

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Definisi pemberi kerja dalam Undang - Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.¹ Sedangkan tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang bertindak memajukan dan mengembangkan perusahaan untuk mencapai target.

Tenaga kerja yang terampil banyak dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan, dimana untuk menjamin kesehatan dan keselamatan tenaga kerja maka perlu dibentuk perlindungan tenaga kerja, karena banyak resiko yang dapat dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Apabila sewaktu ketika pekerja mengalami sakit akibat pekerjaannya, kecelakaan kerja maupun hari tua, sudah ada pengantiannya yang sesuai atas apa yang telah dikerjakannya.²

Dalam melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja harus diusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari – hari, dalam dalam bidang

¹ Undang – undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

² Zainal Asikin, dkk, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet 4, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 77

keselamatan kerja serta menyangkut norma – norma perlindungan tenaga kerja.³ Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai peraturan perundang – undangan yang berlaku.⁴

Pemerintah melalui Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berusaha memberikan perlindungan kepada pekerja. Dimana didalam pasal – pasalnya tercantum hak dan kewajiban pemberi kerja atau perusahaan dan juga hak serta kewajiban pekerja atau karyawannya. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang wajib dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Pada Undang – undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS juga menjelaskan mengenai kewajiban pemberi kerja atau perusahaan dan kewajiban dari peserta yaitu para pekerjanya untuk mendaftar sebagai peserta BPJS dan membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan.. Berdasarkan aturan dan hukum di Indonesia, perusahaan wajib mendaftarkan pekerjanya kedalam program BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 15 ayat (1) dan ayat

³ Wiwiho Soedjono, 2000, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, h, 42.

⁴ Abdul Hakin, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 103

(2) bahwa sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan seluruh pekerjanya.

Di kota Pontianak terdapat banyak perusahaan, salah satunya ialah PT. Titipan Kilat Pontianak. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa pengiriman barang dan PT. Titipan Kilat Pontianak mempunyai beberapa cabang salah satu cabang tersebut beralamat di jalan Tanjung Pura No 91 Pontianak. Perusahaan ini memiliki jumlah pekerja dengan jumlah 44 orang pekerja. Sebagai perusahaan yang berbadan hukum PT. Titipan Kilat Pontianak telah mendaftarkan seluruh pekerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, dan dengan mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta maka perusahaan wajib membayar dan menyetorkan iuran tersebut kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Seperti perusahaan pada umumnya PT. Titipan Kilat Pontianak juga pernah melakukan penunggakan atau keterlambatan dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan. Iuran BPJS Ketenagakerjaan merupakan biaya yang harus dibayar oleh PT. Titipan Kilat Pontianak yang sebagai perusahaan/pemberi kerja dan pekerja yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Setelah membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan sebagai gantinya, pekerja atau peserta akan memperoleh manfaat berupa perlindungan atas sejumlah resiko seperti kecelakaan kerja, phk, kematian maupun pensiun. Iuran BPJS Ketenagakerjaan nantinya juga dapat dicairkan oleh peserta dengan syarat peserta tidak lagi berstatus sebagai pekerja atau memang sedang tidak bekerja.

PT. Titipan Kilat Pontianak melakukan penunggakan atau keterlambatan dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan selama kurun waktu 5 bulan pada tahun 2020. Dengan belum disetorkannya iuran tersebut kepada BPJS Ketenagakerjaan maka PT. Titipan Kilat Pontianak dapat diartikan telah melakukan penunggakan atau terlambat dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan.

Perusahaan yang menunggak atau terlambat membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan sampai dengan 3 bulan berturut-turut, maka pekerjanya tidak bisa melakukan klaim atas seluruh manfaat dari BPJS Ketenagakerjaan sampai dengan perusahaan melakukan pelunasan iuran yang tertunggak. Keadaan ini menjadi permasalahan bagi pekerja dan perusahaan, dimana BPJS Ketenagakerjaan tidak memberikan peluang bagi pekerja untuk mendapatkan manfaat yang berupa jaminan sosial walaupun mereka telah dipungut iuran selama bertahun-tahun bekerja di perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, apabila perusahaan melakukan keterlambatan dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan dan belum melunasi iuran tersebut, maka timbulah akibat hukum yang dimana akibat hukum bagi PT. Titipan Kilat Pontianak ialah dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan pasal 17 ayat (2) dalam undang – undang No. 24 Tahun 2011 bahwa berupa sanksi administratif yakni, teguran tertulis, denda, dan tidak bisa dapat pelayanan publik. Sedangkan akibat hukum yang didapatkan oleh pekerja yaitu para pekerja kehilangan hak jaminan pekerjanya yang dimana berupa jaminan sosial dan pekerja tidak bisa mendapatkan manfaat dan mengklaim BPJS Ketenagakerjaan jika sewaktu-

waktu ingin digunakan padahal dalam hal ini para pekerja telah dipungut dan membayar iuran tepat waktu setiap bulannya.

Berdasarkan dari uraian diatas maka perlu diadakan penelitian, guna membahas lebih lanjut kedalam skripsi yang berjudul : **“KEWAJIBAN PT. TITIPAN KILAT PONTIANAK UNTUK MEMBAYAR IURAN HAK JAMINAN PEKERJA PADA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : **“Apakah PT. Titipan Kilat Telah Melaksanakan Kewajibannya Membayar Iuran Jaminan Sosial Pekerja pada BPJS Ketenagakerjaan ?”**

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendapatkan data dan informasi tentang pelaksanaan program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan oleh perusahaan PT. Titipan Kilat Pontianak.
2. Untuk mengungkapkan Hak dan Kewajiban PT. Titipan Kilat Pontianak selaku pemberi kerja serta hak dan kewajiban para pekerjanya.

3. Untuk mengungkapkan akibat hukum yang timbul apabila perusahaan tidak melaksanakan kewajiban dalam membayar iuran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pihak PT. Titipan Kilat Pontianak.
4. Untuk mengungkapkan dan menjelaskan upaya yang dilakukan pekerja apabila PT. Titipan Kilat Pontianak terlambat pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian dan penulisan skripsi ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu hukum, khususnya hukum Ketenagakerjaan. Serta penulisan skripsi ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan literature baru bagi penulisan-penulisan karya ilmiah berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian dan penulisan skripsi ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para pihak terutama bagi perusahaan sebagai pemberi kerja, tenaga kerja sebagai penerima manfaat atas jaminan BPJS Ketenagakerjaan, serta bagi Masyarakat secara luas agar mengetahui apa saja manfaat dari BPJS Ketenagakerjaan serta akibat hukum jika

melakukan penunggakan atau keterlambatan dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan.

E. Kerangka Pemikiran

1. Tinjauan Pustaka

Hukum Ketenagakerjaan adalah aturan yang mengatur segala hal terkait ketenagakerjaan. Menurut Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁵

Menurut Sendjun H. Manulang dalam bukunya menyatakan bahwa, tujuan diadakan hukum ketenagakerjaan adalah :

1. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial bidang ketenagakerjaan.
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan – peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang – wenang terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.⁶

⁵ Hardijan Rusli, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalian Indonesia, Jakarta, h. 12.

⁶ Sendjun H Manulang, 1988, *Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, h. 35.

Menurut Prof. Iman Soepomo bahwa yang dimaksud dengan hukum perburuhan adalah himpunan peraturan – peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.⁷

Hukum Ketenagakerjaan tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja saja, tetapi baik sebelum, selama atau sesudah hubungan kerja.⁸ Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum yaitu pengusaha/pemberi kerja dan pekerja mengenai suatu pekerjaan. Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal – hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, berakhirnya hubungan kerja, dan penyelesaian antara pihak – pihak yang bersangkutan.⁹

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja ini dibuat untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja. Dalam hukum ketenagakerjaan bentuk perlindungan hukum yang diberikan berupa perlindungan hukum terhadap hak – hak pekerja salah satunya yakni mengenai keamanan kerja dimana baik dalam waktu yang relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini pertanggungjawaban terhadap

⁷ Imam Soepomo, 1993, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, h. 2.

⁸ Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 63.

⁹ Agusmidah, 2010, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Galia Indonesia, Bogor, h. 43.

pekerja apabila terjadi kecelakaan kerja ketika melaksanakan kewajibannya dalam pekerjaan, maka pengusaha akan menanggung beban yang timbul secara materiil dengan memberikan penggantian dari biaya yang timbul akibat kecelakaan kerja.¹⁰

Menurut Sentanoe Kertonegoro “jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat terhadap anggota – anggotanya untuk resiko – resiko 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 dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak”.¹¹ Pengertian jaminan sosial secara luas yaitu meliputi setiap usaha dalam bidang kesejahteraan sosial yang dimaksudkan untuk meningkatkan taraf hidup manusia, mengatasi keterbelakangan, ketergantungan, keterlantaran, serta kemiskinan.¹²

Pemenuhan kebutuhan pekerja menjadi tanggung jawab pemberi kerja. Hal ini berdasarkan kenyataan bahwa pekerja memiliki posisi yang lebih rendah dibandingkan dengan pemberi kerja. Oleh karena itu diperlukan suatu perlindungan terhadap para pekerja karena cenderung

¹⁰ Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustitia, Yogyakarta, h. 53.

¹¹ Sentanoe Kertonegoro, 2010, *Jaminan Sosial dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Cet Mutiara, Jakarta, h. 29.

¹² Widodo Suryadono, 2014, *Asas-Asas Hukum perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, h. 102.

pemberi kerja melanggar hak – hak pekerja. Untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja maka lahirlah program BPJS Ketenagakerjaan meliputi beberapa program sebagai berikut.:¹³

a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

b. Jaminan Hari Tua (JHT)

c. Jaminan Pensiun (JP)

d. Jaminan Kematian (JKM)

Menjadi Kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan para pekerja kepada program BPJS Ketenagakerjaan, hal ini sesuai dengan Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan nasional pasal 13 ayat (1) bahwa “pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”.

Dalam hal ini dapat diartikan bahwa sudah menjadi kewajiban dan tanggung jawab pemberi kerja atau perusahaan untuk mendaftarkan dirinya dan para pekerjanya kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang ditunjuk oleh negara/pemerintah dalam hal ini ialah BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan sebagai penyelenggara sistem jaminan sosial bagi tenaga kerja, artinya setiap penerima manfaat dari BPJS Ketenagakerjaan wajib membayar sejumlah iuran kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai

¹³ Jimmy Joses Sembiring, 2016, *Hak dan Kewajiban Pekerja*, Trans Media Pustaka, Jakarta Selatan, h. 248

dengan waktu dan ketentuan – ketentuan yang telah ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam hal ini kewajiban dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan, pemerintah mengaturnya dalam Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 pasal 19 ayat (1) dan ayat (2) tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yakni :

- (1). Pemberi Kerja wajib memungut iuran yang menjadi beban peserta dari pekerjanya dan menyetorkannya kepada BPJS.
- (2). Pemberi kerja wajib membayar dan menyetor iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS.

Untuk mendapatkan manfaat dari jaminan sosial yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan, maka pihak pemberi kerja maupun pekerja harus melaksanakan kewajibannya yakni membayar iuran. Setelah iuran tersebut disetorkan kepada BPJS Ketenagakerjaan, kemudian pihak BPJS Ketenagakerjaan dapat memberikan manfaat dari program tersebut dan memenuhi hak pesertanya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa jaminan sosial yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan sangatlah penting bagi pekerja, apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja atau masalah lainnya yang berkaitan dengan jaminan sosial maka pekerja dapat menggunakan dan mengklaim manfaat dari program BPJS Ketenagakerjaan tersebut karena dapat terjadi sewaktu – waktu.

2. Kerangka Konsep

Dalam pelaksanaannya tidak jarang pula ditemui perusahaan yang melakukan keterlambatan dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan. Perusahaan selaku pemberi kerja wajib membayar iuran sebesar yang telah ditentukan dan bagi pekerja perusahaan langsung memotong gaji para pekerja setiap bulannya untuk disetorkan kepada BPJS Ketenagakerjaan. Dapat diartikan tidak ada kemungkinan untuk pekerja tidak membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan tersebut. Setelah membayar iuran para pekerja dapat memanfaatkan program dari BPJS Ketenagakerjaan yang berupa jaminan sosial yang bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja. Dengan adanya penunggakan iuran BPJS Ketenakerjaan ini perusahaan wajib bertanggung jawab, karena penunggakan ini disebabkan oleh perusahaan karena belum menyetorkan iuran tersebut kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Keterlambatan dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh PT. Titipan Kilat Pontianak akan berdampak bagi perusahaan maupun pekerja itu sendiri. Bila mana perusahaan tidak membayar iuran dan belum melunasi BPJS Ketenagakerjaan, maka ketika pekerja ingin mengklaim BPJS Ketenagakerjaan saat dalam periode tunggakan terjadi atau didalam periode perusahaan belum membayar iurannya maka mereka tidak dapat mengklaim BPJS Ketenagakerjaan tersebut, padahal dalam hal ini pekerja telah dipungut iuran setiap bulannya.

Bila dilihat dari sisi pekerja yang merupakan sebagai pihak yang dirugikan dari tidak terlaksanakannya kewajiban perusahaan yang dimana terlambat dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan, maka mereka juga berhak untuk mendapatkan perlindungan hukum yang lebih pasti agar hak – hak mereka dapat terpenuhi artinya bahwa walaupun telah diterbitkan Undang – Undang dan peraturan tidak menjamin hak – hak pekerja terpenuhi dengan pasti.

Dalam hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa jika perusahaan melakukan penunggakan atau keterlambatan dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan dan belum melunasi iuran tersebut maka salah satu akibat hukum yang timbul ialah para pekerja kehilangan hak – hak yang dijaminakan oleh BPJS Ketenagakerjaan yang dimana berupa jaminan sosial.

F. Hipotesis

Adapun dalam penelitian ini penulis dapat merumuskan hipotesis yakni sebagai berikut : **“Bahwa Perusahaan Yang Terlambat Atau Menunggak Dalam Melaksanakan Pembayaran Iuran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Akibat Hukumnya Ialah Hilangnya Hak – Hak Dasar Perlindungan Pekerja Yang Telah Dijaminkan Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan”**.

G. Metode Penelitian

Metode Penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan dengan cara mencari,

mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporan.¹⁴ Riset atau penelitian merupakan aktifitas ilmiah yang sistematis, berarah, dan bertujuan. Maka data atau informasi yang dikumpulkan dalam penelitian harus relevan dengan persoalan yang dihadapi. Artinya, data tersebut berkaitan, mengenal, dan tepat.¹⁵

Istilah Metodologi berasal dari kata metode yang berarti jalan namun demikian menurut kebiasaan metode dirumuskan dengan kemungkinan – kemungkinan suatu tipe yang dipergunakan dalam penelitian dan penilaian.¹⁶

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian skripsi ini ialah penelitian hukum yang bersifat empiris, atau penelitian secara langsung kelapangan untuk mengetahui apakah terdapat kesenjangan antara keadaan teoritis dengan fakta hukum.

2. Sifat Penelitian

Dalam penulisan ini sifat penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat Deskriptif Analisis. Yaitu dengan maksud untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya dengan menggunakan metode penelitian ilmiah untuk memecahkan masalah berdasarkan data dan fakta

¹⁴ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, 2003, *Metedologi Penelitian*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, h. 1.

¹⁵ Kartini Kartono dan Marzuki, *Metedologi Riset*, UII Press, Yogyakarta, h. 55.

¹⁶ Soerjono Soekanto, 2012, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, h. 55.

yang terkumpul. Pendekatan deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara tepat tentang suatu hal pada saat tertentu.

3. Bentuk Penelitian

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian Kepustakaan yang digunakan penulis adalah dengan mengkaji data kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang – undangan, buku – buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian.¹⁷ Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang dipergunakan bersama – sama metode lain seperti wawancara, pengamatan (observasi) dan kuesioner.¹⁸

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan yaitu suatu kegiatan penelitian lapangan yang dilakukan penulis secara langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian.

¹⁷ Zainudin Ali, 2016, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grahyfika, Jakarta, h. 107.

¹⁸ Suratman dan Philips Dillah, 2015, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, h. 95.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Teknik Komunikasi Langsung

Yaitu dengan melakukan kontak langsung dengan objek penelitian dengan menggunakan alat pengumpul data berupa wawancara kepada para objek penelitian untuk memperoleh jawaban yang relevan dengan masalah penelitian.

b. Teknik Komunikasi Tidak Langsung

Yaitu dengan mengadakan kontak tidak langsung, dengan menyebarkan angket kepada objek penelitian (sampel) untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian.

5. Pupulasi dan Sampel

a. Populasi

Yaitu keseluruhan obyek penelitian dan dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah :

1. Kepala Bidang Pemasaran BPJS Ketenagakerjaan Pontianak
2. Direktur PT. Titipan Kilat Pontianak
3. Pekerja PT. Titipan Kilat Pontianak berjumlah 39 orang.

b. Sampel

Yaitu merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian ini, dimana penarikan sampelnya berdasarkan purposive sampling yaitu mengambil sampel yang benar-benar mencerminkan ciri-ciri dari populasi dalam penelitian ini. Mengenai Sampel yang diambil untuk penelitian ini didasarkan pada pendapat Rony Hanitijo Soemitro, SH, yang menyatakan bahwa : “Pada prinsipnya tidak ada peraturan yang ketat untuk secara mutlak menentukan berapa persen sampel tersebut harus diambil dari populasi. Namun pada umumnya orang berpendapat bahwa sampel yang berlebihan lebih baik dari pada kekurangan sampel (over sampling is always better than under sampling).¹⁹

Berdasarkan pada pendapat tersebut, penulis mengambil sampel dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepala Bidang Pemasaran BPJS Ketenagakerjaan Pontianak.
2. Direktur PT. Titipan Kilat Pontianak.
3. 20 orang pekerja dari 44 orang pekerja.

6. Analisis Data

Adapun model Analisis Data yang digunakan dalam penelitian skripsi ini ialah dengan menggunakan Analisis Kualitatif, yakni dalam hal ini data yang dikumpulkan adalah data *naturalistik* yang terdiri dari atas kata – kata

¹⁹ Ronny Hanitijo Soemitro.,SH, *Metode Penulisan Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, h. 32.

yang tidak diolah menjadi angka – angka, data sukar diukur dengan angka, bersifat monografis atau berwujud kasus – kasus sehingga tidak dapat disusun kedalam struktur klasifikasi, hubungan antar variabel tidak jelas, sampel lebih bersifat non *probalitas* dan pengumpulan data menggunakan pedoman wawancara dan observasi.