

## TINJAUAN YURIDIS BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEKERJA

Yanti Kirana  
[kiranas54321@gmail.com](mailto:kiranas54321@gmail.com)  
STIH Painan, Banten

---

### ABSTRAK

Pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia berdasarkan pada ketentuan Undang - undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini sebagai pengganti dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan - ketentuan pokok mengenai ketenagakerjaan. Terbitnya Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 diharapkan mampu menjawab berbagai tantangan dan problematika perlindungan pekerja serta para Tenaga Kerja Indonesia. Hukum menjadi sebuah instrumen dalam keberlangsungan pembangunan nasional dewasa ini pembangunan nasional dilakukan guna mengatasi berbagai masalah yang dihadapi dalam upaya campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan menjadi ganda yakni privat dan publik serta dalam ruang lingkup yang diatur menjadi lebih luas. Tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan itu sendiri sebagaimana yang tertuang dalam pasal 4 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 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, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Rumusan masalahnya adalah 1. Bagaimanakah tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ? dan 2. Bagaimanakah implementasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagai penerapan pengelolaan perusahaan yang baik pada PT. Galih Perkasa Sejahtera. menggunakan metode pendekatan yuridis empiris, digunakan untuk memberikan pemahaman bahwa hukum bukan semata - mata sebagai perangkat perundang - undangan yang bersifat normatif belaka, melainkan hukum harus dilihat sebagai perilaku masyarakat yang menggejala dalam kehidupan masyarakat.

**Kata Kunci : Undang-Undang Ketenagakerjaan, Tanggung Jawab Perusahaan.**

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sebagai warga negara Indonesia mengetahui bahwa sebagai amanat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 pada hakekatnya bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Pembangunan nasional dilaksanakan antara lain melalui pembangunan dibidang 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.<sup>1</sup>

Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari

---

<sup>1</sup> Bagus Sarnawa, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta : Fakultas Hukum UMY, 2010

pembangunan nasional, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata, baik materil maupun spiritual yang berlandaskan Pancasila dan Undang - Undang Dasar 1945.<sup>2</sup>

Pada periode pemerintahan orde baru mengeluarkan berbagai peraturan perundang - undangan dibidang ketenagakerjaan guna mengganti ketentuan lama yang 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 nomor 14 tahun 1969 tentang ketentuan - ketentuan pokok mengenai ketenagakerjaan.<sup>3</sup>

Saat ini pembangunan ketenagakerjaan di indonesia berdasarkan pada ketentuan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini sebagai pengganti dari Undang - Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai ketenagakerjaan. Terbitnya Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 diharapkan mampu menjawab berbagai tantangan dan problematika perlindungan pekerja serta para Tenaga Kerja Indonesia. Salah satu yang mendapat perhatian adalah pembangunan sarana industri. Diantaranya adalah hubungan pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja.<sup>4</sup>

Sifat hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah masuk lingkup hukum privat. Mengingat bidang kajian hukum itu merupakan satu kesatuan dan tidak mungkin untuk dilakukan pemisahan maka menjadikan hukum ketenagakerjaan termasuk 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 orang perorangan (pembuatan perjanjian kerja). Bersifat publik kerana pemerintah ikut campur tangan dalam masalah - masalah perburuhan serta adanya sanksi pidana dalam peraturan hukum perburuhan.<sup>5</sup>

Tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan itu sendiri sebagaimana yang tertuang dalam pasal 4 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu memberdayakan dan

---

<sup>2</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009. hlm.37

<sup>3</sup> Maimun, *hukum ketenagakerjaan suatu pengantar*, Jakarta : PT. Pradnya paramita, 2004. hlm.8

<sup>4</sup> Zaeni Asyhadie, *Aspek – Aspek Hukum BPJS Ketenagakerjaan di indonesia*, Jakarta : Rajawali, 2008 hlm.1

<sup>5</sup> Astanti, Dhiah Indah. *Implementasi Good Corporate Governance pada Perusahaan Asuransi*, Universitas Diponegoro, Semarang. 2007.

mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.<sup>6</sup>

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan sehingga akan meningkatkan produktivitas nasional. Peran serta pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat demikian pula halnya penggunaan teknologi diberbagai sektor kegiatan usaha yang dapat mengakibatkan semakin tingginya risiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan pekerja.<sup>7</sup>

Sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan pekerja yang dapat memberikan ketenangan kerja agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas pekerja. Jika dibandingkan dengan ketentuann pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan, bahwa “setiap pekerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja”. Untuk melindungi keselamatan pekerja / buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja (pasal 86 ayat (2) Undang Undang Ketenagakerjaan). Selanjutnya diatur juga mengenai sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan (pasal 87 Undang-Undang Ketenagakerjaan).<sup>8</sup>

Menurut Undang -Undang Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja meliputi :<sup>9</sup>

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

---

<sup>6</sup> Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja

<sup>7</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Rajawali Pers, 2012. hlm.165

<sup>7</sup> I Made Udiana, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan dan Hubungan Industrial di Indonesia*, Denpasar. Udayana University Press, 2015. hlm.8

<sup>9</sup> Hari Supriyant, *Kesejahteraan Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia*, Cet.1, Yogyakarta, Universitas Atma Jaya, 2013. hlm.40

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja adalah setiap orang yang memperoleh upah atau imbalan sebagai hasil dari pekerjaan-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 1945 ayat (3) mengatur bahwa setiap orang mempunyai hak dalam memperoleh jaminan sosial untuk kelangsungan hidupnya termasuk pekerja.<sup>10</sup>

## **B. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yang akan di angkat dalam jurnal hukum ini adalah Tinjauan Yuridis Badan Dan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Ditinjau Dari Aspek Tata Kelola Perusahaan Pada Perseroan Terbatas (Studi Kasus Pada PT. Galih Perkasa Sejahtera).

Jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan sejauh mungkin untuk menghindari terjadinya peristiwa - peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan dan untuk memberikan pelayanan medis dan/ atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dan terjadinya peristiwa tersebut, serta untuk tunjangan keluarga dan anak. Dapat diartikan bahwa dengan menjalankan jaminan sosial pada pekerja perusahaan, maka perusahaan tersebut sudah menerapkan salah satu prinsip pengelolaan perusahaan yang baik (*good corporate governance*).<sup>11</sup>

Pasal 1 Undang - Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang 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

---

<sup>10</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

<sup>11</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Cet.III, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2013. hlm.190

penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang. Selain itu, program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain :

- a) Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- b) Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan penegasan dari judul di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ? dan
2. Bagaimanakah implementasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagai penerapan pengelolaan perusahaan yang baik pada PT. Galih Perkasa Sejahtera?

### **1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian meliputi tujuan umum dan tujuan khusus

##### **a. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan perusahaan dengan badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan.

##### **b. Tujuan Khusus**

Untuk mengetahui implementasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagai penerapan pengelolaan perusahaan yang baik pada PT. Galih Perkasa Sejahtera.

#### **2. Kegunaan Penelitian**

Penulisan jurnal hukum ini di harapkan bermanfaat untuk berbagai hal di antaranya:

##### **a. Secara Teoritis**

Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam bidang hukum ketenagakerjaan, yang terkhusus berkaitan dengan pelaksanaan penerapan pengelolaan perusahaan yang baik (*good corporate governance*) pada suatu perusahaan perseroan terbatas.

b. Secara Praktis

Penelitian ini di harapkan bermanfaat untuk:

- a) Dapat menjadikan pedoman dan bahan rujukan bagi rekan mahasiswa, masyarakat, maupun pihak lainnya dalam penulisan - penulisan ilmiah.
- b) Agar menambah pengetahuan serta dapat berwawasan luas bagi masyarakat berkaitan dengan penerapan pengelolaan perusahaan yang baik (*good corporate governace*) pada suatu perusahaan.
- c) Dapat dijadikan sebagai rujukan penerapan pengelolaan perusahaan yang baik (*good corporate governance*) pada perusahaan yang lebih bermanfaat bagi masyarakat.

#### 1.4. Ruang Lingkup Penelitian

Pokok bahasan jurnal hukum utamanya adalah pelaksanaan jaminan sosial pekerja oleh perusahaan adalah dengan mendaftarkan pekerjanya kelembagaan yang berwenang untuk melaksanakan jaminan sosial pekerja. Pada masa lampau lembaga ini dikenal dengan nama Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*jamsostek*). Namun sejak lembaga ini dibubarkan, dibentuk lembaga baru yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial 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).

#### 1.5. Novelty (kebaruan) Penelitian

Secara obyektif akan sangat sulit untuk menjadikan program *Jamsostek* sebagai mekanisme utama bagi sistem perlindungan sosial apabila pengelolaannya masih tetap seperti sekarang. Sistem monopoli dalam pelaksanaan program *Jamsostek* merupakan faktor penghambat bagi pengembangan sistem jaminan sosial tenaga kerja yang ingin dikembangkan. Saat ini Indonesia membutuhkan suatu sistem jaminan sosial tenaga kerja nasional yang terintegrasi dan pelaksanaannya diserahkan kepada pihak swasta yang memiliki kemampuan yang telah teruji di bidang ini. Dalam sistem tersebut pemerintah lebih berperan sebagai pengatur dan pengawas, serta menetapkan standar minimum berbagai komponen jaminan sosial yang harus disediakan oleh setiap pemberi kerja

terhadap pekerjaanya.

Perlindungan sosial pada prinsipnya merupakan salah satu aset ekonomi yang berfungsi sebagai sistem perlindungan dasar bagi masyarakat beserta keluarganya terhadap resiko-resiko sosial-ekonomi. Perlindungan sosial sebagai bagian dari kebijakan ekonomi makro juga merupakan salah satu komponen hak asasi manusia yang berdimensi luas bagi harkat dan martabat manusia. Dalam pelaksanaannya perlindungan sosial berkaitan dengan kewajiban negara untuk melindungi warga negaranya. Dengan demikian pemerintah bertanggung jawab untuk memastikan penyelenggaraannya dan ikut serta membiayainya.

Penyelenggaraan program perlindungan sosial pada prinsipnya menganut sistem gotong-royong, baik melalui gotong-royong antar generasi (horisontal) maupun antar kelompok penghasil (vertikal). Gotong-royong sistem vertikal biasanya dilaksanakan melalui mekanisme anggaran negara, dimana satu kelompok masyarakat diharuskan membayar pajak dan kelompok lainnya menjadi penerima transfer dari pemerintah. Sementara itu sistem gotong-royong antar generasi umumnya terjadi di luar mekanisme anggaran negara, tetapi pemerintah tetap dapat menetapkan aturan-aturan karena manfaat yang diberikan terkait dengan hak normatif masyarakat.<sup>12</sup>

Program perlindungan sosial bersifat sangat universal bagi masyarakat. Penyelenggaraannya terkait dengan keberadaan lintas sektoral dan tidak hanya berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan, sehingga tidak semata menjadi wilayah departemen teknis tertentu. Penyelenggaraan jaminan sosial di beberapa negara ada yang dilaksanakan oleh suatu departemen teknis, namun ada pula yang dilaksanakan oleh suatu badan yang bertanggung jawab langsung kepada kepala negara.<sup>13</sup>

Jaminan sosial ini telah diwajibkan oleh pemerintah bagi pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjaanya dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan agar hak dan kewajibannya para pekerja terpenuhi dengan baik. Sesuai pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sudah jelas mengatur bahwa pengusaha dan pekerja wajib mendaftarkan diri ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Apabila pengusaha dan pekerja tidak segera mendaftarkan diri ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan maka akan dikenakan sanksi administratif yang merujuk pada peraturan pemerintah (pp) Nomor 86 Tahun 2013 sanksi yang dapat

---

<sup>12</sup> Kertonegoro, Sentanoe, *Jaminan Sosial: Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Penerbit Mutiara, Jakarta. 1982.

<sup>13</sup> Jutting, Johannes. *Social Security System In Low Income Countries: Concepts, Constraints and the Need for Cooperation*, *International Social Security Review*, 2000, hlm. 53.

dikenakan berupa teguran tertulis, denda dan atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Pada kenyataannya masih banyak pengusaha dan pekerja yang tidak segera mendaftarkan diri ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Padahal telah disebutkan sebelumnya bahwa dengan memberikan jaminan sosial kepada pekerjanya merupakan bagian dalam mencapai pengelolaan perusahaan yang baik (*good corporate governance*).

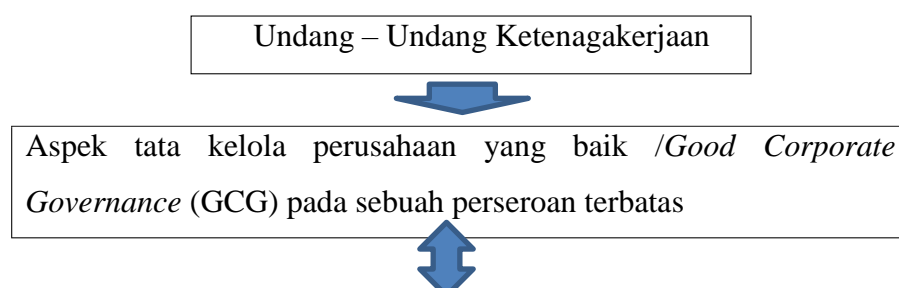
Berdasarkan uraian diatas, maka sangat perlu mengulas dan menggali lebih dalam tentang ketersediaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dalam perusahaan sebagai bagian dari penerapan tata kelola perusahaan yang baik atau *good corporate governance* (GCG). Adapun tulisan ini dituangkan dalam skripsi dengan judul “ Tinjauan Yuridis Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Ditinjau dari Aspek Tata Kelola Perusahaan yang Baik pada Perseroan Terbatas (studi kasus PT. Galih Perkasa Sejahtera ) ” .<sup>14</sup>

## PEMBAHASAN PENELITIAN

### A. Kerangka Teori

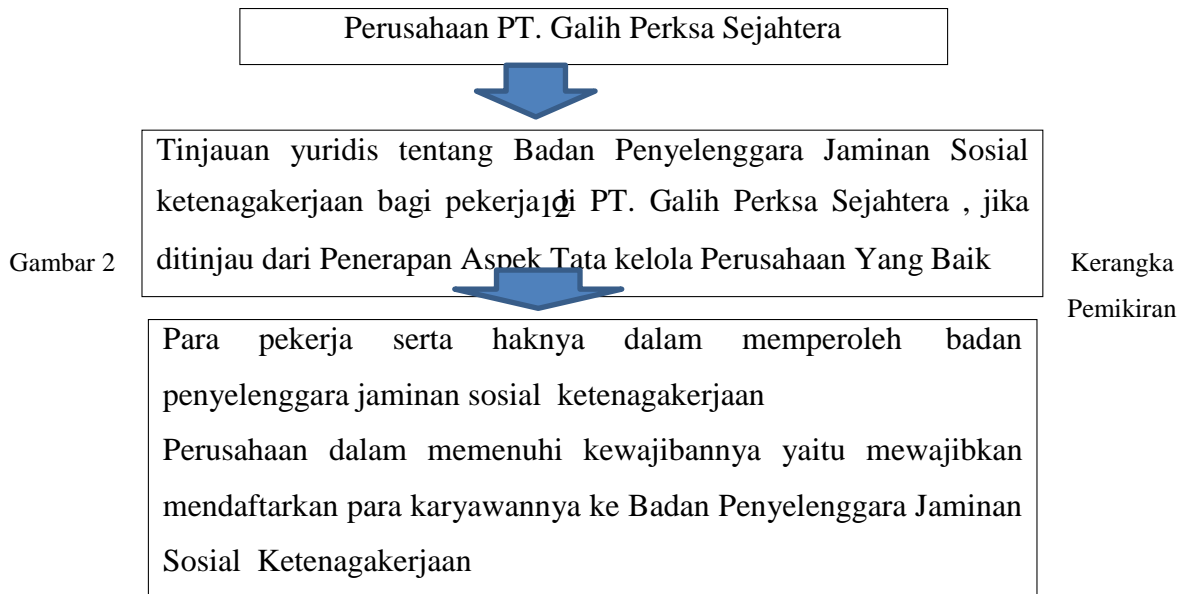
Kerangka teori adalah kemampuan seorang peneliti dalam mengaplikasikan pola berpikirnya dalam menyusun secara sistematis teori-teori yang mendukung permasalahan jurnal. Menurut Kerlinger, teori adalah himpunan konstruk (konsep), defenisi, dan proposisi yang mengemukakan pandangan sistematis tentang gejala dengan menjabarkan relasi diantara variabel, untuk menjelaskan dan meramalkan gejala tersebut (Rakhmat, 2004: 6).

Teori berguna menjadi titik tolak atau landasan berpikir dalam memecahkan atau menyoroti masalah. Fungsi teori sendiri adalah untuk menerangkan, meramalkan, memprediksi, dan menemukan keterpautan fakta-fakta yang ada secara sistematis (Effendy, 2004: 224).



<sup>14</sup> Soemitro,Ronny Hanitijo. *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta:Ghalia Indonesia. 1982.





Sebagai suatu konsep, dipandang untuk perlu menentukan dasar - dasar atau kaidah yang menjadi landasan dalam menjabarkan konsep Good Corporate Governance. Landasan atau prinsip ini dimaksud akan menjadi pegangan dalam penjabaran tindakan dan langkah – langkah yang hendak dilakukan dalam mewujudkan *Good Corporate Governance* serta menjadi patokan dalam pengujian keberhasilan aplikasi *Good Corporate Governance* dimasing – masing perusahaan.<sup>15</sup>

Sejak diperkenalkan oleh OECD, prinsip – prinsip corporate governance tersebut dijadikan acuan oleh banyak negara di dunia, tidak terkecuali diindonesia.

Prinsip – prinsip tersebut disusun seuniversal mungkin, sehingga dapat dijadikan acuan bagi semua negara atau perusahaan dan dapat diselaraskan dengan sistem hukum, aturan, atau nilai yang berlaku di negara masing – masing. Bagi para pelaku usaha dan pasar modal prinsip – prinsip ini dapat menjadi guidance atau pedoman dalam mengkolaborasi best practices bagi peningkatan nilai dan keberlangsungan suatu perusahaan.<sup>16</sup>

Menurut Andre Gorz berkembang kekuatan kapitalisme tidak diikuti dengan kesejahteraan buruh atau pekerja. Pola *governance* korporasi pada awal abad 19 sangat didominasi oleh kapitalisme.

Kapitalisme bertujuan untuk memperoleh keuntungan yang sebesar - besarnya sesuai dengan sifat kapitalisme itu sendiri. Namun hal ini menyebabkan kelas pekerja

<sup>15</sup> Dhiah Indah Astanti, *Implementasi Good Corporate Governance Pada Perusahaan Asuransi*, Universitas Diponegoro, Semarang, 2007, h.62

<sup>16</sup> Catur Ari Wulandari, OP.cit, h. 5

justru semakin ditekan kekuatan produksi yang besar yang seharusnya mensejahterakan kelas pekerja justru berbalik menekan mereka. Kelas pekerja tidak banyak diuntungkan dengan besarnya kekuatan produksi tersebut.

A.Davies menyatakan pada abad ini mulai tumbuh serikat pekerja yang mulai mengimbangi perusahaan. Dominasi perusahaan ini sebelumnya mampu menekan tingkat upah buruh serendah mungkin guna memenangkan pasar bebas. Pada akhir abad 19 kekuatan serikat kerja semakin berkembang dan bertambah kuat. Hal ini tidak terlepas dari dukungan organisasi internasional seperti international labour organization (ILO) dan beberapa lembaga non pemerintah / Non Governance Organization (NGO) lainnya.

Eksistensi buruh atau karyawan semakin berkembang dan bertambah kuat. Hal ini tidak terlepas dari dukungan organisasi internasional seperti international labour organization (ILO) dan beberapa lembaga non pemerintah / Non Governance Organization (NGO) lainnya. Eksistensi buruh atau karyawan semakin dihargai dan sebagai akibat dari bertambahnya kekuatan serikat buruh pekerja muncullah hubungan antara pemegang saham dan Board Of Directors. Keseluruhan hal ini menambah kompleksitas fenomena governance pada masa itu.

Hubungan antara buruh atau karyawan dengan pemilik perusahaan pada awalnya adalah hubungan antara atasan dan bawahan, namun karena adanya penghargaan yang lebih baik pada buruh maka hubungan itu berubah, buruh dianggap sebagai mitra kerja pemilik atau majikan. Pada saat itu karyawan atau buruh mulai memiliki kekuatan untuk melakukan negosiasi. Dengan demikian pemilik atau pemegang saham di perusahaan menyerahkan pengelolaan perusahaan secara sepenuhnya kepada karyawan atau buruh sebagai agen.

Dalam hal ini maka terdapat “ kepentingan “, yaitu kepentingan pemilik perusahaan dan kepentingan agen sebagai pengelola perusahaan. Ditahap ini bukan hanya ada kepentingan pemegang saham dan kepentingan buruh ( agen ), namun ditambah dengan kepentingan konsumen sebagai salah satu stakeholder yang penting. Sehingga pada tahap ini permasalahan governance semakin kompleks.

Perkembangan ini mempunyai akibat yang signifikan bagi iklim pengelolaan korporasi dan berakibat baik pada perkembangan corporate governance. Perkembangan corporate governance juga merupakan suatu upaya untuk mengakomodasi berbagai kepentingan stakeholders yang berbeda – beda dalam suatu korporasi. Keberadaan corporate governance ini dapat ditelusuri hingga abad 18 masehi. Adam Smith dalam karyanya The Wealth Nation dianggap sebagai filosof pertama yang meletakkan dasar

dalam upaya konsep corporate governance.

Dk Denis dan Mc.Comel menyatakan ada 2 (dua) tahap generasi perkembangan konsep Good Corporate Governnace hingga abad ke -21.

Generasi pertama dibidangi oleh Berle dan Means yang menekankan pada konsekuensi dari terjadinya pemisahan antara kepemilikan dan control atas suatu perusahaan modern (the modern corporation).

Menurut Berle dan Means jika perusahaan berkembang semakin besar maka pengelolaan perusahaan yang dipegang oleh pemilik (owner manager) harus diserahkan pada professional. Menurut mereka ada pemisahan tegas antara kepemilikan dan pengelola usaha. Menurut Denis dan Mc. Conel pada tahap pertama perkembangan konsep *Good Corporate Governance* muncul pemikir terkenal dalam ilmu manajemen yaitu Jansen Meckling. Pemikirannya terkenal dengan teori keagenan (*Agency Theory*) yang merupakan perkembangan riset yang luar biasa di bidang governance.

Melalui teori keagenan ini berbagai bidang ilmu seperti sosiologi, manajemen strategi, manajemen keuangan, akuntansi, etika bisnis dan organisasi mulai menggunakan teori keagenan untuk memahami fenomena corporate governance. Hal ini mengakibatkan perkembangan corporate governance menjadi multi dimensi. Pada periode sebelumnya manfaat dari teori tersebut hanya didominasi oleh para ahli hukum dan ekonomi. Berbagai teori keagenan hasil dari sintesis melalui proses dialektika dari berbagai bidang ilmu diatas muncul pada era generasi pertama ini. Perkembangan generasi kedua corporate governance ditandai dengan hasil karya La-Porta dan koleganya pada tahun 1998.<sup>17</sup>

## 2.1 Prinsip - Prinsip dalam Pengelolaan Perusahaan yang Baik

Sebagai suatu konsep, dipandang untuk perlu menentukan dasar - dasar atau kaidah yang menjadi landasan dalam menjabarkan konsep Good Corporate Governance. Landasan atau prinsip ini dimaksud akan menjadi pegangan dalam penjabaran tindakan dan langkah – langkah yang hendak dilakukan dalam mewujudkan Good Corporate Governance serta menjadi patokan dalam pengujian keberhasilan aplikasi Good Corporate Governance dimasing – masing perusahaan. Sejak diperkenalkan oleh OECD, prinsip – prinsip corporate governance tersebut dijadikan acuan oleh banyak negara di dunia, tidak

---

<sup>17</sup> Achmad Damiri, *op, Cit*, hal.57

terkecuali di Indonesia.<sup>18</sup>

Prinsip – prinsip tersebut disusun seuniversal mungkin, sehingga dapat dijadikan acuan bagi semua negara atau perusahaan dan dapat diselaraskan dengan sistem hukum, aturan, atau nilai yang berlaku di negara masing – masing. Bagi para pelaku usaha dan pasar modal prinsip – prinsip ini dapat menjadi guidance atau pedoman dalam mengkolaborasi best practices bagi peningkatan nilai dan keberlangsungan suatu perusahaan .<sup>19</sup>

Menurut pasal 3 Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor : PER-01/MBU/2011 Tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

a. Prinsip – prinsip *Good Corporate Governance* adalah :

1. Transparansi (*transparency*), yaitu keterbukaan dalam melaksanakan keputusan dan keterbukaan dalam mengungkapkan informasi material relevan mengenai perusahaan;
2. Akuntabilitas (*accountability*), yaitu kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban organ sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif;
3. Pertanggungjawaban (*responsibility*), yaitu kesesuaian didalam
4. pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang undangan dan prinsip – prinsip korporasi yang sehat;
5. Kemandirian (*independency*), yaitu keadaan dimana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh / tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang – undangan dan prinsip – prinsip korporasi yang sehat;
6. Kewajaran (*fairness*), yaitu keadilan dan kesetaraan didalam memenuhi hak – hak pemangku kepentingan (*stakeholders*) yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang – undangan.

---

<sup>18</sup> Badai Sugondo putra, Prinsip Good Corporate Governance, <http://bankirnews.com/index.option=comview=articleid=106:tujuan.systema.prinsip.gcgcatid=68:good-corporate-governanceitemid=101>, diakses pada tanggal 5 agustus 2022

<sup>19</sup> Emirzon, Joni. *Prinsip – Prinsip Good Corporate Governance : Paradigma Baru Dalam Praktik Bisnis Indonesia*, Yogyakarta, PT.Genta Press. 2005.

Selain yang dijelaskan oleh Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara (BUMN), berikut penjelasan lebih lanjut mengenai prinsip – prinsip Good Corporate Governance adalah sebagai berikut :

1. Transparansi ( Transparency )

Transparansi yaitu keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi dan materi dan relevan mengenai perusahaan.<sup>20</sup>

Prinsip ini merupakan prinsip yang sangat penting dalam penerapan Good Corporate Governance. Keterbukaan dalam pengambilan keputusan berarti seluruh pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan mengetahui dengan jelas pertimbangan dan alasan alasan untuk pengambilan keputusan dan untuk apa keputusan diambil.

2. Akuntabilitas ( Accountability)

Yaitu kejelasan fungsi, pelaksanaan dan petanggung jawaban organ sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif. Perusahaan harus dapat mempertanggung jawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Untuk itu perusahaan harus dikelola secara benar, terukur dan sesuai dengan kepentingan perusahaan dengan tetap memperhitungkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lain. Akuntabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan.<sup>21</sup>

## 2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

1. DINAMIKA PERMASALAHAN KETENAGAKERJAAN DAN PENGANGGURAN DI INDONESIA. Hendra Wijayanto. Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta. Samsul Ode. Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta. Membahas permasalahan ketenagakerjaan dan pengangguran. Masalah pengangguran perlu dikurangi dan menciptakan lapangan pekerjaan dalam rangka meningkatkan dan mempercepat pertumbuhan ekonomi negara ini. Dengan menciptakan pasar tenaga kerja adalah kunci kemudahan dalam berbisnis. Implementasi kebijakan di Indonesia sejauh ini tidak memberikan kemudahan bagi swasta dan dunia dalam menjalankan bisnisnya. Sejumlah hal yang menjadi kendala yaitu perizinan yang panjang, biaya yang mahal dan waktu pemrosesan yang lama karena hal tersebut dapat mengganggu penciptaan lapangan pekerjaan yang berkualitas. Aspek

---

<sup>20</sup> Achmad Damiri, OP, h.4

<sup>21</sup> Nyoman Tjager, OP, cit, h.52

kelembagaan adalah elemen kunci yang perlu diperbaiki dalam upaya menurunkan pengangguran. Disamping itu, pentingnya aspek institusional dalam menyelesaikan masalah pembangunan dengan menciptakan dan memperluas peluang kerja. Aspek hukum kelembagaan perlu dibuat pengaturan untuk barang publik dalam aturan formal dan non-formal.

2. Identitas Digital Ketenagakerjaan Pada Sistem Informasi Pasar Kerja di Indonesia: Sebuah Konsep. Beni Teguh Gunawan, Zantermans Rajagukguk, Faizal Amir Nasution, Muhyiddin Muhyiddin, Syaefuddin Ahrom Al-Ayubbi<sup>22</sup>

3. Analisis Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Tenaga Kerja Bekerja di Luar Negeri Serta Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Keluarga Dilihat Dari Perspektif Islam. Sri Rahmany. STIE Syariah Bengkalis. Keywords: Tenaga kerja, bekerja diluar negeri, kesejahteraan keluarga. Membahas Pengiriman TKI ke Malaysia dapat menimbulkan dampak positif dan dampak negatif bagi Indonesia-Malaysia. Dampak positif bagi Indonesia antara lain adalah menambah devisa negara, terpenuhinya lapangan kerja bagi penduduknya, meningkatnya pendapatan dan taraf hidup para TKI. Sedangkan dampak negatifnya antara lain adalah ketergantungan Indonesia pada negara lain dalam hal penyediaan lapangan kerja, citra Indonesia menjadi kurang baik dimata negara lain. Dampak positif bagi Malaysia antara lain adalah mempercepat laju pertumbuhan ekonomi negara Malaysia dengan tersedianya lapangan kerja yang relatif murah. Salah satu langkah kebijakan yang diambil pemerintah untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan ini adalah memfasilitasi pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Untuk mengimplementasikan kebijakan ini, pemerintah membentuk lembaga Antar Kerja Antar Negara (AKAN) di bawah Departemen Tenaga Kerja RI untuk mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan ini, AKAN berkerjasama dengan berbagai Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia. Ada dua faktor yang mendorong pemerintah mengambil kebijakan pengiriman kebijakan pengiriman TKI ke luar negeri. Pertama, semakin kompleksnya masalah kependudukan yang terjadi didalam negeri dengan berbagai implikasi sosial ekonominya seperti masalah pengangguran, menyebabkan harus ditempuh langkah-langkah inovatif untuk berusaha mengurangi tekanan masalah tersebut. Kedua, terbukanya kesempatan kerja yang cukup luas di negara lain dan dapat menyerap tenaga kerja Indonesia dalam jumlah yang cukup besar. Kesempatan kerja tersebut selain dapat menyerap tenaga kerja juga menawarkan tingkat penghasilan dan fasilitas menarik

---

<sup>22</sup> <https://doi.org/10.47198/naker.v17i1.123>.dikutip pada tanggal 15 Agustus 2022. Pukul 09.42 wib.

dibandingkan dengan kerja di dalam negeri.<sup>23</sup>

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian – uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan seperti berikut:

1. Berdasarkan ketentuan pasal 15 ayat (1) Undang – Undang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial yang menyatakan bahwa pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya. Apabila pemberi kerja / pengusaha tidak mendaftarkan pekerjaannya dalam program Badan.
2. Pada umumnya perusahaan - perusahaan yang telah berhasil dalam menerapkan tata kelola perusahaan yang baik / *Good Corporate Governance (GCG)* menggunakan tahapan berikut :
  - a. Tahap persiapan
  - b. Tahap implementasi
  - c. Tahap evaluasi

Belum optimalnya pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik / *Good Corporate Governance* pada perusahaan disebabkan sistem *Good Corporate Governance* yang ada dalam hukum indonesia diantaranya Undang - Undang Nomor 40 Tahun 2007, bersifat *soft law* (lunak). Tidak ada sanksi pidana yang dijatuhkan pada persero atau pun perseroan terbatas yang tidak melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik / *Good Corporate Governance*.

### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, diberikan saran saran sebagai berikut :

1. Diperlukannya sebuah lembaga yang bertugas mengawasi para perusahaan yang tidak menerapkan pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik, dan sanksi yang bersifat lunak selama ini kepada para perusahaan yang tidak menjalankan pengelolaan perusahaan yang baik tidak efektif. Sehingga diperlukan pemberian sanksi yang lebih tegas agar mampu memberikan efek jera kepada para perusahaan.
2. Pihak PT. Galih Perkasa Sejahtera sebaiknya memberikan fasilitas kesehatan lainnya kepada pekerja perusahaan guna meningkatkan penerapan pengelolaan perusahaan yang baik.

---

<sup>23</sup> [http://Vol 7 No 1 \(2018\): IQTISHADUNA](http://Vol 7 No 1 (2018): IQTISHADUNA). dikutip pada tanggal 15 Agustus 2022. Pukul 11.40 wib.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Astanti, Dhiah Indah. *Implementasi Good Corporate Governance pada Perusahaan Asuransi*, Universitas Diponegoro, Semarang. 2007.
- Asyhadie, Zaeni.. *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Cet.III, Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada. 2013.
- Asyhadie, Zaeni. *Aspek – Aspek Hukum BPJS Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta : Rajawali. 2008.
- Damiri, Achmad. *Good Corporate Governance : Konsep dan Penerapannya dalam Konteks Indonesia*, Jakarta : Ray Indonesia. 2006.
- Djuamialdji, F.X.*Perjanjian Kerja* Edisi Revisi, Jakarta : Sinar Grafika. 2005
- Eka,Putri Asih. *Paham BPJS*, Jakarta : Friedrich Ebert Stiftung. 2015.
- Emirzon, Joni. *Prinsip – Prinsip Good Corporate Governance : Paradigma Baru Dalam Praktik Bisnis Indonesia*, Yogyakarta, PT.Genta Press. 2005.
- Hasanah, Nur. *Analisis Pengaruh Mekanisme Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perbankan*, Jakarta : Universitas Islam Negeri . 2013.
- Kurniawan, Emmanuel. *Tahukah Anda Hak – Hak Karyawan Tetap dan Kontrak*, Jakarta : Dunia Cerdas. 2013.
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta : PT. Pradnya Paramita. 2004.
- Muhammad. *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung : PT.Citra Aditya Bakti. 1993.
- Peter, Mahmud, Marzuki. *Penelitian Hukum*, Jakarta : kencana Prenada Media Group . 2005.
- Ramli, Lenny. *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya : AUP. 2008.
- Sarnawa, Bagus. *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta : Fakultas UMY. 2010.
- Sibarani, Sadar. *Raja – raja Batak*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2006.
- Siregar, Anshari. *Tampil, Metode Penelitian Hukum*, Medan : Pustaka Bangsa Press. 2005.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta UI Pers. 2010.
- Soemitro,Ronny Hanitijo. *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta:Ghalia Indonesia. 1982.
- Subagyo, P.Joko. 2006. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.



Supriyant, Hari. *Kesejahteraan Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia*, Cet.I, Yogyakarta, Universitas Atma Jaya. 2013.

Suryandono, Widodo. *Asas – Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers. 2014  
Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika. 2009.

Tjager, I Nyoman. *Corporate Governance Tantangan dan Kesempatan Bagi Komunitas Bisnis Indonesia*, Jakarta, PT. Prehilindo . 2003.

## **B. Perundang – Undangan**

Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan

Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

## **C. Internet**

Badai Sugondo putra, Prinsip Good Corporate Governance, <http://bankirnews.com/index.option=comview=articleid=106:tujuan-systema-prinsipgcgcatid=68:good-corporate-governanceitemid=101>, diakses pada tanggal 5 agustus 2022