek kesejahteraan dan kesehatan harus diperhatikan, demi meningkatkan kualitas kerja pegawai. Dengan adanya ketentuan tersebut diatas yang mengatur mengenai bagaimana pentingnya penyelenggaraan jaminan sosial bagi tenaga kerja khususnya menunjukkan bahwa hal tersebut merupakan suatu kewajiban bagi perusahaan dalam kegiatan usahanya dalam pemberian pertanggung jawaban atas kecelakaan kerja.

Perusahaan berkewajiban melaporkan kepada badan penyelenggara jika terjadi perubahan data perusahaan, penambahan pekerja, pengurangan pekerja karena pekerja berhenti bekerja atau meninggal dunia, perubahan atas identitas data pekerja dan susunan keluarga serta perubahan upah dan atau pekerja. Jadi semua perubahan data yang berkaitan dengan para karyawan senantiasa terbaharui dan konkrit

¹³ Zaeni Asyhadie, 2013, **Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia**. RajaGrafindo, Jakarta, hlm.132.

datanya pada BPJS. Pada prakteknya banyak perusahaan belum menjalankan Pasal 19 ayat 2 UU No 24 Tahun 2011 yang berbunyi "Pemberi Kerja wajib membayar dan menyetor iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS" seperti pada PT. Sari Citra Sedana masih ada karyawan yang mengeluh karena kartu BPJS kesehatan mereka belum diaktifkan sedangkan setiap bulannya iuran BPJS Kesehatan terpotong dari gaji mereka, para karyawan yang membutuhkan pengobatan terbengkalai karena tidak mendapatkan perawatan dikarenakan keanggotaan mereka tidak diaktifkan disebabkan tidak terbayarnya iuran wajib. Dari permasalahan ini terlihat adanya kesenjangan *das sollen* dan *das sein* .

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengimplementasian UU No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pada saat terjadinya kecelakaan kerja di PT Sari Citra Sedana Arta, sehingga nantinya keterkaitan pengaturan yang ada di UU tersebut dengan fakta sosial yang ada akan dinilai keefektifitasannya.

Makadari itu, peneliti memilih untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam skripsi dengan judul **"IMPLEMENTASI UNDANG - UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL DALAM TERJADINYA KECELAKAAN KERJA DI PT. SARI CITRA SEDANA ARTA"**

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjabaran latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan diatas, adapun 2 (dua) rumusan permasalahan yang akan dikaji, yaitu:

1. Bagaimana Implementasi terkait pemberian jaminan sosial Pada PT Sari Citra Sedana Arta?
2. Bagaimana Sanksi Hukum bagi Perusahaan Yang tidak Melaksanakan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja?

1.3 Ruang Lingkup Masalah

Agar pembahasan tidak menyimpang dari permasalahan maka dalam penelitian ini penulis akan menentukan batasan pokok-pokok materi yang akan diuraikan. Adapun materi-materi yang akan dibahas sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti oleh penulis yaitu bagaimanakah Implementasi terkait pemberian jaminan sosial Pada PT Sari Citra Sedana Arta dan Sanksi Hukum bagi Perusahaan Yang tidak Melaksanakan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi peraturan BPJS dan sanksi hukum bagi perusahaan yang tidak melaksanakan program BPJS.

1.4.1 Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian dan penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk melatih mahasiswa dalam usaha menyatakan pikiran ilmiah secara tertulis.
2. Untuk melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi, khususnya dalam bidang penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa.
3. Untuk perkembangan ilmu pengetahuan hukum.
4. Untuk mengembangkan diri pribadi mahasiswa dalam kehidupan di masyarakat

1.4.2. Tujuan Khusus

Tujuan penelitian dan penulisan skripsi ini secara khusus adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji Implementasi terkait pemberian jaminan sosial Pada PT Sari Citra Sedana Arta
2. Untuk mengkaji Sanksi Hukum bagi Perusahaan Yang tidak Melaksanakan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dapat dibagi menjadi dua antara lain manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun manfaat penelitian yang dimaksud yaitu:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna dalam mengembangkan ilmu pengetahuan hukum khususnya Implementasi Pelaksanaan UU No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pada studi kasus yang berlokasi di PT Sari Citra Sedana Arta.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan penjelasan kepada masyarakat pada umumnya dan semua pihak yang berkepentingan serta memberikan kontribusi positif berupa masukan bagi pemerintah dalam rangka penyempurnaan peraturan-peraturan hukum yang mengatur tentang perlindungan terhadap tenaga kerja.

1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan metode, sistematika, serta kerangka pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari dan menganalisa suatu gejala hukum untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan.¹⁴

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris merupakan penelitian

¹⁴ Bambang Sunggono, 2016, **Metodologi Penelitian Hukum**, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 44.

yang dilakukan berdasarkan kenyataan yang ada di lapangan. Peneliti juga melakukan penelitian secara langsung dengan saksi – saksi terkait untuk memperoleh jawaban atas permasalahan penelitian.

1.6.2 Jenis Pendekatan

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah jenis pendekatan Fakta (The Fact Approach) yaitu pendekatan yang dilakukan dengan melakukan penelitian langsung ke lapangan dan pendekatan perundang – undangan (The Statute Approach) yaitu pendekatan yang dilakukan berpedoman dengan pada peraturan perundang – undangan untuk mendapat data yang lengkap dan akurat berdasarkan ketentuan yang berlaku.

1.6.3 Sumber Bahan Hukum

Berdasarkan metode penelitian dan data yang digunakan yakni data sekunder yang mana terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah berupa peraturan perundang – undangan yang berlaku, diantaranya adalah:

1. Undang – Undang Negara Republik Indonesia 1945
2. Undang – Undang No 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

3. Undang – Undang No 1 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
4. Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder merupakan bahan – bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan – bahan hukum primer yang diperoleh melalui:

1. Hasil – hasil penelitian
2. Karya ilmiah dari para sarjana
3. Dokumen resmi yang berkaitan dengan pokok permasalahan penelitian

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder

1.6.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Ada beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya wawancara, studi kepustakaan, yang mana menjelaskan sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu pengumpulan data dengan melakukan komunikasi secara langsung dengan narasumber guna memperoleh informasi atau mendukung objek penelitian. Dalam wawancara, peneliti terlebih dahulu telah melakukan persiapan dengan telah membuat pertanyaan yang akan ditanyakan kepada narasumber secara langsung.

2. Studi Dokumen

Studi dokumen merupakan suatu Teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan dan menganalisis pendapat – pendapat dari para ahli hukum yang diperoleh dari ahan – bahan hukum yang relevan.

1.6.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum

Setelah keseluruhan data terkumpul baik data primer maupun data sekunder, selanjutnya akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan Teknik pengolahan data secara kualitatif yaitu menyaring data secara dalam bentuk kalimat yang teratur, logis dan efektif sehingga memudahkan pengolahan data¹⁵. Dalam hal pembahasan dilakukan

¹⁵ Abdul Kadir Muhammad, 2004, **Hukum dan Penelitian Hukum**, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung, hml.170.

dengan cara analisis dan deskriptif yaitu memaparkan secara lengkap dan mendetail aspek – aspek tertentu yang berkaitan dengan masalah, dilakukan secara berurutan sesuai dengan data yang pada akhirnya menjadi sebuah karya tulis ilmiah berupa skripsi.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan untuk mempermudah pemahaman dan penelaahan penelitian. Dalam laporan penelitian ini, sistematika penulisan terdiri atas lima bab, masing-masing uraian yang secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini merupakan pendahuluan yang materinya sebagian besar menyempurnakan usulan penelitian yang berisikan tentang latar belakang masalah , perumusan masalah, ruang lingkup masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan landasan teori yang mendasari pembahasan secara terperinci serta kajian pustaka yang dipergunakan sebagai dasar untuk menganalisis data-data yang diperoleh dari perusahaan.

BAB III PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan tentang pembahasan mengenai kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial dan pertanggungjawaban kecelakaan kerja pada PT Sari Citra Sedana Arta.

BAB IV PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang Faktor Terjadinya Kecelakaan Kerja di PT Sari Citra Sedana dan Sanksi Hukum bagi perusahaan yang tidak melaksanakan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

BAB V PENUTUP

Berisikan tentang kesimpulan dari serangkaian pembahasan skripsi berdasarkan analisis yang telah dilakukan serta saran-saran untuk disampaikan kepada obyek penelitian atau bagi penelitian selanjutnya

