

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan merupakan Hak Asasi Manusia. Hak Asasi Manusia atas pekerjaan diakui dan dilindungi oleh Negara Indonesia sebagai Negara Hukum. Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 diatur bahwa tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, meskipun sudah diamanatkan dalam Undang – Undang Republik Indonesia Tahun 1945 hak tersebut masih belum terlaksana dengan baik serta masih menjadi cita – cita yang harus dicapai.¹

Indonesia merupakan salah satu negara dengan penduduk terbesar yang di dalamnya terdapat banyak pekerja guna memperoleh sebuah kesejahteraan dalam kehidupan sosial bermasyarakat. Pekerjaan merupakan sarana dalam mewujudkan kesejahteraan hidup setiap manusia. Kesejahteraan hidup masyarakat mewujudkan cita – cita bangsa Indonesia yaitu negara kesejahteraan. Pembukaan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mencantumkan tujuan Indonesia. Tujuan negara tersebut yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah

¹ Soedijana, Triyana Yohanes, Untung Setyardi, 2008, *Ekonomi Pembangunan Indonesia*, Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, hlm. 19.

Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.² Kesejahteraan umum sebagai tujuan negara bukanlah hasil akhir yang berupa keadaan makmur yang diterima oleh masyarakat, melainkan kepada proses untuk mencapai keadaan makmur itu sendiri.³

Perwujudan pencapaian tujuan negara atas kesejahteraan tercermin dalam grafik pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi Indonesia sampai dengan triwulan IV Tahun 2018 menunjukkan angka 5,18 persen.⁴ Menurut kepala BPS Suhariyanto, angka pertumbuhan ekonomi ini sudah cukup baik di tengah kondisi perekonomian global yang tidak menentu.⁵ Bagi negara – negara industri maju maupun negara yang sedang berkembang seperti halnya Indonesia, tumbuh kesadaran betapa pentingnya peranan kewirausahaan dalam pembangunan nasional. Hal ini bisa terlihat dari besarnya peranan Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM) terutama kemampuannya dalam menyerap tenaga kerja serta sifatnya yang fleksibel terhadap perekonomian. Salah satu UMKM yang berkembang di Yogyakarta adalah *coffee shop*.

² Kaelan, 2010, *Pendidikan Pancasila*, Paradigma, Yogyakarta, hlm. 164.

³ Max Boli Sabon, 2014, *Ilmu Negara*, Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, hlm. 76.

⁴ Badan Pusat Statistik, Indikator Strategis Nasional, <https://www.bps.go.id/QuickMap?id=0000000000>, diakses pada tanggal 7 Februari 2019

⁵ Iswari Anggit, Janji Manis Jokowi Dan Kenyataan Pahit Pertumbuhan Ekonomi, <https://www.cnbcindonesia.com/market/20190207082403-17-54200/janji-manis-jokowi-dan-kenyataan-pahit-pertumbuhan-ekonomi>, diakses pada tanggal 7 Februari 2019

Pengusaha *coffee shop* mempekerjakan pekerja dengan jangka waktu tertentu dan dibuat dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha *coffee shop* dengan pekerjanya menunjukkan adanya hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja. Pengusaha merupakan pemberi kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 5 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Diatur bahwa pengusaha dapat perseorang, persekutuan, maupun badan usaha baik itu berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum. Usaha *coffee shop* biasanya dijalankan oleh orang perseorangan atau persekutuan orang yang kemudian membentuk badan usaha. Pekerja *coffee shop* dipekerjakan berdasarkan perjanjian kerja yang telah dibuat berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

Hubungan kerja yang terjadi mengakibatkan adanya hak dan kewajiban yang ditimbulkan bagi pekerja *coffee shop*. Salah satu hak pekerja *coffee shop* sebagai imbalan yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan adalah hak untuk menerima upah. Pasal 1 angka 30 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Pemberian hak atas pekerja yang didasarkan dari adanya hubungan kerja selain hak untuk mendapatkan upah terdapat juga hak untuk mendapatkan jaminan

sosial. Berkaitan dengan hak pekerja atas jaminan sosial maka Pasal 99 ayat (1) Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh dan keluarga berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Bentuk pemenuhan hak atas jaminan sosial terhadap pekerja ini diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang diatur secara spesifik dalam Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pasal 5 ayat (2) Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial diatur bahwa jaminan sosial akan diselenggarakan oleh Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) yang terdiri atas BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.⁶ BPJS Kesehatan merupakan transformasi dari PT Askes (PERSERO) yang bertugas untuk memberikan perlindungan kesehatan secara mendasar bagi seluruh rakyat Indonesia. BPJS Ketenagakerjaan berbeda dengan BPJS Kesehatan yang mana BPJS Ketenagakerjaan merupakan transformasi dari PT Jamsostek (PERSERO) serta mempunyai tugas yang berbeda juga dengan BPJS Kesehatan yaitu bertugas memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia.⁷ Peraturan teknis atas pelaksanaan BPJS diatur dengan Peraturan Pemerintah. Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993

⁶ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, M. Firdaus Sholihin, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 40.

⁷ *BPJS Ketenagakerjaan*, Perbedaan BPJS Kesehatan Dengan BPJS Ketenagakerjaan, <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/1253/Ini-Beda-BPJS-Ketenagakerjaan-&-BPJS-Kesehatan>, diakses pada tanggal 7 Februari 2019

tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja diatur bahwa pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000 (satu juta rupiah) sebulan mempunyai kewajiban untuk mendaftarkan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja.⁸

Hal yang sama terjadi di kota Yogyakarta, yang merupakan salah satu tempat yang banyak dijadikan oleh pengusaha untuk membangun usaha *coffee shop*. Dalam menjalankan usaha *coffee shop* pengusaha membutuhkan pekerja untuk dipekerjakan di beberapa posisi seperti halnya posisi sebagai pembuat kopi, juru masak, pelayan, serta penjaga kasir. Beberapa *coffee shop* juga mempekerjakan karyawannya sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih. Tidak jarang pula ada yang memberikan upah sebesar Rp.1.000.000 (satu juta rupiah) atau bahkan lebih, sehingga pengusaha tersebut seharusnya memiliki kewajiban untuk mengikutsertakan pekerjanya dalam program BPJS.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan, maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian terkait dengan pemenuhan hak atas BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja *coffee shop* di Yogyakarta, untuk mengkaji hal – hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian di Lagani Coffee & Co.

⁸ Letezia Tobing, Kewajiban Pengusaha Mendaftarkan Pekerja Dalam Program BPJS, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl5324/kewajiban-perusahaan-mendaftarkan-pekerja-dalam-program-bpjs->, diakses pada tanggal 5 Februari 2019

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah yang telah diuraikan, maka terdapat permasalahan bagaimana pemenuhan hak atas BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja Lagani Coffee & Co di Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pemenuhan hak atas BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja Lagani Coffee & Co di Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat – manfaat yang diharapkan atas penelitian ini antara lain adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penulisan hukum atau skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan yang berhubungan dengan hak pekerja atas BPJS Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pekerja

Diharapkan dapat memberikan edukasi terhadap pekerja Lagani Coffee & Co di Yogyakarta terkait dengan hak atas BPJS Ketenagakerjaan.

b. Bagi Pengusaha

Diharapkan dari penelitian ini pengusaha dapat mengerti dan memahami pentingnya pemberian hak atas BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja Lagani Coffee & Co di Yogyakarta.

c. Bagi Penulis

Adanya penelitian ini diharapkan penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang hukum ketenagakerjaan khususnya hak pekerja atas BPJS Ketenagakerjaan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian dengan judul “Pemenuhan Hak Atas BPJS Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Lagani Coffee & Co di Yogyakarta” merupakan karya asli bukan duplikasi atau plagiasi dari skripsi sebelumnya. Terdapat beberapa skripsi yang meneliti dengan tema yang sama tetapi terdapat perbedaan. Berikut skripsi dengan tema yang sama yaitu:

1. Heraldi Abiyoga, NPM: 120511031 dari Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta tahun 2017 dengan judul penulisan “*Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan Pada Pekerja Gardena Departement Store Dan Supermarket Di Yogyakarta*”, dengan rumusan masalah tersebut bagaimanakah pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja Gardena Department Store & Supermarket di Yogyakarta?

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Heraldi Abiyoga diketahui bahwa berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di perusahaan Gardena Departement Store dan Supermarket Yogyakarta, maka dapat

diperoleh kesimpulan bahwa pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan pada Pekerja di Gardena Department Store dan Supermarket sudah terlaksana dan telah menjalankan Pasal 15 ayat (1) Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yaitu pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan yang diikuti. Selama ini Gardena Department Store dan Supermarket memberi informasi kurang lengkap dan tidak jelas mengenai BPJS Ketenagakerjaan. Sementara pihak BPJS Ketenagakerjaan belum melaksanakan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yaitu pasal 10 huruf g BPJS berwenang memberikan informasi mengenai penyelenggara Jaminan Sosial kepada peserta dan masyarakat. Selama ini pekerja hanya mendapatkan informasi mengenai jaminan sosial hanya dari pihak perusahaan yaitu Manager HRD. Pihak dari BPJS Ketenagakerjaan tidak melakukan pembinaan kepada seluruh pekerja di Gardena Department Store dan Supermarket, terdapat perbedaan pendapat antara pihak BPJS dengan HRD Gardena Department Store dan Supermarket bahwa perusahaan masuk ke dalam kelas 2 (dua) dalam BPJS, sementara pihak BPJS beranggapan bahwa tidak pernah menggolongkan keanggotaan pesertanya.

Perbedaan utama penulisan hukum yang ditulis oleh Herald Abiyoga dengan penulis terletak pada subjek pelaksanaan BPJS. Herald Abiyoga

mengarah kepada pekerja yang ada di Gardena Departement Store dan Supermarket Yogyakarta, sedangkan penulis mengarah kepada pekerja Lagani Coffee & Co di Yogyakarta.

2. Raden Roro Ade Rosantria Staffi, NPM: 120510883, dari Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta tahun 2016 dengan judul penulisan "*Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Program BPJS Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja Di Perusahaan Bus PO.PANSA*" dengan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja program BPJS Kecelakaan Kerja bagi pekerja di perusahaan bus PO.PANSA?
- b. Faktor – faktor apa yang menjadi kendala tidak terlaksananya BPJS Kecelakaan Kerja?

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Raden Roro Ade Rosantria Staffi diketahui bahwa setelah dilakukan analisis atas data dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja program BPJS Kecelakaan Kerja belum dilaksanakan sama sekali dengan tidak menjalankan perintah yang telah diamanatkan dalam Pasal 15 ayat 1 Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yaitu pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan yang diikuti. Selama ini perusahaan hanya mengandalkan Jasaraharja sebagai pihak yang bertanggung jawab apabila terjadi kecelakaan lalu lintas dan di luar kecelakaan lalu lintas

menjadi tanggung jawab pemberi kerja. Faktor yang menjadi kendala tidak terlaksananya BPJS Kecelakaan Kerja yaitu pertama, kurangnya sosialisasi pada perusahaan sehingga perusahaan kurang memahami tentang BPJS Ketenagakerjaan. Kedua, anggapan pemberi kerja mengenai bentuk perusahaan yang belum berbadan hukum sehingga belum terlalu penting untuk memberikan jaminan sosial secara formal. Perbedaan utama penulisan hukum yang ditulis oleh Raden Roro Ade Rosantria Staffi membahas jaminan sosial tenaga kerja program BPJS Kecelakaan kerja serta bersubjek pada pekerja di perusahaan bus PO.PANSA, sedangkan penulis membahas pemenuhan hak atas BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja Lagani Coffee & Co di Yogyakarta.

3. Albertus Novian Permana, NPM: 100510349, dari Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta tahun 2015 dengan judul penulisan *“Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) Bagi Pekerja di PT.Bengawan Cable Vision Di Surakarta, Jawa Tengah”*, dengan rumusan masalah bagaimanakah pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja di PT.Bengawan Cable Vision?

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Albertus Novian Permana diketahui bahwa setelah dilakukan analisis atas data dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan Jamsostek di PT.Bengawan Cable Vision, ada yang sesuai dan ada yang tidak sesuai dengan Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Pasal 8 ayat (2) huruf a, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999,

hal yang sesuai yaitu PT.Bengawan Cable Vision mengikutsertakan pekerja/karyawan tetapnya pada program-program Jaminan Sosial di BPJS Ketenagakerjaan, sedangkan yang tidak sesuai PT.Bengawan Cable Vision tidak menjamin kecelakaan kerja jika terdapat pekerja yang sedang magang atau pekerja tidak tetap di perusahaan ini dengan tidak mengikutkan Jamsostek.

Hal ini tentu bersimpangan dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 8 huruf a yang berisi ketentuan: Termasuk tenaga kerja dalam Jaminan Kecelakaan Kerja ialah magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999 yang berisi ketentuan: bagi tenaga kerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu yang bekerja kurang dari 3 (tiga) bulan wajib diikutsertakan dalam program jaminan kecelakaan kerja dan kematian, lebih dari 3 (tiga) bulan wajib diikutsertakan untuk jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Perbedaan utama penulisan hukum yang ditulis oleh Albertus Novian Permana membahas tentang Jaminan Sosial dan Ketenagakerjaan terhadap pekerja di PT.Bengawan Cable Vision, sedangkan penulis membahas pemenuhan hak BPJS Ketenagakerjaan terhadap pekerja Lagani Coffee & Co di Yogyakarta.

F. Batasan Konsep

1. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
2. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja.
3. Pemenuhan Hak adalah proses, cara, ataupun perbuatan untuk memenuhi kepentingan dari salah satu subyek atas dasar hubungan hukum serta mendapat perlindungan oleh hukum.
4. Pengusaha adalah orang perseorang, persekutuan, maupun badan usaha baik itu berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum.
5. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
6. BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program – program jaminan sosial bidang ketenagakerjaan.
7. *Coffee Shop* adalah tempat makan dan minum yang menyuguhkan racikan kopi sebagai menu spesial diluar makanan – makanan kecil siap saji.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian hukum yang digunakan adalah jenis metode penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris merupakan penelitian yang dilakukan dengan berfokus pada fakta sosial. Penelitian ini dilakukan secara

langsung kepada responden untuk memperoleh data primer yang didukung data sekunder serta terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

2. Sumber Data

Penelitian hukum ini menggunakan metode penelitian empiris, sehingga memerlukan data primer dan data sekunder sebagai sumber data yang terdiri berbagai bahan hukum.

a. Data Primer

Data Primer Menurut Soerjono Soekanto, data primer diperoleh langsung dari sumber pertama, yakni perilaku warga masyarakat, melalui penelitian.⁹ Data primer yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang berupa jawaban langsung atas pertanyaan yang diberikan berdasarkan wawancara terkait dengan permasalahan hukum yang diteliti. Dalam penelitian hukum ini responden yang dimaksud adalah pengusaha dan pekerja Lagani Coffee & Co di Yogyakarta.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian hukum adalah data yang diperoleh dari hasil studi kepustakaan atau bahan pustaka yang berkaitan dengan rumusan masalah. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian hukum ini terdiri dari:

⁹ Soerjono Soekanto, & Mamudji, 2007, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, hlm 12

1) Bahan Hukum Primer

- a) Undang – Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
alinea IV, terkait tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia, Pasal 27 ayat (2) tentang hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, Pasal 28 tentang kebebasan berserikat dan berkumpul bagi setiap orang.
- b) Kitab Undang – Undang Hukum Perdata (KUHPPerdata),
Pasal 1320 tentang syarat sahnya perjanjian.
- c) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 3 tentang pengertian pekerja atau buruh, Pasal 1 angka 4 tentang pengertian pemberi kerja, Pasal 1 angka 5 tentang pengertian pengusaha, Pasal 1 angka 14 tentang pengertian perjanjian kerja, Pasal 1 angka 15 tentang pengertian hubungan kerja, Pasal 1 angka 30 tentang pengertian upah, Pasal 52 tentang dasar dibuatnya perjanjian kerja, Pasal 59 ayat (1) tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang hanya dapat dibuat berdasarkan jenis dan sifat atau kegiatan yang selesai dalam waktu tertentu, Pasal 59 ayat (2) tentang PKWT tidak untuk pekerjaan yang bersifat tetap, Pasal 59 ayat (7) tentang ketentuan PKWT yang demi hukum berubah menjadi PKWTT, Pasal 59 ayat (8) tentang kategori pekerjaan PKWT, Pasal 99 ayat (1)

tentang pekerja berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

- d) Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), Pasal 1 angka 2 tentang pengertian SJSN.
- e) Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM).
- f) Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), Pasal 1 angka 1 tentang pengertian BPJS, Pasal 5 angka 2 tentang dibentuknya 2 (dua) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, Pasal 15 ayat (1) jo Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 82/PUU-X/2012 tentang pemberian ruang bagi pekerja untuk dapat mendaftarkan dirinya secara mandiri dalam program BPJS.
- g) Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaran Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Pasal 2 ayat (3) tentang kewajiban bagi pengusaha yang memiliki karyawan lebih dari 10 (sepuluh) atau memberi upah lebih dari Rp.1.000.000 (satu juta rupiah) untuk mengikut sertakan pekerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

- h) Peraturan Pemerintah Nomor 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, Pasal 5 ayat (2) tentang pengenaan sanksi administratif bagi pengusaha yang tidak mendaftarkan pekerja BPJS, Pasal 6 ayat (2) tentang sanksi yang diberikan oleh BPJS, Pasal 8 tentang sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah, Pasal 9 ayat (1) tentang pengenaan sanksi yang diterapkan bagi pemberi kerja untuk tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.
- i) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
- j) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.
- k) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua jo Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

1) Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial, Pasal 1 angka 10 tentang pengertian jenis usaha mikro, Pasal 1 angka 11 tentang pengertian jenis usaha kecil, Pasal 1 angka 12 tentang pengertian jenis usaha menengah, Pasal 1 angka 13 tentang pengertian jenis usaha besar, Pasal 6 ayat (1) tentang pengelompokan kepesertaan berdasarkan skala jenis usaha, Pasal 6 ayat (2) tentang kewajiban mendaftarkan pekerja dalam program bpjs sejak 1 juli 2015, Pasal 6 ayat (3) tentang penggolongan program BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan skala jenis usaha.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang bersifat memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini dapat berupa hukum dan pendapat hukum yang diperoleh dari buku, hasil penelitian, jurnal hukum, majalah ilmiah, surat kabar, internet, makalah.

3. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan dilakukan penulis dalam penelitian skripsi dengan cara:

a. Studi Lapangan

1) Wawancara

Wawancara dilakukan terhadap pengusaha Lagani Coffee & Co di Yogyakarta, Kepala Bidang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang D.I Yogyakarta, dan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, dengan mengajukan pertanyaan yang sudah disusun sebelumnya secara sistematis mengenai permasalahan hukum yang berkaitan dengan pemenuhan hak atas BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja di Lagani Coffee & Co.

2) Kuesioner

Kuesioner dilakukan dengan memberikan pertanyaan – pertanyaan penelitian berkaitan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang diharapkan dapat memberikan jawab langsung atas permasalahan hukum yang diteliti. Kuesioner tersebut dalam hal ini dilakukan kepada 6 dari 7 pekerja Lagani Coffee & Co di Yogyakarta.

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan melalui pengumpulan data dengan cara membaca, mempelajari buku – buku, karya ilmiah, artikel hasil penelitian, surat kabar dan internet yang berkaitan dengan pemenuhan hak atas BPJS Ketenagakerjaan terhadap pekerja.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan penetapan lokasi terjadinya permasalahan hukum yang akan diteliti. Lokasi penelitian dilakukan di Lagani Coffee & Co yang terdapat di Yogyakarta.

5. Responden dan Narasumber

- a. Responden dalam hal ini akan memberikan jawaban atas pertanyaan – pertanyaan penelitian yang diberikan melalui kuesioner dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian kepada 6 dari 7 pekerja Lagani Coffee & Co di Yogyakarta.
- b. Narasumber adalah subyek yang berkedudukan sebagai ahli, profesional, maupun sebagai pejabat yang dapat memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian berupa pendapat hukum terkait dengan rumusan masalah hukum yang diteliti. Narasumber dalam penelitian hukum ini adalah Kepala Bidang BPJS Ketenagakerjaan Cabang D.I. Yogyakarta, dan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

6. Analisis Data

Data yang sudah diperoleh dan dikumpulkan, kemudian dianalisis dengan metode kualitatif. Artinya, data yang berhasil dikumpulkan dari penelitian, dipilih berdasarkan mutu dan kualitasnya serta mempunyai kaitan dengan permasalahan yang akan dibahas. Metode berfikir yang diterapkan berupa metode induktif, dalam hal ini untuk mengetahui pemenuhan hak BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja Lagani Coffee & Co di Yogyakarta.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika skripsi merupakan rencana isi penulisan hukum atau skripsi yang terdiri atas 3 bab:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, batasan konsep, metode penelitian, dan sistematika skripsi.

BAB II: PEMBAHASAN

Bab ini terdiri atas Tinjauan Pustaka yang pada bagian A berisi pemenuhan hak bagi pekerja dan pada bagian B berisi tentang BPJS Ketenagakerjaan, selanjutnya pada bagian C berisi tentang pemenuhan hak atas BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja Lagani Coffee & Co di Yogyakarta serta analisis hasil penelitian.

BAB III: PENUTUP

Bab ini terdiri atas kesimpulan dan saran. Kesimpulan berisi jawaban dari rumusan masalah dan saran dari penulis berkaitan dengan hasil temuan yang didapatkan.