

**ANALISIS PEMENUHAN HAK JAMINAN BAGI TENAGA KERJA
YANG TELAH DI PHK DITINJAU MENURUT PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR 37 TAHUN 2021 TENTANG
PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN
KEHILANGAN PEKERJAAN
(Studi Kasus di Kota Banda Aceh dan Aceh Besar)**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

SILA YULIANA MAYSA

NIM. 190106013

**Mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Ilmu Hukum**

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023 M/1445 H**

**ANALISIS PEMENUHAN HAK JAMINAN BAGI TENAGA KERJA
YANG TELAH DI PHK DITINJAU MENURUT PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR 37 TAHUN 2021 TENTANG
PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN
KEHILANGAN PEKERJAAN
(Studi Kasus di Kota Banda Aceh dan Aceh Besar)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1) dalam Ilmu Hukum

Oleh

SILA YULIANA MAYSA

NIM. 190106013

**Mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Ilmu Hukum**

A R - R A N I R Y

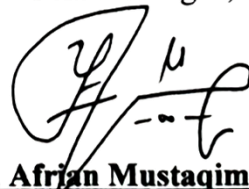
Disetujui Untuk Diuji/Dimunaqasyahkan Oleh:

Pembimbing I,



Dr. Jamhir, M. Ag
NIP. 197804212014111001

Pembimbing II,



Riza Afrizn Mustaqim, M.H
NIP. 199310142019031013

**ANALISIS PEMENUHAN HAK JAMINAN BAGI TENAGA KERJA
YANG TELAH DI PHK DITINJAU MENURUT PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR 37 TAHUN 2021 TENTANG
PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN
KEHILANGAN PEKERJAAN
(Studi Kasus di Kota Banda Aceh dan Aceh Besar)**

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Hukum
Pada Hari/Tanggal: Jum'at, 12 Desember 2023 M
28 Jumadil Awal 1445 H
Di Darussalam-Banda Aceh
Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi:

Ketua

Dr. Jamhir, M. Ag.

NIP: 197804212014111001

Sekretaris

Riza Afrian Mustaqim, M.H.

NIP: 199310142019031013

Penguji I

Dr. Faisal, S.T.H., M.A.

NIP: 19820713200701002

Penguji II

T. Surya Reza, S.H., M.H.

NIP: 199411212020121009

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh

NIP: 197809172009121006



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jalan Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh

Telp: 0651-7552966 - Fax: 0651-7552966

Web: <http://www.ar-raniry.ac.id>

LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sila Yuliana Maysa
NIM : 190106013
Prodi : Ilmu Hukum
Fakultas : Syari'ah dan Hukum UIN Ar- Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya :

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.
5. Mengerjakan sendiri dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Apabila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 12 Desember 2023

Yang menyatakan,

Sila Yuliana Maysa

ABSTRAK

Nama/NIM : Sila Yuliana Maysa/190106013
Fakultas/Prodi : Syari'ah dan Hukum/Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Analisis Pemenuhan Hak Jaminan Bagi Tenaga Kerja yang Telah di PHK Ditinjau Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan: Studi Kasus di Kota Banda Aceh dan Aceh Besar
Tanggal Munaqasyah : 12 Desember 2023
Tebal Skripsi : 75 Lembar
Pembimbing I : Dr. Jamhir, M. Ag
Pembimbing II : Riza Afrian Mustaqim, M.H
Kata Kunci : *Pemenuhan, Hak Jaminan, Tenaga Kerja.*

Kasus pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan banyak yang tidak mendapatkan jaminan sosial. Ini tidak sejalan dengan Peraturan Pemerintah Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Penelitian ini dilaksanakan di Kota Banda Aceh dan Aceh Besar. Masalah penelitian yang diangkat ialah *Pertama*, bagaimana pemenuhan hak jaminan sosial bagi tenaga kerja yang di PHK di Kota Banda Aceh dan Aceh Besar dilihat menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021?, *Kedua*, bagaimana tinjauan asas keadilan hukum terhadap pemenuhan hak jaminan kehilangan pekerjaan bagi tenaga kerja di PHK di Kota Banda Aceh dan Aceh Besar?. Jenis Penelitian ini termasuk penelitian yuridis empiris, menggunakan pendekatan *conceptual approach*. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *pertama*, pemenuhan hak jaminan sosial bagi tenaga kerja yang telah di PHK menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 adalah setiap pekerja wajib diberikan hak jaminan sosial berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja. Akan tetapi, hak jaminan sosial tersebut tidak dipenuhi oleh beberapa perusahaan yang ada di Kota Banda Aceh. Tidak terpenuhinya jaminan sosial tersebut dikarenakan perusahaan tidak mengikutsertakan pekerja dalam program JKP. *Kedua*, Asas keadilan hukum dalam pemenuhan jaminan sosial terhadap tenaga kerja yang mengalami PHK dalam bentuk Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) adalah bagian dari upaya mewujudkan keadilan hukum bagi pekerja. Pemerintah Kota Banda Aceh melalui Dinas Tenaga Kerja memberikan sanksi pada perusahaan yang tidak memenuhi hak pekerja dalam bentuk sanksi administrasi berupa teguran tertulis ataupun sanksi tidak mendapatkan layanan publik sebagaimana diatur dalam pasal 46 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021.

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt.yang telah menganugerahkan rahmat dan hidayah-Nya, Selanjutnya shalawat beriring salam penulis sanjungkan ke pangkuan Nabi Muhammad Saw, karena berkat perjuangan beliau, ajaran Islam sudah dapat tersebar keseluruh pelosok dunia untuk mengantarkan manusia dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan. sehingga penulis telah dapat menyelesaikan karya tulis dengan judul: ***“Analisis Pemenuhan Hak Jaminan Bagi Tenaga Kerja Yang Telah Di Phk Ditinjau Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Studi Kasus Di Kota Banda Aceh dan Aceh Besar)”***. Skripsi ini merupakan tugas akhir akademik yang harus penulis persiapkan dalam upaya melengkapi syarat untuk mencapai gelar Sarjana (S1) Hukum pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Dalam penulisan skripsi ini banyak hambatan dan rintangan yang penulis rasakan, akan tetapi semua itu telah teratasi berkat bantuan, doa dan dorongan dari berbagai pihak yang berperan besar dalam skripsi ini. Untuk itu penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sangat tulus kepada:

1. BapakProf. Dr. H. Mujiburrahman M.Ag selaku Rektor UIN Ar-Raniry.
2. Bapak Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Ar-Raniry.
3. Ibu Siti Mawar S.Ag., M.H selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum, dan Bapak Riza Afrian Mustaqim, M.H selaku Sekretaris Prodi serta seluruh staf pengajar dan pegawai Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Ar-Raniry.
4. Bapak Dr. Jamhir, M. Ag selaku Pembimbing I, Bapak Riza Afrian Mustaqim, M.H selaku Pembimbing II dengan sabar dan ditengah kesibukan masih

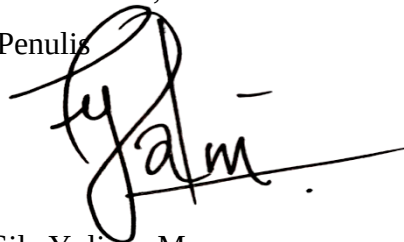
berusaha menyediakan waktunya untuk berdiskusi dan memberi arahan dalam penulisan skripsi ini serta sangat membantu dan mengarahkan dengan sangat baik.

5. Yang teristimewa dengan sepenuh hati untuk Ayahanda Mulyadi tercinta dan Ibunda Ramaiyati tercinta yang telah menjadi orang tua terbaik serta kepada Adik Shofia Nurul Azizah, Kamil Arya dan Amira Lathifa terima kasih atas segala dukungan, kasih sayang, serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan ananda sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Kemudian Ucapan terima kasih penulis kepada teman-teman seperjuangan yang telah kebersamai penulis Izzatur Rahmah S.H, Khusnul Khatimah S.H, Nurhaliza S.H dan Nurul Putri Fadillah, dan teman-teman Prodi Ilmu Hukum angkatan 2019 yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. My Best Partner M. Riva Syahputra, Siti Nurhaliza Imran S.Ip, Nanak Muharramiati S.Pd dan Fitra Rezkia. Terima kasih atas segala bantuan, waktu, support dan kebaikan yang diberikan kepada penulis disaat masa sulit mengerjakan skripsi ini.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna. Penulis berharap penulisan skripsi ini bermanfaat terutama bagi penulis sendiri dan juga kepada para pembaca semua. Penulis harapkan atas segala kebaikan dari semua pihak yang terlibat dalam skripsi ini semoga Allah Swt berikan ganjaran pahala dan kebaikan lainnya yang berlipat ganda.

Banda Aceh, 12 Desember 2023

Penulis



Sila Yuliana Maysa

TRANSLITERASI

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543b/U/1987

1. Konsonan

Konsonan bahasa Arab dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagiannya lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alīf	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan	ط	ṭā'	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ب	Bā'	B	Be	ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ت	Tā'	T	Te	ع	‘ain	‘	Koma terbalik (di atas)
ث	Śa'	Ś	es (dengan titik di atas)	غ	Gain	G	Ge
ج	Jīm	J	Je	ف	Fā'	F	Ef
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)	ق	Qāf	Q	Ki
خ	Khā'	Kh	ka dan ha	ك	Kāf	K	Ka

د	Dāl	D	De	ل	Lām	L	El
ذ	Ẓal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)	م	Mūm	M	Em
ر	Rā'	R	Er	ن	Nūn	N	En
ز	Zai	Z	Zet	و	Wau	W	We
س	Sīn	S	Es	ه	Hā'	H	Ha
ش	Syīn	Sy	es dan ye	ء	Hamzah	‘	Apostrof
ص	Ṣād	Ṣ	es (dengan titik di bawah)	ي	Yā'	Y	Ye
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)				

2. Vokal

Vokal bahasa arab sama dengan bahasa Indonesia, yang mana terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1) Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harkat, adapun transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	<i>Fathah</i>	A	A
ِ	<i>Kasrah</i>	I	I
ُ	<i>Dammah</i>	U	U

2) Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, adapun transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama huruf	Gabunganhuruf	Nama
يَ...	<i>fathah</i> dan <i>ya>'</i>	Ai	a dan i
وَ...	<i>fathah</i> dan <i>wa>u</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَتَبَ	- <i>kataba</i>
فَعَلَ	- <i>fa'ala</i>
ذَكَرَ	- <i>żukira</i>
يَذْهَبُ	- <i>yażhabu</i>
سُئِلَ	- <i>su'ila</i>
كَيْفَ	- <i>kaifa</i>
هَوَّلَ	- <i>hauła</i>

3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupaharkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أَ...إِ...	<i>fathah</i> dan <i>ali>f</i> atau <i>va>'</i>	a>	a dan garis di atas
إِ...	<i>kasrah</i> dan <i>ya>'</i>	i>	i dan garis di atas
أُ...	<i>d{ammah</i> dan <i>wa>u</i>	u>	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ - *qāla*

رَمَى - *ramā*

قِيلَ - *qīla*

يَقُولُ - *yaqūlu*

4. *Ta>'marbu>t}ah*

Transliterasi untuk *ta>'marbu>t}ah* ada dua:

- 1) *Ta>'marbu>t}ah* hidup

ta>'marbu>t}ah yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah 't'.

- 2) *Ta>'marbu>t}ah* mati

ta>'marbu>t}ah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah 'h'.

- 3) Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *ta>'marbu>t}ah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al*, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta>'marbu>t}ah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

طَلْحَةُ - *t}alḥah*

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ - *raud ah al-at}fāl*

رَوْدِي - *raud}atul at}fāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ - *al-Madīnatul al-Munawwarah*

- *al-Madīnatul-Munawwarah*

5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *Syaddah* atau *tasydīd*, dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

رَبَّنَا	- <i>rabbanā</i>
نَزَّلَ	- <i>nazzala</i>
الْبِرُّ	- <i>al-birr</i>
الْحَجَّ	- <i>al-ḥajj</i>
نُعَمَّ	- <i>nu‘ ‘ima</i>

6. Kata sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu (ال), namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dan kata sandang yang diikuti huruf *qamariyyah*.

1) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah* ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiyyah* maupun huruf *qamariyyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

الرَّجُلُ	- <i>ar-rajulu</i>
السَّيِّدَةُ	- <i>as-sayyidatu</i>
الشَّمْسُ	- <i>asy-syamsu</i>
الْقَلَمُ	- <i>al-qalamu</i>
الْبَدِيعُ	- <i>al-badī‘u</i>

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

Contoh:

تَأْخُذُونَ	- ta' khuzūna
النَّوْءُ	- an-nau'
سَيِّئُ	- syai'un
إِنَّ	- inna
أُمِرْتُ	- umirtu
أَكَلْ	- akala

8. Penulisan kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ	- Wa inna Allāh lahuwa khair ar-rāziqīn
	- Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ	- Fa auf al-kaila wa al-mīzān
	Fa aful-kaila wal- mīzān
إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلَ	- Ibrāhīm al-Khalīl

Ibrāhīmūl Khalīl

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا	- <i>Bismillāhi majrahā wa mursāh</i>
وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ	- <i>Wa lillāhi 'ala an-nāsi ḥijju al-baiti</i>
مَنْ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا	- <i>Man istaṭā 'a ilahi sabīla</i>

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ	- <i>Wa mā Muhammadun illā rasul</i>
إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ	- <i>Inna awwala baitin wuḍ i 'a linnāsi</i>
لَلَّذِي بُنِيَ مَبْرَكَةً	- <i>lallaẓī bibakkata mubārakkan</i>
وَلَقَدْ رَآهُ بِالْأُفُقِ الْمُبِينِ	- <i>Wa laqad ra 'āhu bil-ufuq al-mubīn</i>
	- <i>Wa laqad ra 'āhu bil-ufuqil-mubīni</i>
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ	- <i>Alhamdu lillāhi rabbi al- 'ālamīn</i>
	- <i>Alhamdu lillāhi rabbil 'ālamīn</i>

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ	- <i>Nasrun minallāhi wa fathun qarīb</i>
--------------------------------------	---

لِلّٰهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا - *Lillāhi al-amru jamī'an*

وَاللّٰهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ - *Wallāha bikulli syai'in 'alīm*

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Hamad Ibn Sulaiman.
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasikan. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Riwayat Hidup	64
Lampiran 2	SK Penetapan Pembimbing Skripsi.....	65
Lampiran 3	Surat Permohonan Melakukan Penelitian	66
Lampiran 4	Surat Balasan Dari Instansi Tempat Penelitian	68
Lampiran 5	Protokol Wawancara	71
Lampiran 6	Dokumentasi.....	74



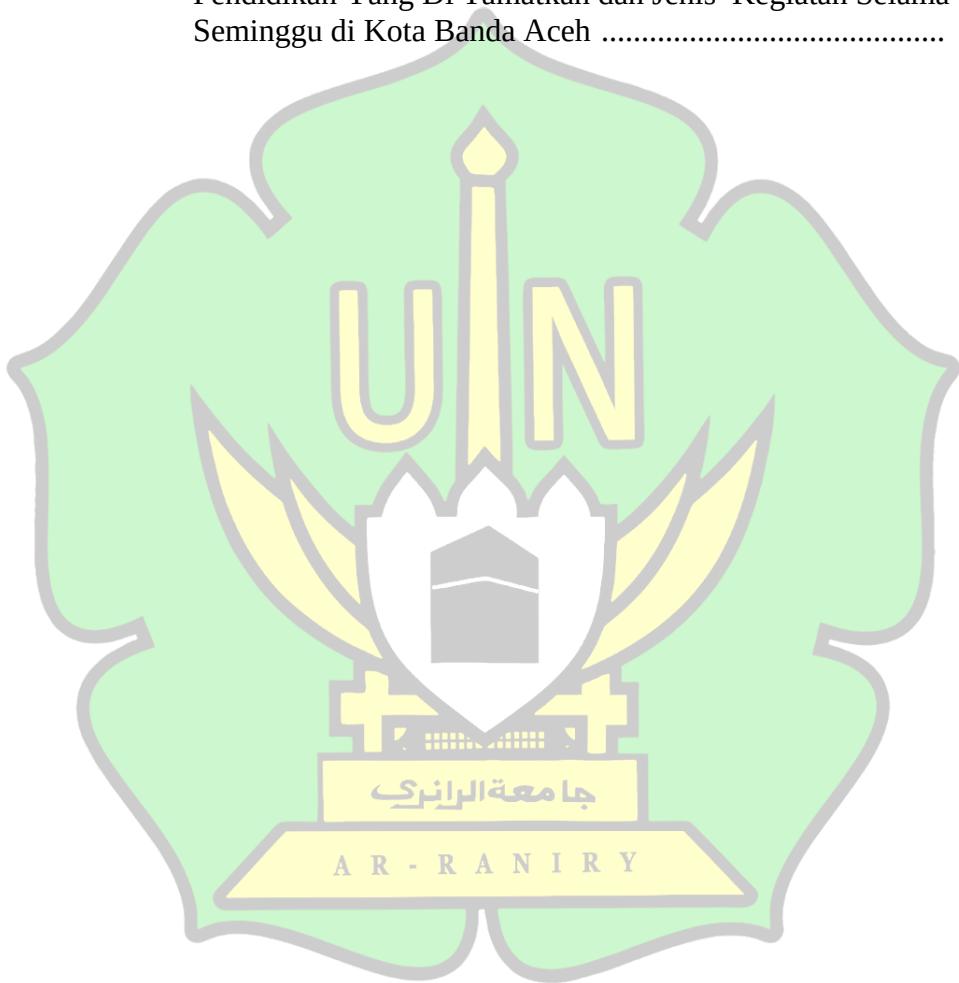
DAFTAR GAMBAR

Gambar A.1	Luas Daerah Menurut Kecamatan	40
Gambar A.2	Status Masyarakat Kota Banda Aceh Berdasarkan Pekerja.	42



DAFTAR TABLE

Tabel A.1	Jumlah Penduduk Berdasarkan Kecamatan	41
Tabel A.2	Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Selama Seminggu dan Jenis Kelamin di Kota Banda Aceh	43
Tabel A.3	Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Pendidikan Yang Di Tamatkan dan Jenis Kegiatan Selama Seminggu di Kota Banda Aceh	43



DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SIDANG.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR ISI.....	xii
BAB SATU: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kajian Pustaka.....	6
E. Penjelasan Istilah.....	11
F. Metode Penelitian.....	13
1. Jenis Penelitian.....	14
2. Pendekatan Penelitian	14
3. Sumber Data.....	15
4. Teknik Pengumpulan Data.....	15
5. Objektivitas dan Validitas Data	16
6. Lokasi Penelitian.....	17
7. Teknik Analisis Data.....	17
8. Pedoman Penulisan	17
G. Sistematika Pembahasan	18
BAB DUA: KAJIAN TEORITIS HAK JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA	19
A. Tenaga Kerja.....	19
B. Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	20
1. Pengertian Jaminan Sosial Kerja	21
2. Dasar Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja	22
3. Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial Tenaga Kerja	24
C. Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam.....	25
1. Pengertian Jaminan Sosial dalam Hukum Islam...	26
2. Dasar Hukum Jaminan Sosial Kerja dalam Hukum Islam.....	27
D. Hubungan Tenaga Kerja dan Perusahaan	32
E. Teori Keadilan Hukum	35

BAB TIGA:	PEMENUHAN HAK JAMINAN SOSIAL BAGI TENAGA KERJAYANG TELAH DI PHKDITINJAU MENURUT PP NO. 37 TAHUN 2021	40
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	40
B.	Pemenuhan Hak Jaminan Sosial bagi Tenaga Kerja yang di PHK di Kota Banda Aceh dan Aceh Besar Ditinjau Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021	45
C.	Analisis Asas Keadilan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Jaminan Kehilangan Pekrjaan bagi Tenaga Kerja yang Tdi PHK di Kota Banda Aceh dan Aceh Besar.....	52
BAB EMPAT:	PENUTUP.....	57
A.	Kesimpulan	57
B.	Saran	58
DAFTAR PUSTAKA		59
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....		64
LAMPIRAN.....		64



BAB SATU

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sistem jaminan sosial kerja merupakan suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja serta keluarganya terhadap berbagai resiko pasar tenaga kerja.¹ Pelaksanaan jaminan sosial kerja ini telah diatur secara sistematis di dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-Undang inilah yang menjadi basis utama sistem jaminan sosial termasuk di bidang ketenagakerjaan.

Berbagai program jaminan sosial kerja yang bersifat formal yang berjalan di Indonesia adalah untuk karyawan sektor swasta, dikelola oleh PT. Jamsostek, untuk pegawai negeri sipil, dikelola oleh PT. Taspen dan PT Askes, untuk anggota TNI dan Polri, dikelola oleh PT. Asabri. Ruang lingkup program jaminan sosial kerja terdiri atas empat program perlindungan pekerja, yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.² Jaminan sosial kerja (*workers social security*) sebagai bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja serta keluarganya terhadap berbagai resiko pasar tenaga kerja (*labor market risks*), seperti resiko kehilangan pekerjaan, penurunan upah, kecelakaan kerja, sakit, cacat, lanjut usia, meninggal dunia, dan lain-lain.³

Sampai saat ini, pemerintah berupaya untuk memenuhi hak pekerja berupa jaminan sosial kerja. Salah satu bentuk pengembangan sistem jaminan sosial kerja ialah dengan dibentuk program penyelenggaraan jaminan sosial berbasis jaminan

¹Daniel P., Alex A., Asep Suryahadi, dan Sudarno Sumarto, *Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia*, (Jakarta: Lembaga Penelitian SMERU, 2003), hlm. iii.

²Siswanto Sastrohadiwiryo dan Asrie Hadaningsih Syuhada, *Manajemen Tenaga Kerja di Indonesia: Pendekatan Administratif & Operasional*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hlm. 112.

³Daniel P., Alex A., Asep Suryahadi, dan Sudarno Sumarto, *Perlindungan...*, hlm. 1.

kehilangan pekerjaan melalui Peraturan Pemerintah No.37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Keberadaan program jaminan kehilangan pekerjaan ini dimunculkan karena banyaknya pekerja-pekerja yang kehilangan pekerjaannya pasca dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan.

Poin menarik dari aturan jaminan kehilangan pekerjaan ini adalah realisasi dan penerimanya tidak diberikan kepada semua pekerja, akan tetapi hanya sebatas pekerja yang sudah mengikuti asuransi sosial. Padahal, di dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional sebenarnya telah menyinggung tentang tanggung jawab negara dalam memenuhi hak pekerja pada kasus kehilangan pekerjaan. Pada penjelasan pasal demi pasal disebutkan bahwa sistem jaminan sosial nasional pada dasarnya merupakan program Negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, maka setiap penduduk diharapkan mampu memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang ataupun berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun dalam pekerjaannya.

Jaminan sosial kerja merupakan bagian sistem perlindungan sosial (*social protection*) yang memberi perlindungan tidak hanya kepada mereka yang bekerja saja, tetapi juga kepada seluruh masyarakat. Di negara-negara maju jaminan sosial tenaga kerja merupakan bagian terpenting dari sistem perlindungan sosial karena hampir seluruh keluarga dalam masyarakat akan tercakup oleh program jaminan sosial tenaga kerja. Akan tetapi, dalam negara-negara sedang berkembang seperti Indonesia, jaminan sosial kerja formal hanya mencakup sebagian kecil keluarga dalam masyarakat karena sebagian besar penduduk bergerak di sektor informal.⁴

⁴*Ibid.*

Penerima program jaminan kehilangan pekerjaan karena PHK yang diatur di dalam Peraturan Pemerintah terdahulu hanya membatasi penerimanya kepada pekerja yang sudah mendaftar asuransi. Pembatasan seperti ini tentunya tidak adil sekiranya merujuk kepada hak setiap warga negara terutama pekerja untuk dapat memenuhi pekerjaannya yang hilang. Pekerja yang mengalami keterbatasan saat mengikuti asuransi sosial dengan membayar premi per bulannya tentu mengalami kesulitan, dan terpaksa tidak mendapatkan program jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana yang dikehendaki menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021.

Jaminan kehilangan pekerjaan (disebut JKP) dalam Peraturan Pemerintah tersebut merupakan jaminan sosial yang diberikan pada pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja. Pihak penerima program JKP tersebut secara tegas dibatasi hanya kepada para peserta yang telah membayar iuran/premi karena mengikuti asuransi sosial. Hal ini dapat dipahami dari ketentuan Pasal 1 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021, bahwa peserta JKP sebagai pihak penerima program tersebut ialah pekerja/buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha dan telah terdaftar serta membayar iuran. Sementara itu, Pasal 2 secara tegas mengemukakan bahwa pengusaha '*wajib*' mengikutsertakan pekerja/buruh sebagai peserta dalam program JKP.

Namun begitu, tidak semua pekerja dalam sebuah perusahaan mengikuti asuransi sosial dengan pertimbangan tertentu dan juga alasan yang berbeda-beda. Pekerja yang tidak terdaftar dan tidak membayar iuran asuransi sosial tentu tidak sejalan dengan hak dasar bagi pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial berupa kehilangan kerja sebagaimana disinggung dalam Undang-Undang Jaminan Sosial Nasional seperti telah disinggung sebelumnya.

Dilihat dari asas keadilan hukum maka aturan yang dimuat pada Peraturan Pemerintah tersebut juga cenderung diabaikan. Hal ini ditemukan dari identifikasi

awal, bahwa aturan pembatasan penerima jaminan kehilangan pekerjaan hanya terhadap peserta asuransi dan telah mendaftar serta telah membayar iuran adalah bagian dari diskriminasi kepada pekerja lainnya, apalagi yang bergerak di sektor informal. Pembatasan tersebut belum merealisasikan hak pekerja secara umum dan tidak memenuhi asas keadilan hukum.

Penelitian ini di samping menelaah tentang ketentuan hukum yang berlaku di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021, juga menganalisis kasus-kasus hukum menyangkut pemberhentian pekerja atau PHK pekerja di beberapa perusahaan di Banda Aceh. Berdasarkan temuan awal, pemutusan hubungan kerja (PHK) telah banyak terjadi di Kota Banda Aceh maupun Kabupaten Aceh Besar. Di antara keterangan yang diperoleh dari informan adalah PT. Hamparan Motor Banda Aceh dan CV. Biomas Energy Aceh Besar. Menurut keterangan informan berinisial SA, bahwa pihak PT. Hamparan Motor Banda Aceh pernah melakukan PHK terhadap pekerja/karyawan. Sebelum adanya pemberhentian terlebih dahulu diberikan surat peringatan kesatu (Sp1) sampai dengan ketiga. Mengenai jaminan sosial atau pesangon kepada yang mendapatkan Sp3 tidak diberikan.⁵ Keterangan lainnya dikemukakan oleh Cut Seri, selaku admin pada perusahaan PT. Hamparan Motor Banda Aceh, bahwa pemberhentian pekerja sudah pernah dilakukan karena pekerja tersebut melakukan kesalahan. Sebelum dilakukan pemberhentian, pihak perusahaan memberikan surat peringatan sampai tiga kali peringatan. Sementara itu, mengenai jaminan sosial tidak diberikan kepada pekerja yang sudah di PHK.⁶

Keterangan lainnya diperoleh dari informan bernama Risna, selaku Staff Administrasi CV. Biomass Energy Aceh Besar.⁷ Dalam penjelasannya disebutkan bahwa pihak perusahaan memungkinkan melakukan pemberhentian (pemutusan

⁵Hasil Wawancara dengan SA, PT. Hamparan Motor Banda Aceh, Tanggal 26 Agustus 2023.

⁶Hasil Wawancara dengan Cut Seri, Admin pada PT. Hamparan Motor Banda Aceh, pada Tanggal 26 Agustus 2023.

⁷Hasil Wawancara dengan Risna, selaku Staff Administrasi CV. Biomass Energy Aceh Besar, pada Tanggal 5 September 2023.

hubungan kerja) sekiranya pekerja atau karyawan yang bersangkutan melakukan kesalahan fatal. Perusahaan tidak menyediakan jaminan sosial apabila karyawan tersebut sudah mendapatkan surat pemecatan, karena pemecatan pasti dilakukan dengan alasan yang jelas yang tidak dapat diterima perusahaan.⁸ Menurut Samsul, selaku pekerja atau karyawan pada perusahaan tersebut, ia mengemukakan bahwa pernah ada karyawan yang di PHK atau pemecatan. Pemecatan ini dilaksanakan setelah sebelumnya diberi teguran secara berulang tetapi karyawan bersangkutan tetap melakukan kesalahan yang sama. Karyawan yang sudah di PHK perusahaan tidak mendapatkan pesangon atau jaminan sosial lainnya.⁹

Berdasarkan keterangan di atas, dapat dipahami bahwa kasus-kasus PHK pekerja atau karyawan perusahaan banyak yang tidak mendapatkan jaminan sosial atau sejenisnya seperti pesangon. Hal tersebut tentu tidak sejalan dengan materi ketentuan persatuan perundang-undangan. Idealnya, hak pekerja yang sudah di PHK harusnya mendapatkan jaminan sosial sebagaimana Peraturan Pemerintah Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021. Apalagi dalam Pasal 2 sebelumnya telah ditegaskan bahwa pengusaha *wajib* mengikutsertakan pekerja/buruh sebagai peserta dalam program JKP, yang tujuan penyelenggaraannya adalah untuk dapat mempertahankan derajat kehidupan yang layak di saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan.

Terhadap permasalahan tersebut maka menarik untuk meneliti lebih jauh mengenai aturan penyelenggaraan program jaminan kehilangan pekerjaan dalam peraturan pemerintah dengan judul penelitian: *Analisis Pemenuhan Hak Jaminan bagi Tenaga Kerja yang Telah di PHK Ditinjau Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Studi Kasus di Kota Banda Aceh dan Aceh Besar)*.

⁸Hasil Wawancara dengan Risna, selaku Staff Administrasi CV. Biomass Energy Aceh Besar, pada Tanggal 5 September 2023.

⁹Hasil Wawancara dengan Samsul, Karyawan Lapangan pada CV. Biomass Energy Aceh Besar, pada Tanggal 5 September 2023.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka permasalahan yang hendak diteliti lebih jauh adalah:

1. Bagaimana pemenuhan hak jaminan sosial bagi tenaga kerja yang telah di PHK di Kota Banda Aceh dan Aceh Besar Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan?
2. Bagaimana tinjauan asas keadilan hukum terhadap pemenuhan hak jaminan Kehilangan Pekerjaan bagi tenaga kerja yang telah di PHK di Kota Banda Aceh dan Aceh Besar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pemenuhan hak jaminan sosial bagi tenaga kerja yang telah di PHK di Kota Banda Aceh dan Aceh Besar menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021.
2. Untuk mengetahui tinjauan asas keadilan hukum terhadap pemenuhan hak jaminan kehilangan pekerjaan bagi tenaga kerja yang di PHK di Kota Banda Aceh dan Aceh Besar.

D. Kajian Pustaka

Terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan kajian skripsi ini, meski tidak sama persis sebagaimana fokus yang akan dianalisis dalam penulisan skripsi ini. Di antara kajian yang dimaksud dapat dipaparkan dalam tujuan penelitian di bawah ini:

Peneliti Nadia Putri Pratiwi, Hukum Tata Negara Program Magister (S2) Ilmu Hukum, Pascasarjana Universitas Islam Riau Pekanbaru, tahun 2021, judul penelitiannya adalah: *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum terhadap Pekerja*

yang Kehilangan Pekerjaan Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.¹⁰ Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi para pekerja yang kehilangan pekerjaan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan cukup memadai. Karena, kekuatan program jaminan kehilangan pekerjaan yang dibentuk Pemerintah selain memberi rasa keamanan sosial terhadap eks pekerja, Perbandingan program jaminan kehilangan pekerjaan di Indonesia dengan negara lain terletak pada peraturan terkait dan dengan cakupan, persyaratan dan kontribusi premi. Jaminan kehilangan pekerjaan atau unemployment insurance di Indonesia dengan negara lainnya memiliki tujuan utama yang sama, yaitu untuk mendukung secara finansial terhadap individu yang tidak memiliki pekerjaan selama individu tersebut sedang mencari pekerjaan.

Peneliti Qori Fera Kusuma, Program Studi Ilmu Hukum di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, di tahun 2021, judul penelitian yang di angkat adalah: *Penerapan dan Pengawasan Jaminan Sosial Bagi Pekerja Harian Lepas Sektor Jasa Konstruksi di Kota Tangerang Selatan*.¹¹ Hasil penelitiannya, pelaksanaan perlindungan jaminan sosial pada pekerja harian lepas jasa konstruksi di Kota Tangerang Selatan belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Karena, masih banyak perusahaan/penyedia jasa konstruksi yang belum melakukan pendaftaran, penyampaian data atau pembayaran iuran. Berdasarkan data yang ada, perusahaan/penyedia jasa konstruksi yang mendaftar proyeknya ke BPJS

¹⁰Nadia Putri Pratiwi, “Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Kehilangan Pekerjaan Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan”, (Skripsi Dipublikasikan), Program Pascasarjana Universitas Islam Riau, Pekanbaru, 2021, hlm. vi.

¹¹Qori Fera Kusuma, “Penerapan dan Pengawasan Jaminan Sosial Bagi Pekerja Harian Lepas Sektor Jasa Konstruksi di Kota Tangerang Selatan”, (Skripsi Dipublikasikan), Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2021, hlm. x.

Ketenagakerjaan masih sangat rendah, dimana tidak semua proyek pengadaan konstruksi yang telah dilakukan melalui LPSE Kota Tangerang Selatan mendaftarkan proyeknya ke BPJS ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan. Terkait dengan konsekuensi yuridis yang diterima oleh perusahaan sektor jasa konstruksi yang belum mengikutsertakan pekerja nya dalam program BPJS Ketenagakerjaan, sejauh ini konsekuensinya hanya dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis yang diberikan oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan Kota Tangerang Selatan. Untuk sanksi administratif lainnya yakni, sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu sulit dilaksanakan karena sangat kontra dengan aturan-aturan yang ada di suatu daerah.

Peneliti Humaira Dinda Pratiwi, Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru 2022 dengan judul penelitian yang ia angkat: *Perlindungan Hukum bagi Pekerja terhadap Pelaksanaan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) pada CV. Brilliant Elektronik di Kota Payakumbuh Berdasarkan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan*.¹² Temuan di dalam penelitiannya perlindungan hukum bagi pekerja terkait pelaksanaan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) di CV. Brilliant Elektronik yaitu tidak menerapkan aturan PPKM yang berlaku keseluruhan seperti menuntut semua karyawan untuk tetap bekerja di kantor dan masih longgarnya aturan mengenai protokol kesehatan di tempat kerja. Ini tentu menjadi tidak terpenuhinya perlindungan hukum terhadap pekerja di dalam bentuk keselamatan dan kesehatan pekerja yang diatur di dalam Undang-Undang Kesehatan No. 36 Tahun 2009. Upaya yang dapat dilakukan untuk memenuhi permasalahan hak bagi pekerja saat pelaksanaan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) CV.Briliant

¹²Humaira Dinda Pratiwi, “Perlindungan Hukum bagi Pekerja terhadap Pelaksanaan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) pada CV. Brilliant Elektronik di Kota Payakumbuh Berdasarkan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan”, (Skripsi Dipublikasikan), Fakultas Syariah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru, 2022, hlm. vi.

Elektronik ini yaitu ada kesadaran pekerja tentang pentingnya menerapkan protokol kesehatan, dan kebijakan perusahaan untuk mematuhi aturan PPKM.

Peneliti Nabila Athaya Putri, Kota Administrasi Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta Program Studi Studi Kebijakan Publik. Judul tulisan: *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Di Kota Administrasi Jakarta Barat, Provinsi Dki Jakarta*.¹³ Hasil temuannya peserta program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dinilai belum *eligible*. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh Penulis dengan Kepala Bidang Pelayanan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Grogol, ditemukan bahwa peserta yang mengajukan permohonan (*claim*) dinilai belum *eligible*. Peserta dinilai *eligible* karena peserta yang mengajukan permohonan (*claim*) dinilai belum memenuhi persyaratan pada bagian iuran maupun kepesertaannya. Terdapat beberapa badan usaha yang belum mendaftar tenaga kerja atau perusahaannya ke BPJS Ketenagakerjaan. Menurut staff di bagian seksi pengawasan pelanggaran yang dilaksanakan perusahaan pada jaminan sosial berupa perusahaan wajib belum mendaftar dan perusahaan daftar sebagian.

Peneliti Zellius Ragiliawan, Beni Teguh Gunawan, dengan judul: *Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dalam Perspektif Belanja Negara. Dimuat di dalam Jurnal: Ketenagakerjaan, Vol. 15, No. 1, Edisi Januari-Juni 2021*.¹⁴ Di dalam penelitian ini disimpulkan bahwa Konsekuensi dari pemberlakuan aturan mengenai JKP adalah potensi meningkatnya beban negara untuk alokasi iuran. Berdasarkan analisis, pengeluaran pemerintah berpotensi bertambah dari tahun ke tahun seiring dengan terus meningkatnya penduduk bekerja. Hasil analisis menggunakan data BPS menunjukkan bahwa rata-rata pengeluaran iuran JKP

¹³Nabila Athaya Putri, “Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Di Kota Administrasi Jakarta Barat, Provinsi Dki Jakarta”, (Skripsi Dipublikasikan), Program Studi Studi Kebijakan Publik, Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, 2019, hlm. 193.

¹⁴Zellius Ragiliawan, Beni T.G, “Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dalam Perspektif Belanja Negara”. *Jurnal: Ketenagakerjaan*, Vol. 15, No. 1, Edisi Januari-Juni 2021.

yang bersumber dari pemerintah pusat berpotensi meningkat 28,39 persen per tahun. Jumlah ini diprediksi akan terus meningkat seiring dengan semakin tipisnya batas antara pekerja formal dan informal. Sebagaimana diketahui bahwa semakin tingginya fleksibilitas waktu kerja dan waktu istirahat, pekerja informal akan mengikuti pola pekerja formal, demikian pula sebaliknya. Sehingga secara pola kerja, keduanya akan cenderung memiliki pola yang sama. Berdasarkan hasil analisis, diperkirakan beban negara akan terus meningkat, terlebih pengaruh inflasi dan kenaikan upah minimum akan mendorong kenaikan upah buruh/karyawan.

Peneliti Chintiya Oktaviani Silitonga, Solechan, dan Muhammad Azhar, judul penelitian ialah: *Prospek Pemberian Jaminan Kehilangan Pekerjaan Guna Memberi Perlindungan Hak Pekerja dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan*.¹⁵ Dimuat dalam Jurnal: *Administrative Law dan Governance Journal*, Vol. 5, Issue 1, edisi March 2022. Hasil penelitiannya adalah kebijakan pemberian jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) belum sepenuhnya memiliki prospek yang baik dalam melindungi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Adanya keharusan ikut serta dalam beberapa program jaminan sosial mengakibatkan tidak sedikit pekerja akan terhalang menjadi peserta jaminan kehilangan pekerjaan. BPJS Ketenagakerjaan dan Kementerian Ketenagakerjaan selaku penyelenggara program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) belum sepenuhnya siap menyelenggarakan program jaminan kehilangan pekerjaan. Hal tersebut dapat dilihat dari masih banyak pekerja yang menjadi responden termasuk narasumber belum tersosialisasi sehingga belum memahami mengenai jaminan kehilangan pekerjaan, berbagai produk regulasi telah terbentuk, tetapi petunjuk teknis (juknis)

¹⁵ Chintiya Oktaviani Silitonga, Solechan, dan Muhamad Azhar, “Prospek Pemberian Jaminan Kehilangan Pekerjaan Guna Memberi Perlindungan Hak Pekerja dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan”. *Administrative Law dan Governance Journal*. Vol. 5, Issue 1, edisi March 2022.

di BPJS Ketenagakerjaan belum tersedia, integrasi sistem belum rampung, dan pelatihan SDM sebagai pelaksana layanan juga masih dalam proses.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, maka terdapat beberapa kesamaan dan juga perbedaan kajian terdahulu dengan kajian ini. Dalam kajian di atas juga membahas tentang konsep pemutusan hubungan kerja dan konsep JKP. Namun, perbedaannya adalah kajian di atas tidak menyinggung tentang ketentuan PP No. 37 Tahun 2021, selain itu kajian di atas berbeda dengan kajian ini karena lokasi penelitian ini dilakukan di Banda Aceh dan Aceh Besar.

E. Penjelasan Istilah

Penelitian ini memiliki beberapa istilah yang mesti dijelaskan, untuk tujuan menghindari kesalahpahaman. Istilah yang dimaksudkan ada empat yaitu sebagai berikut:

1. Hak Jaminan

Istilah hak jaminan tersusun dari dua kata. Hak artinya sesuatu yang ada bagi seseorang dan harus dipenuhi oleh pihak lain. Hak juga bermakna milik, kepunyaan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu, atau kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu.¹⁶ Pakar hukum Islam, seperti Mushthafa Ahmad Al-Zarqa, menyatakan bahwa hak adalah kepemilikan yang ditetapkan oleh syarak baik dalam bentuk kewenangan maupun pembebanan.¹⁷ Wahbah Al-Zuhaili menyatakan hak adalah hubungan kepemilikan dengan objek yang tertentu.¹⁸ Jadi, hak dalam pengertian penelitian ini adalah sesuatu yang mesti dipenuhi, atau kekuasaan seseorang untuk memperoleh sesuatu.

Adapun kata jaminan merupakan bentuk derivatif dari kata jamin, artinya melindungi atau menanggung, mengayomi, mengurus, membiayai, menjaga,

¹⁶Tim Redaksi, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Bahasa, 2008), hlm. 387.

¹⁷Mushthafa Ahmad Al-Zarqa, *Madkhal ila Nazhariyyah Al-Iltizam Al-'Ammah fi Al-Fiqh Al-Islami*, (Damaskus: Dar Al-Qalam, 1999), hlm. 19.

¹⁸Wahbah Al-Zuhaili, *Al-Fiqh Al-Islami wa Adillatuh*, (Terj: Abdul Hayyie Al-Kattani dkk), Jilid 4, (Jakarta: Gema Insani Press, 2011), hlm. 364.

menyandarkan, merawat. Kata jamin kemudian membentuk turunan kata yang lainnya seperti penjamin (penanggung), menjaminkan, mempertanggungkan, menyandarkan, terjamin (aman, selamat, meyakinkan, terjaga, terlindung), dan keterjaminan (keterandalan, kredibilitas, leliabilitas), dan kata jaminan, artinya agunan, gadai, garansi, pertanggungan, tanggungan, atau taruhan, menjamin atau menanggung.¹⁹

Istilah jaminan juga digunakan istilah “agunan” untuk pengertian yang sama. Istilah jaminan adalah terjemahan bahasa Belanda, yaitu *cautie* ataupun *zekerheid*, umumnya dimaknai sebagai cara kreditur menjamin dipenuhinya tagihannya.²⁰ Dalam istilah Inggris, istilah jaminan disebut *guarantee*,²¹ atau garansi.²² Dalam bahasa Arab kerap digunakan dengan beberapa istilah, seperti *rahn* (jaminan hutang dalam hukum gadai), *kafalah* dan *dhaman*.²³ Jadi, kata jaminan dalam pengertian penelitian ini adalah sesuatu yang dapat menjamin keberadaan sesuatu yang lainnya. Dalam konteks ini, jamina diarahkan kepada hak jaminan bagi pekerja yang sudah di PHK.

2. Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Yang dimaksud dengan tenaga kerja dalam undang-undang tersebut adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan berguna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Istilah tenaga kerja adakalanya

¹⁹Tim Redaksi, *Tesaurus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa Depdiknas, 2008), hlm. 214.

²⁰Jonaedi Efendi, Ismu Gunadi Widodo dan Fifit Fitri Lutfianingsih, *Kamus Istilah Hukum Populer*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), hlm. 41.

²¹John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Indonesia Inggris*, Edisi Ketiga, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992), hlm. 233-234.

²²Muhammad Syakir Sula, *Asuransi Syariah: Konsep, Sistem Operasional*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2015), hlm. 343.

²³Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019), hlm. 128.

dikhususkan kepada mereka yang mencari kerja atau bagi mereka yang sedang bekerja dan mereka yang pernah bekerja.²⁴ Dalam konteks ini, yang dimaksud tenaga kerja adalah bagi mereka yang pernah bekerja dan dikeluarkan dengan alasan tertentu, atau pekerja yang telah di PHK.

3. PHK

PHK ialah singkatan dari pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja. PHK ini terjadi karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Jadi, PHK adalah satu tindakan memutuskan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap pekerja dan buruh pekerja.

4. Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Istilah jaminan kehilangan pekerjaan dalam penelitian ini mengikuti apa yang dimaksudkan pada Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yaitu jaminan kehilangan pekerjaan yang selanjutnya disingkat JKP adalah jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja atau buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, serta pelatihan kerja.

F. Metode Penelitian

Penelitian adalah sebuah proses yang dilakukan secara cermat dan teliti atas suatu permasalahan tertentu untuk tujuan menemukan suatu kebenaran atau hanya sekedar untuk memperoleh pengetahuan. Suatu hasil penelitian harus ditemukan dengan objektif dengan menggunakan metode tertentu, pendekatan, jenis, sumber data, dan analisis yang digunakan dengan menggunakan teori-teori yang dipilih dan sudah ditentukan sebelumnya.

²⁴Humalatua PR, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2002), hlm. xii.

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif di mana data dianalisis tidak menggunakan data statistik tetapi menggunakan kajian konseptual. Umumnya, basis penelitian hukum dibedakan menjadi dua jenis, yaitu penelitian hukum normatif (yuridis-normatif) merupakan penelitian yang pada prinsipnya meneliti hukum dari sudut pandang norma-norma atau ketentuan di dalam peraturan perundang-undangan tanpa ada upaya di dalam menganalisis secara lebih kasus-kasus hukum yang ada di lapangan. Oleh karena itu, kajian yuridis normatif lebih kepada kajian kepustakaan dan penelitian hukum sosiologis atau empiris (yuridis-empiris) merupakan penelitian yang berfokus pada kasus-kasus hukum yang di lapangan, dengan menjadikan norma hukum sebagai dasar analisisnya. Jadi, dalam kajian yuridis-empiris melihat hukum yang berlaku di masyarakat atau di dalam organisasi, perusahaan, lembaga dan lainnya.²⁵ Dalam penelitian ini, jenis penelitiannya ialah penelitian hukum empiris (yuridis-empiris). Penelitian hukum empiris yaitu menelusuri serta mengkaji kasus-kasus hukum di lapangan, khususnya analisis pemenuhan hak jaminan kepada tenaga kerja yang telah di PHK ditinjau menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dengan studi kasus di Kota Banda Aceh dan Aceh Besar, yaitu terhadap perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian hukum mempunyai beberapa pendekatan, seperti pendekatan kasus, pendekatan historis, pendekatan perundang-undangan, serta pendekatan lainnya. Sehubungan dengan itu maka penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual atau *conceptual approach*. Pendekatan konseptual atau *conceptual approach* dalam penelitian hukum ialah sebagai satu pendekatan yang beranjak

²⁵Jonaedi Efendi, dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018), hlm. 149.

pada pandangan-pandangan atau doktrin yang sesuai dengan isu-isu hukum (*legal issue*) yang sedang diteliti, sehingga pendapat(doktrin-doktrin) hukum tersebut dapat dijadikan bahan dasar untuk menganalisis isu-isu hukum yang dengan diteliti.²⁶ Isu hukum yang dibahas di dalam kajian ini adalah isu hukum mengenai analisis pemenuhan hak jaminan terhadap tenaga kerja yang telah di PHK ditinjau menurut ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Sementara itu studi yang dilakukan adalah di Kota Banda Aceh dan Aceh Besar khususnya kepada Dinas Tenaga Kerja Banda Aceh, kemudian kepada beberapa perusahaan yang telah melakukan PHK.

3. Sumber Data

Secara umum sumber data di dalam sebuah penelitian dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu sumber data primer yang digali dari lapangan, kedua sumber data sekunder yang digali dari bahan kepustakaan.²⁷ Penelitian ini sepenuhnya bersumber dari gabungan dua sumber yaitu data lapangan dan bahan pustaka. Sumber data lapangan berasal dari wawancara sementara bahan kepustakaan yang dipakai adalah sumber data sekunder, yang terdiri dari sumber-sumber tertulis baik di dalam bentuk pendapat hukum, kemudian peraturan perundang-undangan dan naskah putusan hakim, buku hukum, kamus hukum, dan bahan kepustakaan lainnya.

4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian hukum empiris seperti yang berlaku pada kajian ini diungkap dari data lapangan. Adapun data penelitian dilakukan dengan cara wawancara dan studi dokumentasi:

²⁶Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cet. 13, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017), hlm. 133.

²⁷*Ibid.*

a. Wawancara. Wawancara merupakan proses menerima informasi melalui pertanyaan yang diajukan peneliti dan jawaban dari informan. Informan penelitian ini dibagi berasal dari tiga kategori, yaitu:

- 1) Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh
- 2) Perusahaan, 2 informan.
- 3) Tenaga kerja sebanyak 2 informan.

b. Studi dokumentasi. Studi dokumentasi merupakan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang terkait langsung dengan jaminan sosial dan hak kerja, selain itu berupa dokumen surat pemberhentian kerja, selain itu juga dalam bentuk foto dan video

5. Objektivitas dan Validitas Data

Objektivitas data merupakan data yang diperoleh secara apa adanya dan objektif. Data dikatakan memenuhi unsur objektivitas jika data memang sesuai dengan keadaan atau situasi yang senyatanya tanpa ada interpretasi, tambahan maupun komentar atas data tersebut. Sehubungan dengan itu, objektivitas data penelitian ini merujuk pada pendapat-pendapat hukum yang otentik, asli serta apa adanya tentang permasalahan penelitian ini, yaitu mengenai pemenuhan hak jaminan kepada tenaga kerja yang telah di PHK ditinjau menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Validitas data merupakan kesesuaian antara hasil penelitian dengan data yang ditemukan dalam objek penelitian. Data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data peneliti dengan data sebenarnya. Sehubungan dengan itu, maka validitas data penelitian ini adalah adanya kesesuaian antara penelitian yang sudah dilakukan dengan data yang diperoleh langsung dari bahan hukum primer yang sudah ditentukan. Meskipun ada interpretasi atas objeknya namun tidak menghilangkan aspek validitas antara hasil penelitian dengan bahan data yang telah ditentukan.

6. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Banda Aceh dan Aceh Besar, secara khusus pada perusahaan yang ada di Kota Banda Aceh dan Aceh Besar. Dalam hak ini, perusahaan yang dimaksud adalah PT. Hamparan Motor Banda Aceh dan CV. Biomas Energy Aceh Besar, di mana keduanya terdapat kasus pekerja yang di PHK.

7. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penguraian secara sistematis dan konsisten terhadap gejala-gejala masalah yang diteliti. Bahan data penelitian yang dikumpulkan dianalisis secara kualitatif, tidak menggunakan angka atau data statistik namun menggunakan kekuatan teori dan konsep-konsep. Dalam penelitian hukum empiris, data penelitian ini dianalisis dengan pola yang bersifat *descriptive-analysis*. Analisis deskriptif berhubungan dengan apa yang terjadi diupayakan untuk dijelaskan kembali sesuai fakta di lapangan, sementara itu prespektif berhubungan erat dengan konsep ideal satu hukum atau sesuatu yang seyogyanya.²⁸ Di dalam konteks ini, *analisis deskriptif* bermaksud untuk menganalisis pemenuhan hak jaminan bagi tenaga kerja yang di PHK di Kota Banda Aceh ditinjau menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

8. Pedoman Penulisan

Penulisan penelitian dilaksanakan dengan berpedoman kepada penulisan yang diterbitkan oleh Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh tahun 2018 yang telah direvisi pada tahun 2019. Teknik penulisan bahasa Arab seperti ayat Alquran mengacu kepada Alquran terbitan Kementerian Agama tahun 2012, sementara kutipan hadis mengacu pada kitab hadis sembilan imam, yaitu Shahih Al-Bukhari, Shahih Muslim, Sunan Abu

²⁸Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum...*, hlm. 41.

Dawud, Sunan Al-Turmuzi, Sunan Al-Nasa'i, Sunan Ibnu Majah, Sunan Al-Darimi, Musnad Imam Ahmad, dan Muwatta' Imam Malik.

G. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini disusun atas empat bab, yaitu pendahulun, landasan teoretis, hasil penelitian dan pembahasan, terakhir penutup. Penulisan sistematika bahasan ini dapat dikemukakan berikut ini:

Bab satu merupakan pendahuluan, yang terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, penjelasan istilah dan metode penelitian, pendekatan penelitian, jenis penelitian, sumber data, kemudian teknik pengumpulan data, objektivitas dan validitas data, teknik analisis data, pedoman penulisan, sistematika pembahasan.

Bab dua kajian teoritis kajian teoritis hak jaminan sosial tenaga kerja, yang terdiri dari tenaga kerja, pengertian hak jaminan sosial tenaga kerja, dasar hukum jaminan sosial tenaga kerja, bentuk-bentuk jaminan sosial tenaga kerja, hak jaminan sosial tenaga kerja menurut hukum Islam, pengertian jaminan sosial dalam hukum Islam, dasar hukum jaminan sosial kerja dalam hukum Islam, hubungan tenaga kerja dan perusahaan, dan teori keadilan hukum.

Bab tiga mengenai pemenuhan hak jaminan sosial bagi tenaga kerja yang telah di PHK ditinjau menurut PP No. 37 Tahun 2021, terdiri dari gambaran umum lokasi penelitian, pemenuhan hak jaminan sosial bagi tenaga kerja yang di PHK di Kota Banda Aceh dan Aceh Besar ditinjau menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021, dan analisis asas keadilan hukum dalam pemenuhan hak jaminan bagi tenaga kerja yang telah di PHK di Kota Banda Aceh dan Aceh Besar.

Bab empat merupakan penutup yang terdiri dari poin-poin kesimpulan dan juga saran atau rekomendasi.

BAB DUA

KAJIAN TEORITIS HAK JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

A. Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik dalam dan di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.²⁹ Dalam makna lain, istilah tenaga kerja juga disebut dengan pekerja. Di dalam Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, disebutkan bahwa tenaga kerja atau pekerja merupakan tiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain.

Pekerjaan adalah sesuatu yang diterbitkan seseorang sebagai profesi, sesuatu yang dilakukan seseorang dengan sengaja, dan kerja juga dapat diartikan sebagai konsumsi energi dari aktivitas yang dibutuhkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.³⁰ Pekerjaan merupakan kegiatan yang dinamis dan layak, tidak lepas dari faktor fisik, psikis dan sosial, nilai yang terkandung dalam pekerjaan sama dengan individu.

Asri Wijayanti menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. Dilihat dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan atas tiga golongan yaitu:³¹

²⁹Radhia Humaira, “Kerja Kooperatif dalam Perspektif Islam”, dalam Jabbar Sabil, dkk., *Kesetaraan Gender dan Bekerja dalam Perspektif Alquran*, (Banda Aceh: Dinas Syariat Islam, 2021), hlm. 124.

³⁰ Sumarsono dan Soni, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Ghara Ilmu, Yogyakarta, 2013, hlm 14.

³¹ Asri Widjayani, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm 107.

1. Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendahnya pendidikan dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan.
2. Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja.
3. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang ilmu tertentu.

Jika tenaga kerja digolongkan berdasarkan status pekerjaannya, maka tenaga kerja dapat digolongkan menjadi 3 kelompok juga, yaitu:

1. Pekerja Lepas, atau biasa disebut dengan freelance adalah orang yang bekerja sendiri dan tidak berkomitmen pada suatu perusahaan.
2. Pekerja Kontrak, seorang yang dipekerjakan oleh satu perusahaan dengan jangka waktu tertentu yang telah disepakati dalam perjanjian tertulis.
3. Pekerja Tetap, seorang yang dipekerjakan oleh satu perusahaan untuk jangka waktu tidak tertentu.

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, didalamnya meliputi buruh. Buruh yang dimaksud adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.

B. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Di Indonesia telah mengatur ketentuan mengenai sistem jaminan sosial tenaga kerja atau jamsostek secara cukup rinci mengenai apa-apa yang menjadi hak pekerja berikut dengan jaminan sosial yang harus diterima oleh tenaga kerja. Di satu sisi, jaminan sosial ini adalah hak yang harus diterima pekerja dan di sisi lain merupakan suatu kewajiban yang harus ditunakan oleh perusahaan di mana pekerja itu melakukan pekerjaan. Untuk itu, pada pembahasan ini, akan dikemukakan beberapa bahasan penting, di antaranya pengertian jaminan sosial

tenaga kerja, dasar hukum jaminan sosial tenaga kerja, kemudian bentuk-bentuk jaminan sosial tenaga kerja.

1. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Istilah jaminan sosial tenaga kerja atau dengan singkatan Jamsostek telah dirumuskan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Disebutkan bahwa makna jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai penggantian sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan juga pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Pasal 1 angka 2 dalam undang-undang ini juga disebutkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Menurut Abdul Manan, ketentuan jaminan sosial bagi tenaga kerja ini bukan hanya diperuntukkan kepada tenaga kerja yang bersangkutan, tapi juga diberikan kepada keluarga tenaga kerja yang bersangkutan.³² Hal ini selaras dengan ketentuan yang ditetapkan melalui Pasal 7 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Artinya bahwa pengaturan jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana yang diatur di dalam undang-undang tersebut dapat diberikan kepada keluarga tenaga kerja yang bersangkutan, hal ini berlaku sekiranya tenaga kerja tersebut mengalami kecelakaan kerja atau meninggal dunia.

Keberadaan jaminan sosial tenaga kerja sebagai upaya perlindungan hidup tenaga kerja disuatu perusahaan besar manfaatnya, oleh karena itu sebagai langkah untuk menjamin hidup tenaga kerja, perusahaan sangat perlu memasukkan tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang

³²Abdul Manan, *Aneka Masalah Hukum Perdata Islam di Indonesia*, Cet. 5, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017), hlm. 118.

dikelolah oleh PT. JAMSOSTEK. Karena perusahaan yang memasukkan tenaga kerjanya dalam program Jamsostek adalah perusahaan yang mempunyai pemikiran bijaksana dan telah bertindak.³³

1. Melindungi para buruhnya sedemikian rupa dalam mencegah kecelakaan kerja yang mungkin saja terjadi, baik karena adanya pertukaran, maupun karena penempatan tenaga kerja pada proyek-proyek di luar daerah dalam rangka menunjang pembangunan.
 2. Mendidik para buruhnya agar hemat atau menabung yang dapat dinikmatinya sewaktu-waktu terjadi suatu kejadian yang harus menghadapi pekerja dan keluarganya.
 3. Melindungi perusahaan dari kerusakan kemungkinannya sangat besar, karena terjadinya musibah yang menimpa beberapa karyawan, dimana setiap kecelakaan atau musibah sama sekali tidak diharapkan.
2. Dasar Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Dasar hukum ketentuan jaminan sosial bagi tenaga kerja merujuk pada beberapa aturan, mulai dari konstitusi Undang-Undang Dasar 1945, sampai pada undang-undang yang berada di bawahnya. Berikut ini dapat disebutkan satu persatu satunya berikut ini:

- a. Ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Ketentuan Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 tersebut mengatur mengenai pihak yang harus diterima oleh setiap warga negara terhadap pekerjaan dan penghidupan yang layak.
- b. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia.
- c. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.

³³ YW Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bima Aksara Jakarta, 1987, hal. 92

- d. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- e. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- f. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- g. Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- h. Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- i. Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Berdasarkan ketentuan di atas, dapat dipahami bahwa regulasi hukum di Indonesia cukup banyak mengatur ketenagakerjaan dan jaminan sosial bagi para pekerja. Secara khusus, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah undang-undang yang mengatur tentang jaminan sosial yang berhak diterima setiap pekerja di dalam suatu perusahaan tertentu. Undang-undang tersebut dirumuskan menimbang beberapa aspek, di antaranya bahwa pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila harus dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya selain itu juga mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, serta merata baik materiil maupun spiritual.³⁴ Hal lainnya ialah dengan semakin meningkatnya peranan tenaga kerja dalam perkembangan pembangunan nasional di seluruh tanah air dan juga semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan usaha dapat mengakibatkan semakin tinggi risiko yang mengancam keselamatan kerja dan kesehatan serta kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja. Bahwa perlindungan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja melalui

³⁴Tuti Rastuti, *Aspek Hukum Perjanjian Asuransi*, (Yogyakarta: Medpress Digital, 2016), hlm. 278.

program jaminan sosial tenaga kerja, selain memberikan ketenangan kerja juga mempunyai dampak positif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.

3. Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga yang diberikan kepada pekerja meliputi beberapa kriteria. Dalam ketentuan Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial tenaga Kerja disebutkan bahwa ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam undang-undang tersebut meliputi beberapa bentuk. Secara khusus, ketentuan mengenai batasan jaminan tersebut terdiri dari empat aspek, yaitu penjaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan. Sementara itu, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan disebutkan beberapa bentuk jaminan sosial tenaga kerja lainnya, di antaranya ialah bentuk jaminan kesehatan, jaminan pensiun, dan jaminan kehilangan pekerjaan. Hal ini dapat dipahami dalam penjelasan berikut:

- a. Jaminan kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi di dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui. Sementara itu, dalam Pasal 1 butir ke 8 Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dikemukakan bahwa jaminan kecelakaan kerja atau JKK adalah manfaat berupa uang dan pelayanan kesehatan yang diberikan di saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
- b. Jaminan kematian atau JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan ke ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

- c. Jaminan hari tua atau JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat Peserta memasuki usiapensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.
- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan atau jaminan kesehatan ataupun JKN adalah jaminan yang berupa perlindungan kesehatan agar para peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayarkan iuran jaminan kesehatan ataupun iuran jaminan kesehatannya dibayar oleh Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah.
- e. Jaminan pensiun atau JP adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagipeserta atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.
- f. Jaminan kehilangan pekerjaan yang selanjutnya disingkat JKP adalah jaminan sosial yang diberi pada pekerja yang mengalami PHK berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, pelatihan kerja.

C. Kajian Teoritis Mengenai Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan bagian dari bentuk hak mendasar yang harus ditunaikan pihak perusahaan terhadap para pekerjanya. Dalam hukum Islam, konsep jaminan sosial tenaga kerja pada dasarnya digunakan sebagai upaya untuk memberikan perlindungan dan pemerliharaan (*hifz*) kepada pekerja. Untuk memahami secara lebih jelas analisis hukum Islam terhadap jaminan sosial tenaga maka di bawah ini akan dikemukakan beberapa poin penting, di antaranya adalah pengertian jaminan sosial tenaga kerja, dasar hukum dan hubungan tenaga kerja dengan perusahaan selaku pemberi kerja.

1. Pengertian Jaminan Sosial dalam Hukum Islam

Istilah jaminan sosial dalam peristilahan hukum Islam disebut dengan *takāful al-ijtimā'ī*.³⁵ Kata *takāful* berasal dari kata *takafala-yatakafalu*, secara etimologi atau *lughawi* berarti saling menjamin ataupun saling menanggung.³⁶ Kata *kafal* artinya memperhatikan kebutuhan seseorang, atau pertanggungan yang berbentuk tolong menolong.³⁷ Adapun kata kedua yaitu *ijtimā'ī*, berasal dari kata *ijtima'a*, maknanya kemasyarakatan atau sosial.³⁸ Ketika kedua kata tersebut digabungkan menjadi *takāful ijtimā'ī*, maka dapat dimaknai jaminan kemasyarakatan atau sosial, atau saling menanggung, tolong menolong dalam kehidupan bermasyarakat.

Menurut istilah, jaminan sosial atau *takāful ijtimā'ī* memiliki beberapa rumusan, di antaranya definisi yang dirumuskan oleh Muhammad Abu Zahrah seperti dikutip oleh Syakir Sula, bahwa *takāful al-ijtimā'ī* atau jaminan sosial adalah setiap individu suatu masyarakat mendapat dan berada dalam jaminan atau tanggungan masyarakat. Setiap orang yang memiliki kemampuan sebagai penjamin dengan suatu kebijakan bagi setiap potensi kemanusiaan dalam satu masyarakat sejalan dengan pemeliharaan kemaslahatan individu.³⁹

Menurut Ikit dan kawan-kawan, jaminan sosial artinya setiap individu mempunyai hak untuk hidup dalam sebuah negara, serta setiap warga negara dijamin untuk memperoleh kebutuhan mendasarnya masing-masing, ekonomi Islam mempunyai tanggung jawab untuk mengalokasikan sumber daya alam

³⁵Jaribah bin Muhammad Al-Haritsi, *Fikih Ekonomi Umar bin Khathab*, (Terj: Asmuni Sholihan Zamakhsyari), Cet. 3, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2014), hlm. 285.

³⁶Akmal Bashori, *Hukum Zakat Wakaf: Dialektika Fikih, Undang-Undang, dan Maqashid Syariah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2022), hlm. 96.

³⁷Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia: Konsep, Regulasi dan Implementasi*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2018), hlm. 95.

³⁸Achmad Warson Al-Munawwir dan Muh. Fairuz, *Kamus Aran Indonesia Al-Munawwir*, (Surabaya: Pustaka Progressif, 2007), hlm. 349.

³⁹Muhammad Syakir Sula, *Asuransi Syariah: Konsep dan Sistem Operasional*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2014), hlm. 33.

guna meningkatkan kesejahteraan rakyat secara umum.⁴⁰ Di dalam pengertian lain, jaminan sosial atau *takāful ijtīmā'* ialah sikap anggota masyarakat Islam yang saling memikirkan, memperhatikan, dan membantu mengatasi kesulitan anggota masyarakat Islam yang satu merasakan penderitaan yang lain sebagai pederitanya sendiri dan keberuntungannya adalah juga keberuntungan lain.⁴¹

Berdasarkan beberapa definisi jaminan sosial di atas, dapat dipahami bahwa konsep jaminan sosial di dalam perspektif hukum Islam pada dasarnya ditujukan untuk memberikan perlindungan dan pemeliharaan bagi seseorang di dalam anggota masyarakat mengenai kesejahteraan yang harus diterimanya untuk kemaslahatan hidup di dalam kehidupan bermasyarakat. Jaminan sosial atau *takāful ijtīmā'* merupakan konsep yang dibangun untuk merealisasikan kehidupan yang sejahtera, baik pemenuhan hak kesehatan, hak-hak berbentuk materil misalnya gaji atau tunjangan bagi para tenaga pekerja.

2. Dasar Hukum Jaminan Sosial Kerja dalam Hukum Islam

Filosofi dari konsep jaminan sosial *takāful ijtīmā'* adalah penghayatan semangat saling bertanggung jawab, dan kerja sama serta perlindungan dalam kegiatan sosial menuju tercapainya kesejahteraan umat serta persatuan dalam masyarakat masyarakat.⁴² Islam mengajarkan kepada masyarakat untuk saling menolong, bertanggung jawab secara sosial. Jaminan sosial dalam Islam pada dasarnya telah terlembaga dalam beberapa konsep hukum, di antaranya adalah melalui hukum zakat, sedekah, wakaf, dan semua pemasukan dan kas negara lainnya yang ditujukan untuk menjamin kesejahteraan masyarakat.⁴³ Untuk itu, ajaran Islam terutama tentang muamalah dan konsep ekonomi pada

⁴⁰Ikit, Artiyanto, dan M. Saleh, *Jual Beli dalam Perspektif Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Gava Media, 2018), hlm. 30.

⁴¹Ma'ruf Abdullah, *Hukum Keuangan Syariah pada Lembaga Keuangan Bank dan Non Bank*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2016), hlm. 166.

⁴²M. Cholil Nafis, *Teori Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2011), hlm. 211.

⁴³W.A. Ghofur, dkk., *Interkoneksi Islam & Kesejahteraan Sosial: Teori, Pendekatan dan Studi Kasus*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2012), hlm. 137.

dasarnya mengajarkan tentang tata cara dalam menciptakan kesejahteraan masyarakat terutama melalui jaminan sosial tenaga kerja.

Dasar hukum jaminan tenaga kerja dalam Islam dapat dipahami dalam beberapa ketentuan ayat Alquran dan hadis. Ketentuan ayat Alquran misalnya dipahami dalam QS. Al-Taubah ayat 71:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ.

Artinya: Dan orang-orang yang beriman laki-laki dan juga perempuan sebagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (berbuat) yang makruf serta mencegah dari perbuatan yang mungkar, melaksanakan salat, menunaikan zakat, dan taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka akan diberikan rahmat oleh Allah. Sungguh, Allah Maha Perkasa, Maha Bijaksana. (QS. Al-Taubah: 71).

Dalam beberapa penjelasan dikemukakan bahwa ayat tersebut adalah dasar hukum yang sering digunakan sebagai dasar hukum konkret mengenai jaminan sosial termasuk terhadap tenaga kerja. Di antaranya di dalam tulisan Jumarni,⁴⁴ Sinta,⁴⁵ dan Ruslan,⁴⁶ disebutkan bahwa ketentuan QS. Al-Taubah ayat 71 merupakan salah satu ketentuan Al-quran yang menjadi dasar hukum jaminan sosial tenaga kerja dan perlindungan terhadap para pekerja.

Menurut beberapa tafsir, di antaranya dalam tafsir Wajiz menjelaskan sikap buruk orang-orang munafik disertai ancaman, sedang ayat ini

⁴⁴Jumarni Hasan bin Juhanis A. Satrianingsih, "Turan BPJS Kesehatan Menurut Hukum Islam Naskah", *Journal of Students Research in Family Law*, Vol. 1, No. 1, 2023, hlm. 19.

⁴⁵Sinta Purnamasari, Ulya Kencana, Fatah Hidayat, "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kepada Pekerja di PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang", *Jurnal Muamalah*. Vol. 6, Desember 2020, hlm. 67.

⁴⁶M. Rulian F., "Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bencoolen Mall Kota Bengkulu dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif", *Jurnal Qiyas*, Vol. 7, No. 2, Oktober 2022, hlm. 151-157.

menjelaskan kebalikannya, yakni hakikat orang-orang mukmin. Dan orang-orang yang beriman, dengan iman-Nya yang sempurna, dari laki-laki dan perempuan, sebagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain dalam hal-hal kebenaran dan kebaikan. Secara jelas dapat dilihat dalam sikap dan perilakunya, yaitu mereka menyuruh berbuat yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, melaksanakan salat, menunaikan zakat, dan taat kepada Allah dan rasulnya. Mereka itulah yang akan senantiasa diberi rahmat oleh Allah. Sungguh, Allah maha perkasa untuk melindungi mereka dengan rahmat-Nya, maha bijaksana dalam setiap pemberian-Nya. Allah menjanjikan kepada orang-orang mukmin yang benar-benar mantap imannya, dari kalangan laki-laki dan perempuan, akan mendapatkan surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai, mereka kekal di dalamnya, dan mendapat tempat yang baik di surga 'adn. Dan sesungguhnya keridaan Allah yang diperoleh di akhirat kelak itu lebih besar daripada kenikmatan surga itu sendiri. Itulah keberuntungan yang agung. Ayat ini mengajarkan bahwa tujuan hidup seorang mukmin adalah menggapai keridaan-Nya, juga keberuntungan yang hakiki adalah jika apa yang dilakukan dan dihasilkan itu bisa mengantarkannya menuju surga.⁴⁷ Maknanya bahwa setiap individu baik laki-laki dan masyarakat dalam kehidupan sosial kemasyarakatan menjadi penolong dan saling menanggung antara satu dengan yang lainnya. Dalam konteks jaminan sosial tenaga kerja, maka para pekerja dijamin keselamatannya, kesehatannya, dan semua keperluannya termasuk di dalam pengupahan atas kerja yang sudah dilakukan oleh perusahaan maupun tempat di mana dia bekerja. Jaminan sosial tenaga kerja tersebut adalah bagian dari bentuk saling tolong menolong antara sesama.

Adapun ketentuan hadis yang relevan dengan landasan hukum tentang jaminan sosial tenaga kerja mengacu kepada ketentuan hadis Rasulullah Saw.

⁴⁷Kemenag RI, *Tafsir Wajiz*, Jilid 1, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qura'an, 2016), hlm. 534.

Islam meletakkan dasar-dasar tentang jaminan keselamatan kerja dan jaminan sosial pekerja yaitu aturan hukum perburuhan atau hubungan kerja, antara lain adalah melaksanakan kewajiban bukan menuntut hak, lengkapnya mengenai hak dan kewajiban majikan atau perusahaan dan pekerja. Majikan/pengusaha berkewajiban memenuhi hak pekerja sesuai perjanjian yang telah disepakati bersama.⁴⁸ Majikan atau pengusaha dalam sebuah perusahaan tertentu wajib mencukupkan makan minum tenaga pekerja, menyediakan tempat tinggalnya, memberikan pendidikan dan tidak memberatkan pekerjaan buruh. Di samping itu, perusahaan diperintahkan memperlakukan buruh seperti memperlakukan dirinya sendiri.⁴⁹ Hal ini sesuai dengan Sabda Nabi Saw dalam riwayat Imam Al-Bukhari sebagai berikut:

عَنْ أَبِي ذَرٍّ قَالَ رَأَيْتُ عَلَيْهِ بُرْدًا وَعَلَى غُلَامِهِ بُرْدًا فَقُلْتُ لَوْ أَخَذْتَ هَذَا فَلَبِستُهُ كَأَنْتَ حُلَّةٌ وَأَعْطَيْتَهُ ثَوْبًا آخَرَ فَقَالَ كَانَ بَيْنِي وَبَيْنَ رَجُلٍ كَلَامٌ وَكَانَتْ أُمُّهُ أَعْجَمِيَّةً فَنِلْتُ مِنْهَا فَذَكَرَنِي إِلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ لِي أَسَابَيْتَ فَلَانًا قُلْتُ نَعَمْ قَالَ أَفَنِلْتُ مِنْ أُمِّهِ قُلْتُ نَعَمْ قَالَ إِنَّكَ أَمْرُؤُ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ قُلْتُ عَلَى حِينِ سَاعَتِي هَذِهِ مِنْ كِبَرِ السِّنِّ قَالَ نَعَمْ هُمْ إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ جَعَلَ اللَّهُ أَخَاهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا يُكَلِّفْهُ مِنَ الْعَمَلِ مَا يَغْلِبُهُ فَإِنْ كَلَّفَهُ مَا يَغْلِبُهُ فَلْيُعِنْهُ عَلَيْهِ.⁵⁰

Artinya: Dari Abu Dzar berkata: Saya pernah melihat atasnya memakai pakaian serupa dengan sahayanya. Maka saya berkata padanya:

⁴⁸Mawardi Pewangi, "Hubungan Kerja, Ketenagakerjaan Perspektif Islam". *Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*. Vol. 01, No. 2, Desember 2010, hlm. 87-88.

⁴⁹*Ibid*.

⁵⁰Abī ‘Abdillāh Muḥammad bin Ismā’īl al-Bukhārī, *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*, (Riyadh: Bait al-Afkār al-Dauliyyah Linnasyr, 1998), hlm. 1018.

Apabila kamu mengambil kain itu untuk kamu kenakan kemudian kamu memberikan kain lagi untuk sahayamu (itu akan lebih baik), Lalu Abu Dzar berkata: Bahwa dahulu aku dengan seorang laki-laki terjadi cekcok, sementara ibu laki-laki itu ialah orang ajam (non Arab) lalu aku menghinakannya. Kemudian laki-laki itu mengadu pada Nabi Saw, maka beliau bersabda kepadaku: Apakah kamu habis menjelekkkan fulan?, jawabku: Benar. Beliau tanya lagi: Apakah kamu juga menghinakan ibunya?, jawabku; Benar. Beliau bersabda: Sungguh di dalam dirimu masih terdapat sifat jahiliyah. Aku pun berkata: Apakah saya masih memiliki sifat jahiliyah padahal aku sudah tua?. Beliau menjawab: Ya, benar, mereka adalah saudaramu dan paman-pamanmu yang dititipkan oleh Allah di bawah pengurusanmu, siapa punya saudara yang masih dalam pengurusannya, agar dia diberi makan seperti yang ia makan, diberi pakaian seperti ia kenakan. Jangan kamu bebaninya diluar batas kemampuannya. Jika kamu membebaninya, bantulah ia dalam menyelesaikan tugasnya.

Kewajiban perusahaan selaku pihak pemberi kerja kepada tenaga kerja bukan hanya dalam bentuk pemenuhan hak berupa upah pekerja, namun harus berlaku dan bersikap baik kepada pekerja tidak membenani pekerja yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Hukum Islam menetapkan adanya kewajiban untuk saling menolong di antara sesama, termasuk antara pekerja dengan para pekerja atau buruh. Hal ini dilakukan semata-mata untuk merealisasikan aspek nilai dan prinsip syariah, yaitu kesejahteraan dan kemaslahatan kepada tenaga kerja.

Hukum Islam juga menetapkan adanya kewajiban pemerintah dalam membentuk kebijakan hukum harus didasarkan semata-mata untuk kebaikan dan kemaslahatan masyarakat. Kebijakan hukum ataupun *legal policy* dalam ajaran Islam memberikan kebebasan kepada pemerintah untuk merumuskan dan membuat kebijakan sesuai kemaslahatan. Hal ini dapat dipahami dalam salah satu kaidah fikih sebagai berikut:

تصرف الإمام على الرعية منوط بالمصلحة.⁵¹

Artinya: Kebijakan yang dibuat oleh pemerintah terhadap rakyatnya ialah harus semata-mata untuk menggapai kebaikan dan kemaslahatan”.

Hukum Islam memberikan peluang cukup besar membentuk kebijakan hukum, bahkan kebijakan hukum yang mengandung kemanfaatan, kebaikan, dan kemaslahatan menjadi aspek yang wajib direalisasikan pihak pemerintah terhadap semua masyarakat.⁵² Dalam konteks pembentukan hukum mengenai jaminan sosial, pemerintah dapat membentuk ketentuan perundang-undangan mengenai hubungan ataupun relasi antara perusahaan dengan pekerja, sistem upah dan juga membentuk aturan yang khusus mengatur jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini semata-mata direalisasikan untuk menggapai kemaslahatan.

D. Hubungan Tenaga Kerja dan Perusahaan

Hubungan atau relasi di antara tenaga kerja dan perusahaan dalam hukum Islam maupun hukum positif sama-sama diposisikan sebagai pihak yang memiliki hak dan kewajiban. Pola hubungan antara keduanya bersifat patron-klien. Relasi patron-klien adalah hubungan klien dengan pelindung ataupun pihak yang secara kedudukan membawahi klien. Secara koseptual, Scott mengemukakan hubungan patron-klien merupakan hubungan dua orang atau lebih yang di salah satu pihak memiliki kedudukan lebih tinggi karena status sosial ekonomi (patron) dan yang lainnya atau klien lebih rendah.⁵³ Kedudukan patron berperan besar membantu klien ketika terjadi kekurangan.⁵⁴

⁵¹Yusuf Al-Qaradhwī, *Al-Siyasah Al-Syar'iyah*, (Terj: Fuad Syaifudin Nur), (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2019), hlm. 100.

⁵²Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), hlm. 239.

⁵³Dyan Arintowati, *Investigasi Akuntabilitas Akuntansi dalam Perilaku Berbudaya*, (Malang: Express Sugiyono, 2022), hlm. 216.

⁵⁴Muryanti, *Pedesaan dalam Putaran Zaman Kajian Sosiologis Petani, Pertanian, Pedesaan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018), hlm. 46.

Perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari untung atau tidak, baik milik swasta maupun milik negara. Perusahaan berposisi sebagai pihak pemberi kerja memiliki hubungan dan relasi dengan tenaga kerja. Adapun tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik dalam dan di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Karena itu, antara dua untuk ini memiliki hubungan timbal balik berupa hak dan kewajiban. Para kerja wajib melaksanakan pekerjaannya yang merupakan hak perusahaan, sementara di pihak perusahaan wajib memberikan upah yang merupakan hak tenaga kerja. Pada aspek ini, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk sesuatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja. Di sini, nilai kerja berkaitan dengan penghasilan, kebutuhan dan keuntungan atau laba.⁵⁵

Ketentuan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaansama-sama mengatur tentang hubungan timbal balik di antara perusahaan dan tenaga kerja berupa hak-hak dan kewajiban yang dipikul masing-masing pihak. Perusahaan yang berposisi sebagai patron memiliki kewajiban untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja atau buruh, termasuk memenuhi jaminan sosial kerja, baik jaminan keselamatan kerja, kesehatan maupun kehilangan pekerjaan.

Dalam konteks hukum Islam, jaminan sosial kerja dapat diberikan kepada pekerja atau buruh yang benar-benar melaksanakan kewajibannya kepada pihak perusahaan. Menurut Baqir Shadr, seperti dikutip Tarigan mengemukakan adanya

⁵⁵Radhia Humaira, "Kerja Kooperatif dalam Perspektif Islam", dalam Jabbar Sabil, dkk., *Kesetaraan Gender dan Bekerja dalam Perspektif Alquran*, (Banda Aceh: Dinas Syariat Islam, 2021), hlm. 124.

keharusan tentang jaminan sosial dalam hubungannya dengan tingkat kehidupan yang terjamin secara wajar. Ketidaksediaan bekerja dan kemalasan berkeja yang disengaja menyebabkan orang yang bersangkutan tidak berhak mendapat jaminan sosial.⁵⁶ Demikian juga mengenai upah, adalah suatu unsur yang muncul dari hasil hubungan antara pekerjaan dan hasil kerja. Dalam kaidah fikih disebutkan bahwa upah seseorang harus dibayarkan sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini dapat dipahami dalam kaidah berikut ini:

النعمة بقدر النعمة، والنقمة بقدر النعمة.⁵⁷

Artinya: Kenikmatan disesuaikan dengan kadar jerih payah yang sudah dilakukan, dan jerih payah disesuaikan dengan kenikmatan.

Maksudnya adalah keuntungan diukur dengan pengorbanan, pengorbanan diukur menurut keuntungan. Kaidah lainnya yang bersesuaian dapat dipahami di dalam kaidah berikut ini:

الأجرة بقدر المشقة.

Artinya: Upah diukur atau ditentukan dengan jerih payah atau kesulitan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa hubungan antara pihak perusahaan dan tenaga kerja adalah hubungan yang sifatnya timbal balik, bersifat mutualis atau saling menguntungkan. Perusahaan diuntungkan dengan selesainya atau terbantunya pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja, sementara itu tenaga kerja diuntungkan karena ia diberikan upah dari apa yang sudah dikerjakannya. Baik dalam hukum Islam maupun hukum positif, kedua pihak memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan dan memenuhi hak-hak mendasar dan juga kewajiban masing-masing.

⁵⁶Azhari Akmal Tarigan, *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi: Suatu Eksplorasi Melalui Kata-Kata Kunci dalam Alquran*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012), hlm. 184.

⁵⁷A.Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fikih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah yang Praktis*, Cet. 8, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019), hlm. 97.

E. Teori Keadilan Hukum

Keadilan hukum merupakan salah satu tema dan isu yang kerap digunakan dalam konteks hukum. Keadilan hukum tersusun dari dua kata, yaitu keadilan dan hukum. Kata keadilan merupakan bentuk derivatif dari istilah adil, artinya benar, tidak berat sebelah atau tidak memihak.⁵⁸ Istilah adil sendiri dalam bahasa Arab dinamakan dengan *al-adalah*, diambil dari kata '*a-da-la*, maknanya meluruskan atau keadilan.⁵⁹ Adil juga bermakna tengah-tengah, seperti keadaan seorang wasit yang tugasnya menengahi. Di dalam catatan Nurcholish Madjid, istilah adil sama dengan makna *wasith* (pertengahan). Dari makna ini kemudian keluar kata wasit, artinya yang menengahi. Adil juga bermakna *inshaf* yang asalnya *nishf* maknanya setengah.⁶⁰ Adapun hukum bermakna aturan, ketentuan,⁶¹ norma, dalil, nilai, kaidah, patokan, pedoman peraturan perundang-undangan atau putusan hakim.⁶² Hukum secara lebih luas dimaknai sebagai norma hukum yang menetapkan/menentukan satu petunjuk tingkah laku, yaitu tingkah laku mana yang dibolehkan dan tingkah laku mana yang dilarang. Ketentuan hukum dapat diartikan sebagai ketentuan-ketentuan yang berlaku kepada seseorang, baik yang berhubungan dengan boleh melakukan atau tidak boleh melakukan sesuatu.⁶³ Pemaknaan kata keadilan dan hukum di atas cukup memberikan pemahaman bahwa keadilan hukum merupakan kondisi di mana hukum ditegakkan pada porsi dan ketentuannya yang jelas dan memenuhi rasa keadilan di tengah masyarakat.

⁵⁸WJS. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Cet. 2, (Jakarta: Pusat Bahasa, 1954), hlm. 15.

⁵⁹S. Askar, *Kamus Arab Indonesia Al-Azhar Terlengkap, Mudah dan praktis*, (t. tp), hlm. 498.

⁶⁰Nurcholish Madjid, *Islam, Doktrin, dan Peradaban: Sebuah Telaah Kritis tentang Keimanan, Kemanusiaan & Kemodernan*, Edisi Satu, Cet. 1, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2019), hlm, 599.

⁶¹Abdul Manan, *Pembaruan Hukum Islam Indonesia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017), hlm. 23.

⁶²Abd. Shomad, *Hukum Islam: Penorma-an Prinsip Syariah dalam Hukum Indonesia*, Cet 2, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015), hlm. 14.

⁶³Patra M. Zein dan Daniel Hutagalung, *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia*, (Jakarta: Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia, 2007), hlm. 2.

Konsep keadilan itu sendiri dibedakan menjadi beberapa bentuk, di antara bentuk keadilan hukum adalah:⁶⁴

1. Keadilan distributif (*distributive justice*)

Keadilan distributif (*distributive justice*) identik dengan keadilan atas dasar proporsional.⁶⁵ Menurut Darmodiharjo dan Shidarta, bahwa adil dalam konteks distributif adalah keadilan yang diberikan secara proporsional kepada publik dalam ranah hukum publik.⁶⁶ Adil di sini dipahami berupa menetapkan hak dan kewajiban seseorang sesuai dengan kemampuan dan keadaan yang berbeda-beda. Misalnya, memberikan hak terhadap seseorang sesuai dengan kemampuannya, prestasi dan lainnya. menurut Thomas, seperti dikutip oleh Santoso, keadilan retributif mengangkuat hal-hal umum, seperti jabatan, pajak, dan lainnya.⁶⁷

2. Keadilan korektif (*corrective justice*)

Keadilan korektif (*corrective justice*) adalah keadilan hukum yang berhubungan dengan pembetulan sesuatu yang salah, memberi kompensasi bagi pihak yang dirugikan atau sanksi yang pantas terhadap pelaku kejahatan. Ganti kerugian dan sanksi ialah sebuah keadilan korektif menurut pandangan Aristoteles.⁶⁸ Keadilan korektif domainnya berfokus pada pembetulan, yakni membetulkan yang salah berdasarkan norma hukum yang berlaku. Misalnya, di dalam suatu kontrak ada salah satu pihak melakukan kesalahan (kejahatan, tindak pidana atau yang lainnya) ataupun melanggar kontrak mereka, keadilan korektif di sini adalah berupaya memberi kompensasi (denda) yang memadai

⁶⁴Iyah Faniyah, *Kepastian Hukum Sukuk Negara sebagai Instrumen Investasi Indonesia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm 26.

⁶⁵Herri Suwanto, *Harmonisasi Keadilan dan Kepastian dalam Peninjauan Kembali*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017), hlm. 180.

⁶⁶Darji Darmodiharjo dan Shidarta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm. 157.

⁶⁷M. Agus Santoso, *Hukum, Moral, dan Keadilan: Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Cet. 2, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014), hlm. 32.

⁶⁸Muhammad Sadi Is, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cet. 2, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017), hlm. 202.

kepada pihak yang merasa dan terbukti dirugikan, di mana dalam kasus tindak pidana biasanya disebut sebagai korban.⁶⁹

Selain dua keadilan di atas ada pula yang disebut dengan keadilan normatif atau keadilan prosedural, artinya hukum ditetapkan selaras dengan mekanisme dan prosedur, serta norma hukum yang berlaku, pelaksanaannya kaku dan harus persis sama seperti yang tertuang dalam aturan hukum.⁷⁰ Keadilan normatif ini cenderung menjurus pada rasionalitas hukum. Satjipto Rahardjo mengemukakan bahwa sisi hukum yang ditonjolkan merupakan sifat rasional dan hukum formal modern, di mana sifat rasional hukum ini mengalami perkembangan yang relatif cukup signifikan, sehingga sampai kepada tingkat bahwa rasionalitaslah di atas segalanya ataupun di dalam bahasa lain disebut *rationality above else*). Keadaan semacam ini membawa pada sikap praktisi hukum, legislator, para penyelenggara hukum yang mengambil sikap rasional, sehingga yang ingin dituju bukan keadilan akan tetapi cukup menjalankannya secara rasional saja.⁷¹

Dapat dipahami keadilan termasuk dalam tujuan dari dibentuknya sebuah hukum. Bahkan prioritas keadilan ini menempati pada posisi yang paling tinggi dibandingkan dengan dua asas hukum lainnya, yaitu kemanfaatan dan kepastian hukum, atau sekurang-kurangnya sejajar dengan asas kemanfaatan dan kepastian hukum. Keadilan hukum adalah salah satu tema dan isu yang kerap digunakan di dalam mengaji hukum. Istilah keadilan merupakan bentuk derivatif dari istilah adil, dalam arti umum bermakna benar, tidak berat sebelah dan tidak memihak.⁷²

Pembahasan tentang teori keadilan ini cukup lama dibahas oleh para ahli atau filsuf klasik dan modern. Menurut Hart, esensi dari prinsip keadilan

⁶⁹Lihat, Herri Swantoro, *Harmonisasi...*, hlm. 180.

⁷⁰Munir Fuady, *Teori-Teori dalam Sosiologi Hukum*, Cet. 3, Edisi Pertama, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015), hlm. 370.

⁷¹Satjipto Rahardjo, *Membedah Hukum Progressif*, (Jakarta: Kompas, 2006), hlm. 10.

⁷²WJS. Poerwadarminta, *Kamus Umum...* hlm. 15.

hukum adalah setiap individu berhak di dalam hal satu sama lain untuk mengakses suatu posisi yang setara atau memiliki kesempatan yang sama.⁷³ Pendapat Hart tersebut berkaitan dengan keharusan memenuhi hak secara seimbang bagi masing-masing individu. Tidak ada perbedaan antara satu dengan yang lain, semua diperlakukan sama, setara dan tanpa adanya diskriminasi. Hart juga menyatakan bahwa prinsip keadilan hukum adalah keseimbangan (*balances*) atau proporsional (*proportion*). Memperlakukan secara sama di dalam kasus yang sama, memperlakukan berbeda pada kasus yang berbeda.⁷⁴

Konteks adil di sini justru mengandung makna keadilan yang proporsional sesuai kebutuhan. Abu Al-A'la Al-Mawdudi, salah satu teolog dan filsuf Muslim asal Pakistan menyatakan bahwa hak untuk mendapatkan keadilan adalah salah satu dari hak asasi terpenting, di samping pemenuhan hak lain yang berupa hak persamaan di kalangan manusia. Asas *equality before the law* juga merupakan satu asas yang sangat penting dalam negara dan pemerintahan.⁷⁵ Pendapat serupa juga dikemukakan Murtadha Muthahhari. Ia menilai bahwa keadilan hukum itu adakalanya menyamakan pemenuhan hak, ada kalanya upaya di dalam memenuhi kebutuhan sesuai tingkat kelayakan penerimanya. Karena itu, ia membagi prinsip keadilan ini menjadi empat aspek:⁷⁶

1. Keadilan hukum sebagai keseimbangan (*mauzunan, tawazzun*). Keadilan dalam makna ini menunjukkan bahwa kewajiban untuk menyeimbangkan antara hak dan kewajiban. Suatu hak akan dipenuhi dan dirasakan adil jika

⁷³Herbert Lionel Adolphus Hart, *The Concept of Law*, Second Edition, (United Kingdom: Oxford University Press, 2012), hlm. 159.

⁷⁴*Ibid.*

⁷⁵Abu Al-A'la Al-Mawdudi, *Huquq Insan fi Islam*(Leicester: TIF, 1980), hlm. 21, 32.

⁷⁶Murtadha Muthahhari, *Al-'Adl Al-'Ilahi*, Penerjemah: Agus Efendi, Edisi Revisi (Bandung: Mizan Pustaka, 2009), hlm. 60-64.

- ditetapkan kepada pihak yang sudah memenuhi kewajibannya, atau suatu hak hanya diberikan kepada yang berhak sebab melaksanakan kewajiban.
2. Keadilan hukum sebagai pemeliharaan atas hak individu dan memberikan hak setiap objek yang layak menerimanya (*ri'āyah al-ḥuqūq*). Keadilan dalam poin ini dipahami sebagai tindakan memenuhi hak kepada semua orang yang berhak menerimanya secara hukum.
 3. Keadilan hukum sebagai persamaan ataupun nondeskriminasi (*al-tasawī* atau *al-musawah*). Keadilan di dalam makna ini adalah memperlakukan setiap individu secara sama tanpa ada perbedaan.
 4. Keadilan hukum sebagai upaya memberikan sesuatu yang sesuai dengan tingkat kelayakannya (*ri'āyah al-istiḥqāq*). Keadilan di dalam konteks ini sama dengan keadilan proporsional, yaitu hak hanya dipenuhi terhadap orang sesuatu dengan kebutuhan.

Teori keadilan hukum secara lebih jauh diungkapkan John Rawls. John Rawls merumuskan keadilan sebagai *fairness (justice as fairness)*.⁷⁷ Keadilan merupakan suatu hasil dari pilihan yang adil. Menurut Rawls, ada tiga prinsip keadilan. Pertama ialah prinsip kebebasan yang sama sebesar-besarnya (*principle of greatest equal liberty*). Kedua, prinsip yang terdiri dari dua bagian yaitu prinsip perbedaan (*the difference principle*) yaitu perbedaan sosial dan ekonomi harus diatur supaya memberikan manfaat yang paling besar kepada mereka yang paling kurang beruntung. Ketiga, adalah prinsip persamaan yang adil atas kesempatan (*the principle of fair equality of opportunity*).

⁷⁷John Rawls, *A Theory of Justice*, (New York: Oxford, 1999), hlm. 3.

BAB TIGA

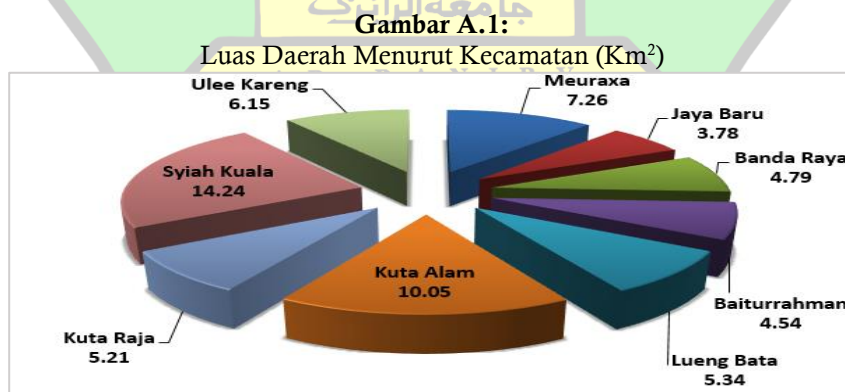
PEMENUHAN HAK JAMINAN SOSIAL BAGI TENAGA KERJA YANG TELAH DI PHK DITINJAU MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NO. 37 TAHUN 2021

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Kota Banda Aceh

Penelitian ini dilakukan di Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh. Kota Banda Aceh merupakan Ibu Kota Provinsi Aceh. Secara astronomis, Kota Banda Aceh terletak antara 05°16'15"- 05°36'16" Lintang Utara dan 95°16'15"- 95°22'35" Bujur Timur dan berada di belahan bumi bagian utara. Berdasarkan posisi secara geografis, Kota Banda Aceh memiliki batas-batas yaitu sebelah Utara berbatasan dengan Selat Malaka, di bagian Selatan berbatasan dengan Kabupaten Aceh Besar dan pada bagian Barat dengan Samudera Hindia serta bagian Timur berbatasan dengan Kabupaten Aceh Besar.

Secara administratif pemerintahan, Kota Banda Aceh terbagi ke dalam 9 (sembilan) kecamatan, yaitu Kecamatan Ulee Kareng, Syiah Kuala, Banda Raya, Kuta Alam, Lueng Bata, Baiturrahman, Jaya Baru, Meuraxa, dan Kecamatan Kuta Raja. Adapun daerah yang paling luas dari sembilan kecamatan tersebut adalah Kecamatan Syiah Kuala dengan luas 6,15 Km², sementara itu wilayah dengan luas terkecil ialah Kecamatan Jaya Baru luas 3,78 Km², seperti gambar berikut:⁷⁸



⁷⁸Rusmadi, *Kota Banda Aceh dalam Angka 2020*, (Banda Aceh: Badan Pusat Statistik, 2020), hlm. 5.

Sumber: BPS Kota Banda Aceh, 2020.

Data jumlah penduduk Kota Banda Aceh dari hasil proyeksi yaitu sebesar 270.321 jiwa. Penduduk laki-laki sebanyak 138.993 jiwa, penduduk perempuan sebanyak 131.328 jiwa. Kecamatan Kuta Alam memiliki jumlah penduduk yang paling besar, yaitu 53.679 jiwa, diikuti Kecamatan Syiah Kuala 38.682 jiwa, dan Kecamatan Baiturrahman 38.192 jiwa. Mengacu pada jumlah ini, penduduk laki-laki lebih banyak dari penduduk perempuan, ini ditunjukkan oleh sex rasio, untuk setiap 100 jumlah penduduk perempuan terdapat 106 jumlah penduduk laki-laki. Kepadatan penduduk di Kota Banda Aceh adalah 4.405 jiwa dalam setiap 1 Km². Kecamatan Baiturrahman mempunyai kepadatan penduduk tertinggi yaitu 8.412 jiwa/Km². Adapun kecamatan Kuta Raja memiliki kepadatan penduduk terendah adalah 2.668 jiwa/Km².

Tabel A.1:
Jumlah Penduduk Berdasarkan Kecamatan

Kecamatan <i>Subdistrict</i>	Penduduk (ribu) <i>Population (thousand)</i>	Laju Pertumbuhan Penduduk (%) <i>Annual Population Growth Rate (%)</i>
(1)	(2)	(3)
Meuraxa	20,56	1,96
Jaya Baru	26,53	1,97
Banda Raya	24,88	1,97
Baiturrahman	38,19	1,97
Lueng Bata	26,63	1,97
Kuta Alam	53,68	1,96
Kuta Raja	13,90	1,97
Syiah Kuala	38,68	1,96
Ulee Kareng	27,27	1,97
Kota Banda Aceh¹	270,32	1,97
Hasil Registrasi/Registration Result ²	245,78	0,45

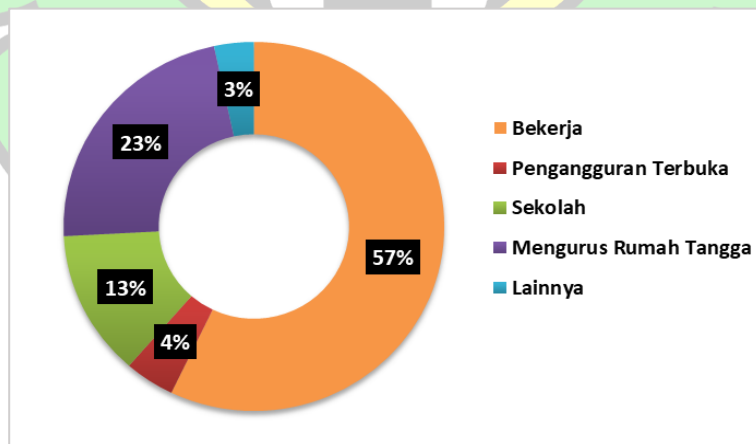
Sumber: BPS Kota Banda Aceh, 2020.

Jumlah penduduk asing berdasarkan izin tinggal terbatas di Kota Banda Aceh 2019 yaitu 410 orang. Penduduk asing terbanyak berasal dari warga Negara Thailand yaitu 46 orang. Sementara itu, jumlah penduduk asing berdasarkan izin

tinggal tetap di Kota Banda Aceh yaitu 1 orang dan penduduk berasal dari warga Negara Turki.⁷⁹

Jumlah angkatan kerja Kota Banda Aceh sejumlah 126.580 jiwa, dimana terdapat yang bekerja sejumlah 117.822 jiwa dan pengangguran sejumlah 8.758 jiwa. Adapun yang termasuk bukan angkatan kerja sejumlah 79.605 jiwa. Angka tersebut diperoleh dari Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) yang rutin dilakukan Badan Pusat Statistik setiap semester dalam satu tahun. Terkait tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) sejumlah 61,39%, dan tingkat pengangguran terbuka sejumlah 6,92%. Jumlah pencari kerja yang terdaftar sejumlah 582 orang. Hal ini menunjukkan penambahan dari tahun sebelumnya yaitu sejumlah 33 orang dengan kelompok umur tertinggi sebagai pencari kerja sejumlah 403 orang umur 20-29 dan kelompok umur terendah sejumlah 39 orang di umur 15-19. Sedangkan bagi kelompok umur diatas 44 tahun tidak ada yang terdaftar. Balai Latihan Kerja merupakan instansi pemerintah yang menyediakan fasilitas latihan untuk siswa-siswa yang ingin melakukan latihan kerja mandiri.⁸⁰

Gambar A.2:
Status Masyarakat Kota Banda Aceh Berdasarkan Pekerjaan.



Sumber: BPS Kota Banda Aceh, 2020.

⁷⁹*Ibid.*, hlm. 54.

⁸⁰*Ibid.*, hlm. 55.

Berdasarkan Gambar A.2 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah penduduk dengan status kerja cukup tinggi mencapai 57% dibandingkan dengan penduduk yang berstatus pengangguran yang hanya 4%. Sementara selebihnya adalah tidak bekerja karena masih berstatus sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya. Ini menunjukkan bahwa lapangan pekerjaan di Banda Aceh relatif cukup terbuka dan menampung tenaga kerja baik di bidang industri, pegawai negeri, pegawai swasta dan lainnya. Terkait dengan jenis kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat Kota Banda Aceh dapat diketahui dalam tabel berikut ini.

Tabel A.2:

Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Ke atas Menurut Jenis Kegiatan Selama Seminggu dan Jenis Kelamin di Kota Banda Aceh

Kegiatan Utama <i>Main Activity</i>	Jenis Kelamin/Sex		Jumlah <i>Total</i>
	Laki-Laki <i>Male</i>	Perempuan <i>Female</i>	
(1)	(2)	(3)	(4)
Angkatan Kerja <i>Economically Active</i>	80 991	45 589	126 580
Bekerja/ <i>Working</i>	75 218	42 604	117 822
Pengangguran Terbuka <i>Unemployment</i>	5 773	2 985	8 758
Bukan Angkatan Kerja <i>Economically Inactive</i>	25 662	53 943	79 605
Sekolah/ <i>Attending School</i>	14 123	12 217	26 340
Mengurus Rumah Tangga <i>Housekeeping</i>	6 232	40 088	46 320
Lainnya/ <i>Others</i>	5 307	1 638	6 945
Jumlah/Total	106 653	99532	206 185

Sumber: BPS Kota Banda Aceh, 2020

Tabel A.3:

Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Menurut Pendidikan yang Ditamatkan dan Jenis Kegiatan Selama Seminggu di Kota Banda Aceh

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan ¹ <i>Educational Attainment ¹</i>	Angkatan Kerja/ <i>Economically Active</i>			Persentase Bekerja terhadap Angkatan Kerja <i>Percentage of Working to Economically Active</i>
	Bekerja <i>Working</i>	Pengangguran ² <i>Unemployment ²</i>	Jumlah Angkatan Kerja <i>Total of Economically Active</i>	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
0	8 478	462	8 940	94,83
1	10 001	296	10 297	97,13
2	54 173	4 081	58 254	92,99
3	45 170	3 919	49 089	92,01
Jumlah/Total	117 822	8 758	126 580	93,08

2. Kabupaten Aceh Besar

Penelitian ini juga dilakukan di Kabupaten Aceh Besar. Kabupaten Aceh Besar merupakan salah satu Kabupaten yang terletak di Pulau Sumatera yang tergabung dalam Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Secara geografis Kabupaten Aceh Besar terletak di antara $5^{\circ} 2' - 5^{\circ} 8' \text{ LU}$ dan $9^{\circ} 50' - 9^{\circ} 58' \text{ BT}$. Di sebelah Utara berbatasan dengan Selat Malaka/Kota Banda Aceh, di sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Aceh Jaya, disebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Pidie dan di sebelah Barat berbatasan dengan Samudra Indonesia.

Secara administratif terdiri dari 23 Kecamatan dengan 599 desa dan 5 Kelurahan. Luas wilayah Kabupaten Aceh Besar adalah $2.974,12 \text{ Km}^2$, dengan jumlah penduduk sebanyak 310.811 jiwa. Wilayah kecamatan yang paling luas adalah Seulimeum yang meliputi $404,35 \text{ km}^2$ atau lebih dari 13,93 persen dari luas wilayah Kabupaten Aceh Besar. Kecamatan dengan wilayah paling kecil adalah Krueng Barona Jaya, luasnya $6,96 \text{ Km}^2$ atau hanya 0,24 persen dari luas Kabupaten Aceh Besar.

Data jumlah penduduk pada Kabupaten Aceh Besar saat ini didominasi oleh penduduk yang berusia produktif (penduduk berusia 15-64 tahun) yaitu 270.514 jiwa atau sebesar 65,96%. Jika dilihat dari piramida penduduk yang ada pada gambar dibawah, piramida tersebut tergolong piramida ekspansif (muda). Artinya sebagian besar penduduk berusia muda, sedangkan penduduk usia lanjutnya sedikit. Sehingga diperlukan lapangan pekerjaan yang cukup untuk memenuhi jumlah angkatan kerja yang ada.

Jumlah angkatan kerja Kabupaten Aceh Besar sejumlah 167.283 jiwa, di mana terdapat yang bekerja sejumlah 173.332 jiwa dan pengangguran sejumlah 14.291 jiwa. Adapun yang termasuk bukan angkatan kerja sejumlah 124.976 jiwa. Angka tersebut diperoleh dari Survei Angkatan Kerja Nasional

(SAKERNAS) yang rutin dilakukan Badan Pusat Statistik setiap semester dalam satu tahun. Terkait tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) sejumlah 92,23%, dan tingkat pengangguran terbuka sejumlah 7,62%.

Penduduk di Kabupaten Aceh Besar mayoritas berstatus sebagai buruh/karyawan, dengan jumlah 74.510 jiwa. Kemudian status pekerjaan terbanyak kedua adalah berusaha sendiri sebanyak 46.314 jiwa, dan yang ketiga adalah pekerja bebas sebanyak 18.226 jiwa. Selain itu, penduduk Kabupaten Aceh Besar juga memiliki status pekerjaan utama yaitu sebagai pekerja keluarga/tak dibayar sebanyak 14.586 jiwa, berusaha dibantu buruh tidak tetap sebanyak 10.771 jiwa, dan berusaha dibantu buruh tetap sebesar 8.925 jiwa.⁸¹

B. Pemenuhan Hak Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja Yang di PHK di Kota Banda Aceh dan Aceh Besar Ditinjau Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021.

Jaminan sosial bagi tenaga kerja merupakan hak yang wajib dipenuhi oleh perusahaan tempat di mana pekerja tersebut bekerja. Pada konteks ini, pemenuhan hak jaminan sosial kerja tersebut terkait manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Hal ini diamanahkan dalam Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (selanjutnya ditulis PP Nomor 37 Tahun 2021). Poin penting dalam PP Nomor 37 Tahun 2021 ini adaah setiap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) wajib diberikan hak jaminan sosial termasuk manfaat uang tunai. Namun begitu, terdapat beberapa kasus di lapangan justru pekerja yang mengalami PHK tersebut tidak diberi jaminan sosial tersebut. Pada pembahasan ini, secara secara khusus hendak memaparkan dan menganalisis tenaga kerja yang di PHK di Kota Banda Aceh dan tinjauannya terhadap PP Nomor 37 Tahun 2021.

⁸¹ Diakses melalui <https://aceh.bpk.go.id/kabupaten-aceh-besar/>, tanggal 21 Desember 2023.

1. Uraian Kasus PHK Tenaga Kerja

Terdapat beberapa kasus tenaga kerja yang mengalami PHK di Kota Banda Aceh dan di Aceh Besar. Berdasarkan hasil observasi lapangan terhadap dua perusahaan yaitu pada PT. Hamparan Motor Banda Aceh dan pada CV. Biomas Energy Aceh Besar. PT.Hamparan Motor merupakan salah satu *showroom* honda cukup besar di Kota Banda Aceh yang beralamat Jl. Cut Nyak Dhien Nomor 540-546, Lamtemen Timur, Kecamatan Jaya Baru, Kota Banda Aceh. Menurut informan SA (tidak ingin disebutkan namanya), bahwa PT. Hamparan Motor Banda Aceh pernah melakukan PHK pekerja/karyawan. Sebelum adanya pemberhentian, terlebih dahulu diberikan surat peringatan kesatu (Sp1) sampai dengan ketiga. Mengenai jaminan sosial atau pesangon kepada yang mendapatkan Sp3 tidak diberikan.⁸²

“Pernah ada pemutusan kerja terhadap karyawan. Terhadap karyawan tersebut sebenarnya sudah dipenuhi hanya seperti gaji perbulan, tetapi karena ada masalah pihak perusahaan memberhentikannya dan sudah menggantinya dengan karyawan yang lain. Sebelum pemberhentian itu dilakukan, perusahaan sempat memberikan peringatan satu, kedua, dan ketiga, namun karyawan tersebut tetap melakukan kesalahan yang sama. Meskipun pihak perusahaan mengeluarkan karyawan itu, setiap gaji termasuk gaji bulan akhir tetap dipenuhi. Sementara jaminan di dalam bentuk lainnya tidak diberikan, ini menurut saya sudah sesuai kebijakan perusahaan”.⁸³

Dalam keterangan yang lain, Cut (admin di perusahaan PT. Hamparan Motor Banda Aceh), selama ini perusahaan PT. Hamparan Motor Banda Aceh dalam merekrut karyawan, baik baru atau lama tidak pernah mengikutsertakan pekerja/karyawannya sebagai peserta di dalam perogram Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).Kasus pemberhentian hubungan kerja memang telah pernah dilakukan karena pekerja tersebut melakukan kesalahan. Sebelum dilakukan

⁸²Hasil Wawancara dengan SA, PT. Hamparan Motor Banda Aceh, Tanggal 26 Agustus 2023.

⁸³*Ibid.*

pemberhentian, pihak perusahaan memberi surat peringatan sampai tiga kali peringatan. Sementara itu, mengenai jaminan sosial tidak diberikan.⁸⁴

Uraian di atas menunjukkan bahwa satu sisi perusahaan tidak pernah melakukan rekrut karyawan dengan mengikutsertakannya ke dalam program JKP, di sisi lain pemutusan hubungan kerja ini dilakukan dengan mekanisme tertentu termasuk dengan memberikan surat peringatan. Pemberhentian pihak karyawan tidak pula diikuti dengan pemenuhan jaminan sosial termasuk uang atau manfaat lainnya pasca PHK.

Pemutusan hubungan kerja juga pernah dilakukan oleh perusahaan CV Biomass Energy di Aceh Besar. CV. Biomass Energy Aceh Besar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang energi yang berlatar di Jln. Banda Aceh-Calang Kecamatan Leupung Kabupaten Aceh Besar. Menurut informan Risna selaku Staff Administrasi di CV. Biomass Energy Aceh Besar, bahwa pihak perusahaan memungkinkan melakukan pemberhentian/ pemutusan hubungan kerja sekiranya pekerja (karyawan) yang bersangkutan melakukan kesalahan fatal. Perusahaan tidak menyediakan jaminan sosial apabila karyawan tersebut sudah mendapatkan surat pemecatan, karena pemecatan pasti dilakukan atas adanya alasan yang jelas yang tidak dapat diterima oleh perusahaan.⁸⁵ Menurut Samsul, selaku pekerja atau karyawan pada perusahaan tersebut menyatakan bahwa pernah ada karyawan yang di PHK.

“Pemutusan hubungan kerja sudah pernah dilakukan di perusahaan ini. Pemecatan ini dilaksanakan setelah sebelumnya diberi teguran secara berulang tetapi karyawan bersangkutan tetap melaksanakan kesalahan yang sama. Karyawan yang sudah di PHK perusahaan tidak mendapat pesangon atau jaminan sosial lainnya”.⁸⁶

⁸⁴Hasil Wawancara dengan Cut Seri, Admin pada PT. Hampan Motor Banda Aceh, pada Tanggal 26 Agustus 2023.

⁸⁵Hasil Wawancara dengan Risna, selaku Staff Administrasi CV. Biomass Energy Aceh Besar, pada Tanggal 5 September 2023.

⁸⁶Hasil Wawancara dengan Samsul, Karyawan Lapangan pada CV. Biomass Energy Aceh Besar, pada Tanggal 5 September 2023.

Penjelasan di atas pada intinya juga sama seperti pada perusahaan PT. Harapan Motor sebelumnya, bahwa perusahaan tidak menyediakan jaminan sosial terhadap karyawan/pekerja yang di PHK. Meskipun begitu, gaji pekerja tetap dipenuhi sampai bulan terakhir. Dalam penjelasan tersebut juga terlihat bahwa perusahaan tidak melakukan upaya pengikutsertaan pekerja di dalam mengikuti program JKP. Artinya dalam sistem operasional yang berlangsung di perusahaan tersebut dan dalam perjanjian kerja tidak ada kewajiban pihak perusahaan menyediakan layanan JKP.

Selain kasus diatas juga terdapat beberapa kasus tenaga kerja yang mengalami Pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kota Banda Aceh dan Aceh Besar yang di lansir pada situs *disnaker.bandaacehkota.go.id*, di antaranya adalah PHK terhadap empat pekerja di PT. Pasifik Tuna yang terjadi pada September 2022. Menurut NI salah satu pekerja yang di PHK mengemukakan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan secara sepihak oleh pihak perusahaan. Selanjutnya, hak terhadap pemenuhan jaminan sosial berupa manfaat uang tidak dipenuhi.⁸⁷ Selain itu, pada Mei 2020, terdapat kasus PHK terhadap 3 karyawan di Hotel Oasis yang mengakibatkan pekerja yang di PHK melaporkan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.⁸⁸

2. Tinjauan PP No. 37 Tahun 2011 terhadap Pemenuhan Hak Jaminan Sosial bagi Tenaga Kerja yang di PHK di Kota Banda Aceh dan Aceh Besar

PP Nomor 37 Tahun 2011 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan merupakan dasar hukum terbaru yang berisi pengaturan tentang pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja atau PHK wajib diberikan manfaat uang setelah sebelumnya perusahaan melakukan PHK atas pekerja. Mengikutsertakan para pekerja dalam program Jaminan Kehilangan

⁸⁷Diakses melalui: <https://modusaceh.co/news/pt--pasifik-tuna-bantah-lakukan-phk-karyawan-sepihak/index.html>, tanggal 12 Juni 2023.

⁸⁸Diakses melalui: <https://disnaker.bandaacehkota.go.id/2020/05/18/3-orang-pekerja-hotel-oasis-di-phk/>, tanggal 12 Juni 2023.

Pekerjaan (JKP) merupakan kewajiban perusahaan. Hal ini diatur secara tegas dalam Pasal 2 PP Nomor 37 Tahun 2021:

“Ayat (1) Pengusaha wajib mengikutsertakan Pekerja/Buruh sebagai Peserta dalam program JKP. Ayat 2) Program JKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat Pekerja/Buruh kehilangan pekerjaan”.

Ketentuan Pasal 2 di atas cukup jelas bahwa mengikutsertakan pekerja atau buruh ke dalam program JKP ialah kewajiban setiap perusahaan. Melalui JKP inilah pekerja disediakan layanan dalam memenuhi hak jaminan sosial di antaranya ialah manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja. Ketentuan Pasal 3 menambahkan bahwa JKP seperti dimaksud di dalam Pasal 2 tersebut diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat. Bunyi Pasal 3 tersebut yaitu:

“JKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat”.

Melalui ketentuan Pasal 2 ayat (1) sebelumnya, pengusaha diwajibkan mengikutsertakan pekerja sebagai peserta JKP. Pekerja yang dimaksud bukan hanya berlaku kepada pekerja tertentu saja, tapi berlaku untuk semua pekerja baik yang baru masuk maupun yang sudah lama bekerja, baik perusahaannya tersebut dalam kategori perusahaan besar dan usaha menengah, maupun pada usaha mikro dan usaha kecil. Hal ini tegas disebutkan pada Pasal 4, bunyinya sebagai berikut:

(1) Peserta terdiri atas:

- a. Pekerja/Buruh yang telah diikutsertakan oleh Pengusaha dalam program jaminan sosial; dan
- b. Pekerja/Buruh yang baru didaftarkan Pengusaha dalam program jaminan sosial.

(2) Peserta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:

- a. Warga negara Indonesia;
 - b. Belum mencapai usia 54 (lima puluh empat) tahun pada saat mendaftar; dan
 - c. Mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha.
- (3) Selain persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) juga harus memenuhi ketentuan:
- a. Pekerja/Buruh yang bekerja pada usaha besar dan usaha menengah, diikutsertakan pada program JKN, JKK, JHT, JP, dan JKM; dan
 - b. Pekerja/Buruh yang bekerja pada usaha mikro dan usaha kecil, diikutsertakan sekurang-kurangnya pada program JKN, JKK, JHT, dan JKM.
- (4) Peserta program JKN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan pekerja penerima Upah pada badan usaha.⁸⁹

Berdasarkan ketentuan pasal di atas, para pekerja yang bekerja dalam suatu perusahaan sebenarnya tidak hanya mendapatkan manfaat dalam bentuk Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), tetapi juga bisa dalam bentuk Jaminan Kesehatan (JKN), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kematian (JKM). Khusus pada program JKP atau kehilangan pekerjaan karena pemutusan hubungan kerja, jaminan sosial tersebut baru dapat diterima oleh pekerja yang di PHK sekiranya perusahaan sudah lebih dahulu mengikutsertakan seluruh pesertanya dalam program JKP tersebut.

Permasalahan yang muncul di sini dapat dilihat dari dua sisi. Satu sisi, beberapa perusahaan termasuk di perusahaan PT. PT. Hamparan Motor Banda Aceh serta CV. Biomas Energy Aceh Besar tidak mengikutsertakan karyawan atau pekerjanya dalam program JKP. Di sisi lain, tidak mungkin pekerja dapat menuntut pesangon atau manfaat uang tunai sebagaimana yang ditetapkan di

⁸⁹Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 ini merujuk kepada ketentuan Pasal 1 butir 7, 8, 9, 10, dan butir 11 PP Nomor 37 Tahun 2021.

dalam program JKP karena pekerja tidak diikuti sebagai peserta di program JKP tersebut.

Sekiranya dilihat dalam beberapa kasus sebelumnya, baik kasus yang dilansir pada situs *disnaker.bandaacehkota.go.id* oleh perusahaan PT. Pasifik Tuna tahun 2022 dan oleh Hotel Oasis tahun 2020 terdahulu, termasuk dalam dua kasus hasil wawancara pada PT. Hamparan Motor Banda Aceh serta CV. Biomas Energy Aceh Besar, menunjukkan bahwa pekerja yang di PHK tidak diberikan jaminan sosial. Setiap pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut juga tidak diikutsertakan pada program JKP. Hal ini tidak selaras dengan PP. Nomor 37 Tahun 2021 yang mewajibkan perusahaan mengikutsertakan pihak pekerja dalam program JKP. Sementara itu, melalui program JKP inilah pihak pekerja dapat dipenuhi hak jaminan sosialnya baik berupa manfaat uang tunai dan pesangon lainnya.

T. Hamdan SH selaku Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, menyebutkan adanya perusahaan yang tidak memenuhi jaminan sosial terhadap para pekerja yang di PHK. Menurut beliau, jaminan sosial wajib diberikan oleh perusahaan ketika telah dilakukan PHK pekerja. Dalam keterangannya lebih lanjut dapat dipahami berikut ini:

“Setiap perusahaan yang telah melakukan PHK terhadap pekerja, dalam tidak lanjut apapun seharusnya tetap memenuhi hak si pekerja, dalam bentuk pemberian jaminan sosial atau lainnya, walaupun ada beberapa perusahaan yang tidak memberi jaminan sosial berupa BPJSsekurangkurangnya perusahaan mampu melaksanakan pemenuhan hak jaminan sosial bagi pekerja yang di PHK dalam bentuk lainnya”.⁹⁰

Keterangan di atas mempertegas bahwa perusahaan-perusahaan dalam kenyataannya memang ada yang tidak memenuhi jaminan sosial terhadap para pekerja yang di PHK. Dua perusahaan yang telah disebutkan sebelumnya (PT. Hamparan Motor Banda Aceh serta CV. Biomas Energy Aceh Besar) adalah perusahaan yang tidak memenuhi jamina sosial meskipun hal tersebut adalah

⁹⁰Wawancara dengan T. Hamdan, SH., Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, tanggal 11 September 2023.

kewajiban perusahaan terhadap para pekerja yang di PHK sebagaimana yang diamanahkan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

C. Analisis Asas Keadilan Hukum terhadap Pemenuhan Hak Jaminan Kehilangan Pekerjaan bagi Tenaga Kerja yang di PHK di Kota Banda Aceh dan Aceh Besar.

Pemenuhan jaminan sosial bagi tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam bentuk Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) adalah bagian dari upaya mewujudkan asas keadilan bagi pekerja. Asas keadilan ini pada konteks ketenagakerjaan meliputi semua bentuk perlakuan khusus yang diberikan perusahaan kepada para pekerja sebagaimana yang diamanahkan dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Asas keadilan hukum dalam pemenuhan hak jaminan sosial kepada tenaga kerja yang telah di PHK adalah bagian dari bentuk keadilan hukum. Perusahaan idealnya memperlakukan pekerja dengan baik, secara konstan (tetap dan terus-menerus) memenuhi semua kewajibannya yang *notabene* merupakan hak pekerja, mulai dari hak berbentuk materil misalnya upah atau gaji maupun yang bersifat non materil seperti perlakuan baik terhadap semua pekerja atau karyawan secara manusiawi.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada beberapa perusahaan di Kota Banda Aceh mengindikasikan adanya ketidakadilan sekiranya dilihat dari aspek pemenuhan hak jaminan sosial. Selain kedua perusahaan yang telah dikemukakan sebelumnya (PT. Hamparan Motor Banda Aceh serta CV. Biomas Energy Aceh Besar), Dinas Tenaga Kerja di Kota Banda Aceh pada dasarnya telah menerima pengaduan, menyelesaikan banyak perselisihan antara pekerja dengan pengusaha yang secara umum karena PHK. Sebagaimana dilansir di dalam situs resmi Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, diungkapkan bahwa pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh telah menyelesaikan mediasi penyelesaian antar pekerja dengan pengusaha sebanyak 44 kasus dari 60 Kasus yang dilaporkan pekerja ke Disnaker Kota Banda Aceh. Kebanyakan perselisihan hubungan industrial yang dilaporkan

ialah PHK, di antara perusahaan lain yang melakukan pemutusan hubungan kerja yang mendapat penyelesaian Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh di antaranya ialah BRI Cabang Banda Aceh, Hotel Medan, PT. SMI, CV. Ulee Kareng Motor, Bank Sinarmas, PT. Armada Banda Jaya, PT. Asrindo, Bank Danamon, dan masih banyak perusahaan lainnya.⁹¹

Lahirnya PP Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan ialah upaya pemerintah dalam merefleksikan asas keadilan dan tanggung jawab bagi perusahaan terhadap para pekerjanya. Keadilan hukum di dalam pemenuhan hak jaminan sosial kepada tenaga kerja yang telah di PHK ialah bagian dari bentuk keadilan hukum.

Ditinjau dari teori keadilan hukum sebagaimana telah dikemukakan dalam bab terdahulu, terdapat beberapa jenis keadilan, di antaranya adalah keadilan yang bersifat distributif, korektif, dan normatif-prosedural. Keadilan distributif adalah suatu keadilan yang menitikberatkan kepada pemenuhan hak terhadap orang yang berhak menerima karena prestasi, pekerjaan yang sudah dikerjakan, dan lainnya. Keadilan korektif merupakan keadilan yang bersifat korektif, misalnya memberi ganti rugi terhadap korban dan menghukum pelaku. Keadilan normatif-prosedural merupakan keadilan yang berhubungan dengan pemenuhan hak dan kewajiban di dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.⁹²

Ketiga bentuk teori keadilan hukum di atas menunjukkan adanya beberapa aspek pemenuhan keadilan yang harus sesuai dengan kriterianya. Sekiranya adil dihubungan dengan pemberian hak kepada yang berhak, maka ia termasuk kepada adil dalam kategori distributif, sekiranya adil dihubungan dengan pemberian ganti kerugian dan penghukuman terhadap yang bersalah, maka termasuk kepada adil dalam kategori korektif, dan sekiranya adil dihubungan dengan pemenuhan atas

⁹¹Disnaker Kota Banda Aceh, “73% *Peselisihan Hubungan Industrial telah Diselesaikan Oleh Disnaker Kota Banda Aceh*”. Diakses melalui: <https://disnaker.bandaacehkota.go.id/2020/08/27/73-peselisihan-hubungan-industrial-telah-diselesaikan-oleh-disnaker-kota-banda-aceh/> pada tanggal 28 Oktober 2023.

⁹²Munir Fuady, *Teori-Teori dalam Sosiologi Hukum*, Cet. 3, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015), hlm. 370.

hak dan kewajiban yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, maka ia termasuk adil di dalam kategori normatif-prosedural. Terhadap tiga bentuk teori keadilan hukum ini, maka pemenuhan hak jaminan sosial melalui program JKP sebagaimana yang diamanahkan di dalam PP Nomor 37 Tahun 2021 termasuk ke dalam jenis keadilan normatif-prosedural. Sebaliknya, bagi perusahaan yang tidak memenuhi ketentuan hukum PP Nomor 37 Tahun 2021 dalam memberikan hak jaminan sosial kepada pekerja yang di PHK, tindakan tersebut belum memenuhi keadilan hukum yang bersifat normatif-prosedural tersebut. Karena jaminan sosial yang berupa Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) telah ditetapkan dalam hukum, yang secara normatif dan prosedural telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Perusahaan-perusahaan yang melakukan PHK di Kota Banda Aceh yang tidak memberikan hak jaminan sosial, dua diantaranya ialah PT. Hampan Motor Banda Aceh serta CV. Biomas Energy Aceh Besar, tindakan tersebut tidak sesuai dengan esensi dari keadilan hukum normatif-prosedural. Pemerintah Kota Banda Aceh melalui Dinas Tenaga Kerja pada dasarnya bisa memberikan sanksi kepada perusahaan-perusahaan yang melakukan PHK yang tidak memenuhi hak pekerja atau karyawan berupa jaminan sosial seperti dalam bentuk program JKP, manfaat uang tunai atau pesangon terhadap semua pekerja yang di PHK. Hal ini ditetapkan secara tegas dalam Pasal 46 PP Nomor 37 Tahun 2021. Sanksi yang dimaksudkan bisa berupa teguran tertulis dan sanksi tidak mendapatkan layanan publik. Bunyi Pasal 46 tersebut adalah sebagai berikut:

- (1) Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 2 ayat (1), Pasal 6 ayat (1), Pasal 8 ayat (1), Pasal 9, Pasal 23, Pasal 37 ayat (1), dan/atau Pasal 39 ayat (3) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. Teguran tertulis; dan
 - b. Tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.

- (2) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara bertahap.
- (3) Teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan peringatan tertulis atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha.
- (4) Tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan sanksi yang diberikan oleh unit pelayanan publik tertentu kepada Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

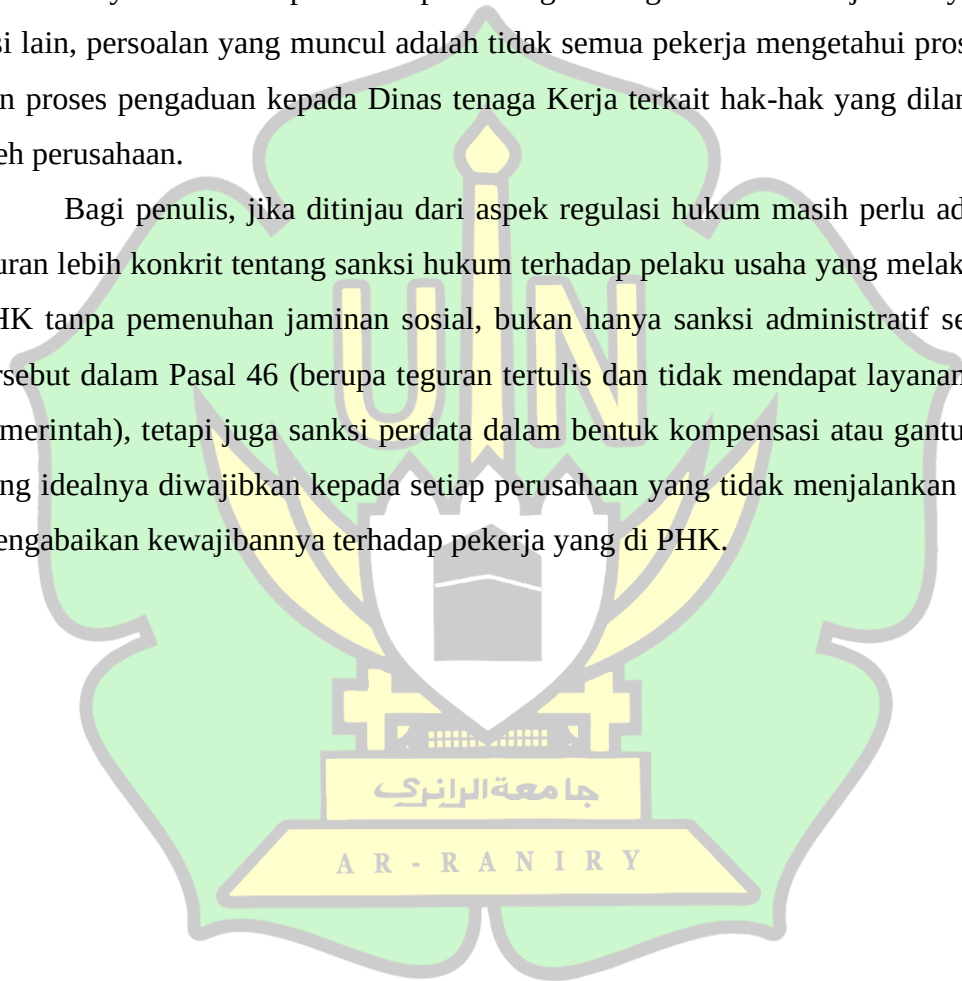
Ketentuan Pasal 46 ayat (1) di atas tegas dikemukakan bahwa pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 2 ayat (1), Pasal 6 ayat (1), Pasal 8 ayat (1), Pasal 9, Pasal 23, Pasal 37 ayat (1), dan/atau Pasal 39 ayat (3) dapat dikenakan sanksi teguran tertulis hingga tidak mendapatkan pelayanan dari pemerintah. Ketentuan Pasal 2 ayat (1) terkait dengan kewajiban pengusaha mengikutsertakan karyawan atau pekerja sebagai peserta di dalam program JKP. Ketentuan Pasal 8 ayat (1) mengatur tentang adanya kewajiban pengusaha dalam mengikutsertakan pekerja yang memiliki hubungan kerja lebih dari 1 pengusaha ke dalam program JKP. Di sini, program JKP di atas merupakan satu-satunya jalan bagi pekerja yang di PHK untuk dapat dipenuhi haknya atas jaminan sosial yang berupa manfaat uang tunai.

Sekiranya kewajiban ini dilanggar pengusaha dengan tidak melaksanakan kewajiban tersebut, seperti tidak mengikutsertakan pekerja menjadi peserta dalam program JKP dan pekerja yang kehilangan pekerjaan karena PHK tersebut tidak mendapatkan hak jaminan sosialnya maka pengusaha dapat ditegur secara tertulis hingga tidak mendapatkan layanan dari pemerintah sebagaimana ditetapkan pada Pasal 46 PP Nomor 37 Tahun 2021.

Menurut penulis, sanksi teguran dan sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik sebagaimana diatur di dalam PP Nomor 37 Tahun 2021 tersebut cenderung masih kurang memadai. Apalagi dalam peraturan tersebut tidak dijelaskan secara lebih jauh apa dan bagaimana mekanisme dan bentuk sanksi administratif tersebut baik dalam kategori teguran tertulis maupun tidak mendapatkan layanan publik.

Di sini perlu ada penegasan bahwa tidak cukup dengan hanya menerbitkan surat teguran tertulis kepada pengusaha, mesti ada langkah lebih konkrit, misalnya ada upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja melalui jalur pengadilan untuk mendapatkan haknya. Langkah lainnya misalnya dengan melakukan upaya paksa kepada pengusaha untuk memberikan manfaat berupa jaminan sosial yang sudah diabaikannya sementara peraturan perundang-undangan telah mewajibkannya. Di sisi lain, persoalan yang muncul adalah tidak semua pekerja mengetahui prosedur dan proses pengaduan kepada Dinas tenaga Kerja terkait hak-hak yang dilanggar oleh perusahaan.

Bagi penulis, jika ditinjau dari aspek regulasi hukum masih perlu adanya aturan lebih konkrit tentang sanksi hukum terhadap pelaku usaha yang melakukan PHK tanpa pemenuhan jaminan sosial, bukan hanya sanksi administratif seperti tersebut dalam Pasal 46 (berupa teguran tertulis dan tidak mendapat layanan dari pemerintah), tetapi juga sanksi perdata dalam bentuk kompensasi atau ganti rugi yang idealnya diwajibkan kepada setiap perusahaan yang tidak menjalankan serta mengabaikan kewajibannya terhadap pekerja yang di PHK.



BAB EMPAT PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik dua kesimpulan sebagai berikut:

1. Jaminan sosial bagi tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ialah hak yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. Pemenuhan jaminan sosial kerja tersebut terkait manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja seperti diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Akan tetapi, hak jaminan sosial yang diatur dalam ketentuan tersebut tidak dipenuhi oleh beberapa perusahaan yang ada di Kota Banda Aceh dan Aceh Besar. Jaminan sosial tidak dipenuhi dikarenakan pihak perusahaan tidak mengikutsertakan para pekerja dalam program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), sementara melalui program JKP inilah pihak pekerja yang di PHK mendapatkan jaminan sosial.
2. Asas keadilan hukum dalam pemenuhan jaminan sosial terhadap tenaga kerja yang mengalami PHK dalam bentuk Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) adalah bagian dari upaya mewujudkan keadilan hukum bagi pekerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan beberapa perusahaan di Kota Banda Aceh dan Aceh Besar belum sesuai dengan keadilan hukum. Berdasarkan beberapa kasus yang ada di beberapa perusahaan di Kota Banda Aceh tidak sesuai dengan esensi dari keadilan hukum normatif-prosedural. Maka, Pemerintah Kota Banda Aceh melalui Dinas Tenaga Kerja pada dasarnya dapat memberikan sanksi kepada perusahaan-perusahaan yang melakukan PHK yang tidak memenuhi hak pekerja atau karyawan berupa hak jaminan sosial, baik dalam bentuk sanksi administrasi berupa teguran tertulis ataupun sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik sebagaimana diatur Pasal 46 PP Nomor 37 Tahun 2021.

B. Saran

Mengacu kepada kesimpulan sebelumnya, maka dapat direkomendasikan ke dalam beberapa poin saran sebagai berikut:

1. Pengusaha/perusahaan sebagai pihak pemberi kerja yang menggunakan jasa pekerja/buruh, dalam tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) pemberi kerja harus mempersiapkan hak dan kewajiban pekerja/buruh. Karena pada dasarnya pekerja yang telah di PHK tentu akan kehilangan pekerjaan yang berimbas pada kelangsungan hidup. Kemudian, bagi pekerja/buruh yang di PHK berhak mempertahankan dan mempertanyakan hak-haknya kepada pengusaha/perusahaan yang harus diterima, jika pemberi kerja tidak memenuhi hak pekerja, maka pekerja dapat melakukan tuntutan sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Pada proses dan mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut tidak diikuti dengan aturan pemenuhan jaminan sosial bagi tenaga kerja. Maka, Perlu adanya peraturan lebih lanjut mengenai mekanisme dan kelanjutan dari sanksi administrasi dan sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik. Aturan tambahan tersebut di dalam prospeknya dapat dijadikan sebagai landasan bagi pemerintah yang ada di daerah-daerah dalam menindak tegas pengusaha yang mengabaikan kewajibannya terhadap tenaga kerja yang di PHK. Salah satunya di antara aturan tambahan tersebut memuat terkait penegakan sanksi secara perdata pada perusahaan dalam bentuk upaya paksa baik oleh putusan pengadilan maupun oleh dinas terkait untuk memberikan kompensasi kepada pekerja yang di PHK.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- _____, *Pembaruan Hukum Islam Indonesia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.
- _____, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.
- A.Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fikih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah yang Praktis*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019.
- Abd. Shomad, *Hukum Islam: Penormaan Prinsip Syariah dalam Hukum Indonesia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015.
- Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia: Konsep, Regulasi dan Implementasi*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2018.
- Abdul Manan, *Aneka Masalah Hukum Perdata Islam di Indonesia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.
- Abu Al-A'la Al-Mawdudi, *Huquq Insan fi Islam*, Leicester: TIF, 1980.
- Achmad Warson Al-Munawwir dan Muh. Fairuz, *Kamus Aran Indonesia Al-Munawwir*, Surabaya: Pustaka Progressif, 2007.
- Akmal Bashori, *Hukum Zakat Wakaf: Dialektika Fikih, Undang-Undang, dan Maqashid Syariah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2022.
- Andika Wijaya, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2017.
- Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2019.
- Asri Widjayani, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Azhari Akmal Tarigan, *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi: Suatu Eksplorasi Melalui Kata-Kata Kunci dalam Alquran*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012.
- Daniel P., Alex A., Asep Suryahadi, dan Sudarno Sumarto, *Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia*, Jakarta: Lembaga Penelitian SMERU, 2003.
- Darji Darmodiharjo dan Shidarta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006.

- Dyan Arintowati, *Investigasi Akuntabilitas Akuntansi dalam Perilaku Berbudaya*, Malang: Express Sugiyono, 2022.
- Gemala Dewi, Wirnyaningsih dan Yeni Salma B., *Hukum Perikanan Islam di Indonesia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018.
- Herbert Lionel Adolphus Hart, *The Concept of Law*, United Kingdom: Oxford University Press, 2012.
- Herri Suwanto, *Harmonisasi Keadilan dan Kepastian dalam Peninjauan Kembali*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.
- Humalatua PR, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2002.
- Ikit, Artiyanto, dan M. Saleh, *Jual Beli dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Gava Media, 2018.
- Iyah Faniyah, *Kepastian Hukum Sukuk Negara sebagai Instrumen Investasi Indonesia*, Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Jabbar Sabil, dkk., *Kesetaraan Gender dan Bekerja dalam Perspektif Alquran*, Banda Aceh: Dinas Syariat Islam, 2021.
- Jaribah bin Muhammad Al-Haritsi, *Fikih Ekonomi Umar bin Khathab*, Terj: Asmuni Sholihan Zamakhsyari, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2014.
- John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Indonesia Inggris*, Edisi Ketiga, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992.
- John Rawls, *A Theory of Justice*, New York: Oxford, 1999.
- Jonaedi Efendi, dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018.
- Jonaedi Efendi, Ismu Gunadi Widodo dan Fifit Fitri Lutfianingsih, *Kamus Istilah Hukum Populer*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.
- Kemenag RI, *Tafsir Wajiz*, Jilid 1, Jakarta: Lanjah Pentashihan Mushaf Al-Qura'an, 2016.
- M. Agus Santoso, *Hukum, Moral, dan Keadilan: Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014.
- M. Cholil Nafis, *Teori Hukum Ekonomi Syariah*, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2011.
- Ma'ruf Abdullah, *Hukum Keuangan Syariah pada Lembaga Keuangan Bank dan Non Bank*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2016.
- Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.

- Muhammad Sadi Is, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.
- Muhammad Syakir Sula, *Asuransi Syariah: Konsep, Sistem Operasional*, Jakarta: Gema Insani Press, 2015.
- Munir Fuady, *Teori-Teori dalam Sosiologi Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015.
- Murtadha Muthahhari, *Al-'Adl Al-'Ilahi*, Penerjemah: Agus Efendi, Edisi Revisi Bandung: Mizan Pustaka, 2009.
- Muryanti, *Pedesaan dalam Putaran Zaman Kajian Sosiologis Petani, Pertanian, Pedesaan* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018.
- Mushthafa Ahmad Al-Zarqa, *Madkhal ila Nazhariyyah Al-Iltizam Al-'Ammah fi Al-Fiqh Al-Islami*, Damaskus: Dar Al-Qalam, 1999.
- Nurcholish Madjid, *Islam, Doktrin, dan Peradaban: Sebuah Telaah Kritis tentang Keimanan, Kemanusiaan & Kemodernan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2019.
- Patra M. Zein dan Daniel Hutagalung, *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia*, Jakarta: Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia, 2007.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.
- Radhia Humaira, "Kerja Kooperatif dalam Perspektif Islam", dalam Jabbar Sabil, dkk., *Kesetaraan Gender dan Bekerja dalam Perspektif Alquran*, (Banda Aceh: Dinas Syariat Islam, 2021), hlm. 124.
- Radhia Humaira, *Kerja Kooperatif dalam Perspektif Islam*, dalam Jabbar Sabil, dkk., *Kesetaraan Gender dan Bekerja dalam Perspektif Alquran*, (Banda Aceh: Dinas Syariat Islam, 2021).
- Ruslan Renggong dan Dyah Aulia Rachma Ruslan, *Hak Asasi Manusia dalam Perspektif Hukum Nasional*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2021.
- Rusmadi, *Kota Banda Aceh dalam Angka 2020*, Banda Aceh: Badan Pusan Statistik, 2020.
- S. Askar, *Kamus Arab Indonesia Al-Azhar Terlengkap, Mudah dan praktis*, t. Tp.
- Satjipto Rahardjo, *Membedah Hukum Progressif*, Jakarta: Kompas, 2006.
- Sumarsono dan Soni, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Ghara Ilmu, Yogyakarta, 2013, hlm 14.

Siswanto Sastrohadiwiryo dan Asrie Hadaningsih Syuhada, *Manajemen Tenaga Kerja di Indonesia: Pendekatan Administratif & Operasional*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2019.

Tim Redaksi, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusta Bahasa Depdiknas, 2008.

Tim Redaksi, *Tesaurus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa Depdiknas, 2008.

Tuti Rastuti, *Aspek Hukum Perjanjian Asuransi*, Yogyakarta: Medpress Digital, 2016.

W.A. Ghofur, dkk., *Interkoneksi Islam & Kesejahteraan Sosial: Teori, Pendekatan dan Studi Kasus*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2012.

Wahbah Al-Zuhaili, *Fiqh Al-Islami wa Adillatuh*, Terj: Abdul Hayyie Al-Kattani dkk, Jakarta: Gema Insani Press, 2011.

WJS. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa, 1954.

Yusuf Al-Qaradhawi, *Al-Siyasah Al-Syar'iyah*, Terj: Fuad Syaifudin Nur, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2019.

Jurnal

Chintiya OS, Solechan, M. Azhar, “Prospek Pemberian Jaminan Kehilangan Pekerjaan Guna Memberi Perlindungan Hak Pekerja dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan”, *Jurnal: Administrative Law dan Governance Journal*. Vol. 5, Issue 1, Edisi March, di tahun 2022.

Jumarni Hasan bin Juhanis A. Satrianingsih, “Iuran BPJS Kesehatan Menurut Hukum Islam Naskah”, *Journal of Students Research in Family Law*, Vol. 1, No. 1, 2023.

M. Rulian F., “Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bencoolen Mall Kota Bengkulu dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif”, *Jurnal Qiyas*, Vol. 7, No. 2, Oktober 2022.

Mawardi Pewangi, “Hubungan Kerja, Ketenagakerjaan Perspektif Islam”. *Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*. Vol. 01, No. 2, Desember 2010.

Mudiyono, “Jaminan Sosial di Indonesia: Relevansi Pendekatan Informal”, *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Vol. 5, No. 1, 2002.

Sinta Purnamasari, Ulya Kencana, Fatah Hidayat, “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kepada Pekerja di PT. Fortuna Marina Sejahtera Palembang”, *Jurnal Muamalah*. Vol. 6, Desember 2020.

Zellius Ragiliawan, Beni Teguh Gunawan, *Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dalam Perspektif Belanja Negara* Dimuat di dalam Jurnal: Ketenagakerjaan, Vol. 15, No. 1, Edisi Januari-Juni 2021.

Skripsi

Humaira Dinda Pratiwi, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja terhadap Pelaksanaan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) pada CV. Brilliant Elektronik di Kota Payakumbuh Berdasarkan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan*, Jurusan Rima Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru 2022.

Nabila Athaya Putri, Judul tulisan *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Di Kota Administrasi Jakarta Barat, Provinsi Dki Jakarta*, Kota Administrasi Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta Program Studi Studi Kebijakan Publik.

Nadia Putri Pratiwi, *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Kehilangan Pekerjaan Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan*, Hukum Tata Negara Program Magister (S2) Ilmu Hukum, Pascasarjana Universitas Islam Riau Pekanbaru, tahun 2021.

Qori Fera Kusuma, *Penerapan dan Pengawasan Jaminan Sosial Bagi Pekerja HarianLepas Sektor Jasa Konstruksi di Kota Tangerang Selatan*, Program Studi Ilmu Hukum di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, di tahun 2021.

Website

<https://aceh.bpk.go.id/kabupaten-aceh-besar/> pada tanggal 21 Desember 2023

<https://disnaker.bandaacehkota.go.id/2020/05/18/3-orang-pekerja-hotel-oasis-di-phk/>, tanggal 12 Juni 2023.

<https://disnaker.bandaacehkota.go.id/2020/08/27/73-peselisihan-hubungan-industrial-telah-diselesaikan-oleh-disnaker-kota-banda-aceh/> pada tanggal 28 Oktober 2023.

<https://modusaceh.co/news/pt--pasifik-tuna-bantah-lakukan-phk-karyawan-sepihak/index.html>, tanggal 12 Juni 2023.

Lampiran 2: SK Penetapan Pembimbing Skripsi



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: 2706/Un.08/FSH/PP.00.9/7/2023**

TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

- Menimbang :**
- a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukkan pembimbing KKU Skripsi tersebut;
 - b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.
 - c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

- Mengingat :**
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
 5. Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 6. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;
 7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di lingkungan Departemen Agama RI;
 8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH TENTANG BIMBINGAN SKRIPSI

KESATU : Menunjuk Saudara (i):

a. Dr. Jamhir, S.Ag., M.Ag	Sebagai Pembimbing I
b. Riza Afrian Mustaqim, M.H.	Sebagai Pembimbing II

untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i):

Nama : Sila Yuliana Maysa	
NIM : 190106013	
Prodi : Ilmu Hukum	
Judul : Analisis Pemenuhan Hak Jaminan Bagi Tenaga Kerja Yang Telah Di PHK Ditinjau menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Studi Kasus Di Kota Banda Aceh)	

KEDUA : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

KETIGA : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2023;

KEEMPAT : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Banda Aceh
pada tanggal 18 Juli 2023
DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM,


KAMARUZZAMAN

Tembusan:

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Ketua Prodi Ilmu Hukum;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.

Lampiran 3: Surat Permohonan Melakukan Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 3044/Un.08/FSH.I/PP.00.9/08/2023
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **SILA YULIANA MAYSA / 190106013**
Semester/Jurusan : XI / Ilmu Hukum
Alamat sekarang : Jl. T. Musa, Dusun III, Lamlagang, B. Raya, B. Aceh

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Analisis Pemenuhan Hak Jaminan Bagi Tenaga Kerja Yang Telah Di PHK Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Studi Kasus Di Kota Banda Aceh)**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terima kasih.

Banda Aceh, 28 Agustus 2023
an.Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



Berlaku sampai : 23 November
2023

Hasnul Arifin Melayu, M.A.

Gambar 1: Surat Permohonan Melakukan Penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 3044/Un.08/FSH.I/PP.00.9/08/2023
Lamp : -
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

1. PT. Hamparan Motor CND (lamteumen)
2. CV. Biomass Energy

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **SILA YULIANA MAYSA / 190106013**
Semester/Jurusan : XI / Ilmu Hukum
Alamat sekarang : Jl. T. Musa, Dusun III, Lamlagang, B. Raya, B. Aceh

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Analisis Pemenuhan Hak Jaminan Bagi Tenaga Kerja Yang Telah Di PHK Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Studi Kasus Di Kota Banda Aceh)**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terima kasih.

Banda Aceh, 04 Agustus 2023

an.Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,

A R - R A N I R Y



Berlaku sampai : 31 Agustus
2023

Hasnul Arifin Melayu, M.A.

*Gambar 2: Surat Permohonan Melakukan Penelitian di Perusahaan PT.
Hamparan Motor dan CV. Biomass Energy*

Lampiran 4: Surat Balasan Dari Instansi Tempat Penelitian



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH
DINAS TENAGA KERJA

Jalan Sukarno – Hatta KM 2 No. 4 Mibo Kecamatan Banda Raya
Banda Aceh Telp. (0651) 44391
email: disnakerbandaaceh@gmail.com, website: disnaker.bandaaacehkota.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 560/ 291 /2023

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : **Sila Yuliana Masya**
Alamat : Jln. T. Musa Gp.Lamlagang Kec. Banda Raya Kota Banda Aceh
Pekerjaan : Mahasiswa

Telah selesai melakukan pengambilan data- data yang berkaitan dengan judul penelitian
“Analisis Pemenuhan Hak Jaminan Bagi Tenaga Kerja Yang Telah di PHK Ditinjau Menurut
Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan
Kehilangan Pekerjaan (Studi Khusus Di Kota Banda Aceh)”.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan
sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 12 September 2023

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KOTA BANDA ACEH

MAIRUL HAZAMI, SE, M. Si
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19640506 198603 1 003

Gambar :1 Surat Balasan Dari Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

SURAT KETERANGAN

Dengan Hormat,

Kami dari CV. Biomass Energy, menerangkan bahwa :

Nama : **SILA YULIANA MAYSA**
Nim : 190106013
Fakultas : Syari'ah dan Hukum UIN AR-RANIRY
Jurusan : Ilmu Hukum

Telah melakukan penelitian dan pengumpulan data di CV. Biomass Energy untuk penulisan tugas akhir (skripsi) dengan judul :

“Analisis Pemenuhan Hak Jaminan bagi Tenaga Kerja Yang Telah di PHK Ditinjau Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Studi Kasus di Kota Banda Aceh).”

Demikian Surat Keterangan ini dibuat sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 6 September 2023

CV. Biomass Energy

SITI SADEA
Direktur CV. Biomass Energy

Gambar 2: Surat Balasan Dari CV. Biomass Energy

SURAT KETERANGAN

Dengan Hormat,

Kami dari PT. Hamparan Motor (lamteumen), menerangkan bahwa :

Nama : **SILA YULIANA MAYSA**

Nim : 190106013

Fakultas : Syari'ah dan Hukum UIN AR-RANIRY

Jurusan : Ilmu Hukum

Telah melakukan penelitian dan pengumpulan data di PT. Hamparan Motor (lamteumen), untuk penulisan tugas akhir (skripsi) dengan judul :

“Analisis Pemenuhan Hak Jaminan bagi Tenaga Kerja Yang Telah di PHK Ditinjau Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Studi Kasus di Kota Banda Aceh).”

Demikian Surat Keterangan ini dibuat sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 28 Agustus 2023

PT. Hamparan Motor Banda Aceh



Gambar 3: Surat Balasan Dari PT. Hamparan Motor

PROTOKOL WAWANCARA

Judul/Penelitian Skripsi	: Analisis Pemenuhan Hak Jaminan Bagi Tenaga Kerja yang Telah di PHK Ditinjau Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan: Studi Kasus di Kota Banda Aceh
Waktu Wawancara	: Pukul 15.47-17.23 WIB/11 September 2023
Tempat	: Disnaker Kota Banda Aceh
Pewawancara	: Sila Yuliana Maysa
Orang yang diwawacarai	: T. Hamdan, S.H
Jabatan Narasumber	: Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

Wawancara ini akan meneliti tentang “***Analisis Pemenuhan Hak Jaminan Bagi Tenaga Kerja yang Telah di PHK Ditinjau Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan: Studi Kasus di Kota Banda Aceh***” Tujuan dari wawancara ini untuk melengkapi data dalam penelitian penulis. Data tersebut akan dilindungi kerahasiaannya, baru akan dibuka kepada khalayak umum dengan terlebih dahulu mendapat persetujuan dari orang yang Diwawancarai. Wawancara ini akan membutuhkan waktu selama 75 menit (Tujuh puluh lima menit).

Daftar Pertanyaan :

1. Apakah ada laporan-laporan kasus pekerja yang di PHK oleh perusahaan secara sepihak? Apakah ada datanya?
2. Apakah tenaga kerja yang sudah di PHK suatu perusahaan dapat dipenuhi jaminan sosialnya?
3. Bagaimana proses pengajuan pemenuhan hak jaminan sosial perkeja yang di PHK di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh?
4. Bagaimana langkah Dinas tenaga Kerja Banda Aceh ketika ada laporan tenaga kerja yang di PHK?
5. Bagaimana dasar hukum pemenuhan hak jaminan sosial bagi tenaga kerja yang telah di PHK di Kota Banda Aceh?
6. Apa sanksi yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja terhadap perusahaan yang tidak memenuhi hak jaminan sosial tenaga kerja yang di PHK?

PROTOKOL WAWANCARA

Judul/Penelitian Skripsi : Analisis Pemenuhan Hak Jaminan Bagi Tenaga Kerja yang Telah di PHK Ditinjau Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan: Studi Kasus di Kota Banda Aceh

Waktu Wawancara : Pukul 11.15-12.00 WIB/26 Agustus 2023

Tempat : PT. Hamparan Motor Banda Aceh

Pewawancara : Sila Yuliana Maysa

Orang yang diwawacarai : Perusahaan

Jabatan Narasumber : Sevice Advisor, Staff Administrasi

Wawancara ini akan meneliti tentang “***Analisis Pemenuhan Hak Jaminan Bagi Tenaga Kerja yang Telah di PHK Ditinjau Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan: Studi Kasus di Kota Banda Aceh***” Tujuan dari wawancara ini untuk melengkapi data dalam penelitian penulis. Data tersebut akan dilindungi kerahasiaanya, baru akan dibuka kepada khalayak umum dengan terlebih dahulu mendapat persetujuan dari orang yang Diwawancarai. Wawancara ini akan membutuhkan waktu selama 75 menit (Tujuh puluh lima menit).

Daftar Pertanyaan:

1. Apakah ada tenaga kerja yang diberhentikan secara sepihak atau PHK?
2. Apa alasan perusahaan dalam melakukan PHK?
3. Apakah ada pemenuhan hak jaminan sosial tenaga kerja yang di PHK?
4. Bagaimana dasar hukum pemenuhan hak jaminan sosial bagi tenaga kerja yang telah di PHK di Kota Banda Aceh?

A R - R A N I R Y

PROTOKOL WAWANCARA

Judul/Penelitian Skripsi : Analisis Pemenuhan Hak Jaminan Bagi Tenaga Kerja yang Telah di PHK Ditinjau Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan: Studi Kasus di Kota Banda Aceh

Waktu Wawancara : Pukul 11.15-12.00 WIB/5 September 2023

Tempat : PT. Hamparan Motor Banda Aceh

Pewawancara : Sila Yuliana Maysa

Orang yang diwawacarai : Pekerja/Karyawan

Jabatan Narasumber : Admin, Karyawan Lapangan

Wawancara ini akan meneliti tentang “***Analisis Pemenuhan Hak Jaminan Bagi Tenaga Kerja yang Telah di PHK Ditinjau Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan: Studi Kasus di Kota Banda Aceh***” Tujuan dari wawancara ini untuk melengkapi data dalam penelitian penulis. Data tersebut akan dilindungi kerahasiaanya, baru akan dibuka kepada khalayak umum dengan terlebih dahulu mendapat persetujuan dari orang yang Diwawancarai. Wawancara ini akan membutuhkan waktu selama 75 menit (Tujuh puluh lima menit).

Daftar Pertanyaan

1. Apa alasan perusahaan melakukan PHK?
2. Apakah ada pemenuhan hak jaminan sosial bagi tenaga kerja yang telah di PHK?
3. Apa langkah-langkah yang dilakukan ketika di PHK secara sepihak oleh perusahaan?

Lampiran 6: Dokumentasi



Gambar 1: Wawancara dengan Bapak T. Hamdan S.H di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.



Gambar 2: Wawancara dengan SA di PT. Hamparan Motor



Gambar 3: Wawancara dengan salah satu karyawan di PT. Hamparan Motor



Gambar 4: Wawancara dengan Staff Administrasi di CV.Biomass Energy



Gambar 5: Wawancara dengan Pekerja Lapangan CV. Biomass Energy

