

TESIS

**TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG KEHILANGAN  
PEKERJAAN BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 37 TAHUN 2021  
TENTANG PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN**

Diajukan Untuk Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister Ilmu Hukum

Program Magister Ilmu Hukum



**OLEH :**

**NAMA : NADIA PUTRI PRATIWI**

**NOMOR MAHASISWA : 191022119**

**BIDANG KAJIAN UTAMA : HUKUM TATA NEGARA**

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2021**

TESIS

**TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG KEHILANGAN  
PEKERJAAN BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 37 TAHUN 2021  
TENTANG PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN**

NAMA : NADIA PUTRI PRATIWI

NOMOR MAHASISWA : 191022119

BIDANG KAJIAN UTAMA : HUKUM TATA NEGARA

Telah Dipertahankan Di Depan Penguji


Pada Tanggal 30 November 2021


Dan Dinyatakan Lulus

**TIM PENGUJI**

Ketua

Sekretaris

  
**Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum**

  
**Dr. H. Suparto, S.H., S.IP., M.M., M.Si., M.H**

Anggota

Anggota

  
**H. M. Husnu Abadi, S.H., M.Hum., Ph.D**

  
**Dr. H. Arifin Bur, S.H., M.Hum**

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Islam Riau

  
**Prof. Dr. H. Yusri Munaf, S.H., M.Hum**  
NIP. 19540808 198701 1 002

TESIS

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG KEHILANGAN PEKERJAAN  
BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 37 TAHUN 2021 TENTANG  
PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN

NAMA : NADIA PUTRI PRATIWI

NOMOR MAHASISWA : 191022119

BIDANG KAJIAN UTAMA : HUKUM TATA NEGARA

Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I

Tanggal :

  
Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum

Pembimbing II

Tanggal : 19-11-2021

  
Dr. H. Suparto, S.H., S.IP., M.M., M.Si., M.H

Mengetahui :

Ketua Program Studi





  
Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H



## BERITA ACARA BIMBINGAN TESIS

Telah dilaksanakan bimbingan tesis terhadap :

**Nama** : Nadia Putri Pratiwi  
**No. Mahasiswa** : 191022119  
**Bidang Kajian Utama** : Hukum Tata Negara  
**Pembimbing I** : Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum  
**Pembimbing II** : Dr. H. Suparto, S.H., S.IP., M.M., M.Si., M.H  
**Judul Tesis** : **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Kehilangan Pekerjaan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan**

No	Tanggal	Berita Acara Bimbingan	Paraf	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	24 Februari 2021	1. Agar fokus ke salah satu Peraturan Pemerintah sehingga judul tidak terlalu luas; 2. Judul disesuaikan dengan Peraturan Pemerintah yang diangkat; 3. Rumusan masalah disesuaikan.		

2.	7 Maret 2021	<p>1. Perbandingan Peraturan Pemerintah kurang sesuai (antara PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Program Penyelenggaraan JKP dengan PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan);</p> <p>2. Sesuaikan rumusan masalah.</p>		
3.	14 Maret 2021	<p>1. Sesuaikan judul dengan rumusan masalah;</p> <p>2. Sesuaikan kerangka teori dengan pembahasan.</p>		
4.	26 Maret 2021	<p>1. Bagian judul diganti menjadi "Analisis Yuridis" dan ditambahkan Pasal 28D UUD NRI 1945;</p> <p>2. Perbaiki format penulisan footnote;</p> <p>3. Tambahkan grafik angka pengangguran di Indonesia.</p>		
5.	13 Agustus 2021	<p>1. Perhatikan format penulisan;</p>		

		<p>2. Perbaiki kesimpulan dan saran. Kesimpulan dan saran sesuai dengan rumusan masalah;</p> <p>3. Perbaiki penulisan judul tabel.</p>	
6.	27 Agustus 2021	<p>1. Perhatikan cara pengutipan;</p> <p>2. Gunakan data terbaru;</p> <p>3. Sesuaikan teori, tentukan grand theory, middle theory dan apply theory;</p> <p>4. Tambah daftar Pustaka (buku dan jurnal)</p>	
7.	2 Oktober 2021	<p>1. Perbaiki kesimpulan dan saran;</p> <p>2. Perhatikan urutan penomoran yang benar.</p>	
8.	14 Oktober 2021	<p>1. Perbaiki penulisan pada judul Tinjauan Umum;</p> <p>2. Judul pada Tinjauan Umum huruf C diganti menjadi Tinjauan Umum Tentang Penyelenggaraan Program JKP;</p>	

		3. Pada halaman 39 “bahan hukum sekunder” diganti menjadi “data sekunder”; 4. Pada bagian saran ditambah subjek yang dituju.		
9.	6 November 2021	1. Perbaiki daftar Pustaka; 2. Tambah “metode penarikan kesimpulan”; 3. Perbaiki bagian saran; 4. Perbaiki urutan penomoran.		
10	18 November 2021	ACC Pembimbing I dan Pembimbing II		

Pekanbaru, November 2021

Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Islam Riau



Prof. Dr. H. Yusri Munaf, S.H., M.Hum  
NIP. 19540808 198701 1 002

**SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**NOMOR : 858 /KPTS/PPS-UIR/2021**  
**TENTANG**  
**PENUNJUKAN PEMBIMBING PENULISAN TESIS MAHASISWA**  
**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM PPS UIR**

**DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang :
1. Bahwa penulisan tesis merupakan tugas akhir dan salah satu syarat bagi mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Magister (S2) Ilmu Hukum PPS – UIR.
  2. Bahwa dalam upaya meningkatkan mutu penulisan dan penyelesaian tesis, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.
  3. Bahwa nama – nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.

- Mengingat :
1. Undang – Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang : Pendidikan Tinggi
  2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor : 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia
  3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 37 Tahun 2009 Tentang Dosen
  4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 66 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
  5. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor : 63 Tahun 2009 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan
  6. Peraturan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
  7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
  8. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau
  9. Surat permohonan perubahan judul **saudarali Nadia Putri Pratiwi** tertanggal 19 November 2021

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan :
1. Menunjuk :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Bertugas Sebagai
1.	Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum	Guru Besar	Pembimbing I
2.	Dr. Ir. H. Suparto, S.H., S.IP., M.M., M.Si., M.H	Lektor Kepala	Pembimbing II

Untuk Penulisan Tesis Mahasiswa :

Nama : **NADIA PUTRI PRATIWI**  
N P M : **191022119**  
Program Studi / BKU : **Ilmu Hukum / Hukum Tata Negara**  
Judul Proposal Tesis : **"PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG KEHILANGAN PEKERJAAN BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 37 TAHUN 2021 TENTANG PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN"**

2. Tugas – tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Magister (S2) Ilmu Hukum dalam penulisan tesis.
  3. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan tesis sesuai dengan Buku Pedoman Program Magister (S2) Ilmu Hukum.
  4. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
  5. Dengan terbitnya surat keputusan ini maka segala sesuatu yang berhubungan dengan ketentuan di atas dinyatakan tidak berlaku lagi
  6. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- KUTIPAN** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan diindahkan.

DITETAPKAN DI : PEKANBARU  
PADA TANGGAL : 23 November 2021



**Prof. Dr. H. Yusri Munaf, S.H., M.Hum**  
NIP. 195408081987011002

Tembusan disampaikan kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru.
2. Ketua Program Magister (S2) Ilmu Hukum PPS UIR di Pekanbaru.



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nadia Putri Pratiwi  
NPM : 191022119  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Tempat/Tanggal Lahir : Pematangsiantar/26 September 1997  
Alamat Rumah : Jalan Tombang Nomor 5a, Kelurahan Timbang Galung,  
Kecamatan Siantar Barat, Kota Pematangsiantar  
Judul Tesis : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Kehilangan  
Pekerjaan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun  
2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan  
Pekerjaan

Dengan ini menyatakan bahwa tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya tesis ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Untuk itu bila dikemudian hari tesis ini terbukti merupakan hasil karya orang lain atau hasil mencontek tesis/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka gelar Magister Hukum (M.H) yang telah saya peroleh bersedia untuk dibatalkan. Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 19 NOVEMBER 2021

Yang Menyatakan,

  
3903AJX514071320  
(Nadia Putri Pratiwi)



# PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Jalan KH. Nasution No. 113 Gedung B Pascasarjana Universitas Islam Riau  
Marpoyan Damai, Pekanbaru, Riau

## SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 218/A-UIR/5-PPS/2021

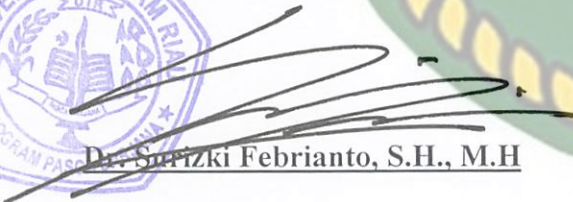
Program Pascasarjana Universitas Islam Riau menerangkan:

Nama : **NADIA PUTRI PRATIWI**  
NPM : **191022119**  
Program Studi : **Ilmu Hukum**

Telah melalui proses pemeriksaan kemiripan karya ilmiah (tesis) menggunakan aplikasi *Turnitin* pada tanggal 18 November 2021 dan dinyatakan memenuhi syarat batas maksimal tingkat kemiripan tidak melebihi 30 % (tiga puluh persen).

Demikian surat keterangan bebas plagiat ini dibuat sesuai dengan keadaan sebenarnya, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui  
Ketua Prodi. Magister Ilmu Hukum

  
Dr. Suprizki Febrianto, S.H., M.H

Pekanbaru, 18 November 2021  
Staf Pemeriksa

  
Meini Giva Putri, S.Pd.

Lampiran :

- Turnitin Originality Report
- Arsip *meinigiva*

# Turnitin Originality Report

Processed on: 18-Nov-2021 14:52 WIB  
ID: 1706421006  
Word Count: 16472  
Submitted: 1

Similarity Index	Similarity by Source
25%	Internet Sources: 26% Publications: 7% Student Papers: 12%

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG KEHILANGAN PEKERJAAN BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 37 TAHUN 2021 TENTANG PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN By Nadia Putri Pratiwi

6% match (Internet from 04-Jul-2021)

<http://jurnal.dpr.go.id/index.php/hukum/article/download/2112/pdf>

5% match (Internet from 31-Mar-2021)

<https://www.jogloabang.com/teknologi/pp-37-2021-penyelenggaraan-program-jkp>

1% match (Internet from 11-Nov-2021)

<http://jurnal.dpr.go.id/index.php/hukum/article/downloadSuppFile/2112/349>

1% match (Internet from 18-Sep-2019)

[https://sinta.unud.ac.id/uploads/dokumen\\_dir/78fde4a531bc1189800dccc6db425e73.pdf](https://sinta.unud.ac.id/uploads/dokumen_dir/78fde4a531bc1189800dccc6db425e73.pdf)

1% match (Internet from 19-Sep-2018)

<https://sinta.unud.ac.id/uploads/wisuda/1203005016-3-3.%20BAB%20II.pdf>

1% match (Internet from 17-May-2021)

<http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/31951/170200022.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

1% match (publications)

Nirwana Hendri Sulistyo, Surahmad. "Pelindungan Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", Reformasi Hukum, 2021

1% match (Internet from 05-Nov-2019)

<https://www.scribd.com/document/424593302/Himpunan-Perundangan-KETENAGAKERJAAN-Update-311218>

1% match (Internet from 03-Mar-2020)

<https://www.scribd.com/document/331773067/PERATURAN-PERUNDANGAN>

1% match (Internet from 26-Oct-2020)

<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/543/05.%20bab%202.pdf?isAllowed=y&sequence=8>

1% match (student papers from 02-Jul-2018)

Submitted to Universitas Islam Riau on 2018-07-02

1% match (Internet from 12-Sep-2021)

<https://adoc.pub/konsep-dan-nilai-kerja-menurut-karl-marx.html>

1% match (Internet from 19-Apr-2021)

<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210222162009-78-609440/aturan-lengkap-jaminan-kehilangan-pekerjaan-bagi-korban-phk>

1% match (Internet from 09-Mar-2021)

<https://rendratopan.com/>

1% match (Internet from 23-Dec-2020)

<http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/lexcerta/article/download/1590/1097>

1% match (Internet from 09-Jan-2019)

[http://pustaka.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2009/05/sistem\\_peraturan\\_perundang\\_undangan\\_negara\\_republik\\_indonesia.pdf](http://pustaka.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2009/05/sistem_peraturan_perundang_undangan_negara_republik_indonesia.pdf)

1% match (Internet from 09-Aug-2020)

<http://www.pamjaki.org/pamjaki-35/index.php/publikasi-terbaru.html?file=files%2Fdownload%2Fbuku%2FPamjaki-book.pdf>

1% match (Internet from 14-May-2018)

<https://media.neliti.com/media/publications/235494-tinjauan-singkat-konstitusi-tertulis-yan-2312df63.pdf>

1% match (Internet from 09-Feb-2021)

[http://repository.uinsu.ac.id/10700/1/SKRIPSI%20NURUL%20HIDAYAH\\_0501163228.pdf](http://repository.uinsu.ac.id/10700/1/SKRIPSI%20NURUL%20HIDAYAH_0501163228.pdf)

1% match (Internet from 26-Oct-2021)

<https://jdih.kemenkeu.go.id/download/c70604f8-1d41-40a3-b8af-006590107124/37TAHUN2021PP.pdf>

1% match (Internet from 13-Sep-2018)

<https://pt.scribd.com/doc/240518684/Konstitusi-Dan-Konstitusionalisme-Indonesia>

## ABSTRAK

Nadia Putri Pratiwi, Hukum Tata Negara, Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Islam Riau, November 2021, PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG KEHILANGAN PEKERJAAN BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 37 TAHUN 2021 TENTANG PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN, Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum., Dr. H. Suparto, S.H., S.IP., M.M., M.Si., M.H.

Pada penelitian tesis ini penulis membahas tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Kehilangan Pekerjaan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Tema ini dilatar belakangi oleh adanya permasalahan mengenai banyaknya pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) terutama pada masa pandemi Covid-19. Pemutusan hubungan kerja dikhawatirkan akan menurunkan tingkat kesejahteraan pekerja sehingga pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Dalam penelitian ini, Penulis membahas mengenai perlindungan hukum bagi para pekerja setelah disahkannya Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut diatas, penelitian tesis ini mengangkat rumusan masalah: (1) Bagaimana perlindungan hukum terhadap para pekerja yang kehilangan pekerjaan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (2) Bagaimana perbandingan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang berlaku di Indonesia dengan negara lain? Penelitian tesis ini menggunakan metode yuridis normatif dengan metode pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan konseptual. Bahan hukum primer, sekunder dan tersier yang didapat oleh penulis akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis interpretasi gramatikal, interpretasi sistematis dan interpretasi sosiologis. Dari metode penelitian diatas, penulis akan mendapatkan hasil penelitian berupa jawaban atas permasalahan yang ada bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan merupakan aturan baru yang sesuai dengan amanat Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sehingga menjadi bukti bahwa negara hadir dalam memberikan perlindungan hukum terkait pemberian pesangon melalui jaminan kehilangan pekerjaan sehingga pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja tetap dilindungi dalam jangka waktu tertentu sambil mencari pekerjaan baru. Setiap negara menciptakan kebijakan *unemployment insurance* dengan model yang berbeda-beda namun tetap sama-sama ingin mencapai perlindungan yang memadai terhadap risiko kehilangan pekerjaan dengan cara memperluas cakupan untuk memastikan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja mendapatkan kompensasi

**Kata Kunci :** *Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Jaminan Kehilangan Pekerjaan*

## ABSTRACT

Nadia Putri Pratiwi, Hukum Tata Negara, Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Islam Riau, November 2021, LEGAL PROTECTION OF LAY OFF WORKERS ACCORDING TO THE GOVERNMENT REGULATION NUMBER 37 OF 2021 ON THE JOB LOSS SECURITY PROGRAM. Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum., Dr. H. Suparto, S.H., S.IP., M.M., M.Si., M.H.

This thesis aims to discuss the legal protection for workers who have lost their jobs based on Government Regulation (PP) Number 37 of 2021 on The Job Loss Security Program. Since the *Corona Virus Disease (Covid-19)* outbreak, the number of workers experiencing layoffs is increased, and it may cause some issues. Termination of employment is feared to decrease the level of workers' welfare so that the government issued Government Regulation (PP) Number 37 of 2021. Therefore, in this research, legal protection for workers after the ratification of Government Regulation (PP) Number 37 of 2021 will be discussed further. Based on the background of this study research, the formulation of the problem: (1) How is the legal protection for workers who lose their jobs based on Government Regulation Number 37 of 2021 concerning the Implementation of the Job Loss Guarantee Program (2) How the implementation of the Job Loss Security in Indonesia compares to another country? This thesis research uses a normative juridical method with a statutory approach and a conceptual approach. The primary, secondary and tertiary legal materials obtained by the researcher will be analyzed using grammatical interpretation analysis techniques, systematic interpretation and sociological interpretation. From the research method above, the researcher will find out the results that the Government Regulation (PP) Number 37 of 2021 on Job Loss Security Program is a new regulation in following the mandate of Article 28D of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. It becomes evident that the state is present in providing legal protection related to severance pay through job loss guarantees so that workers affected by the termination of employment are protected for a certain time while looking for new jobs. Each country creates an unemployment insurance policy with a different model but they still want to achieve adequate protection against the risk of losing their jobs by expanding coverage to ensure that workers affected by layoffs receive compensation.

**Keywords :** *Legal Protection, Workers, Work Termination, Job Loss Security Program*

## KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala karena atas berkat dan rahmat serta ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian tesis ini. Shalawat serta salam tercurahkan kepada Baginda Rasullullah Muhammad Sholallohu 'Alaihi Wassalam yang dinantikan syafaatnya di hari kiamat. Kepada kedua orang tuaku atas doa, dukungan, cinta dan kasih yang tidak terhingga, semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala membalas dengan nikmat dunia dan akhirat. Mengingat tidak ada manusia yang sempurna karena kesempurnaan hanya milik Allah Subhanahu Wa Ta'ala Sang Penguasa Seluruh Alam Semesta, penulis tetap mempunyai harapan besar agar penelitian tesis yang tidak sempurna ini dapat memberi banyak manfaat kepada banyak pihak.

Penelitian tesis ini dilakukan karena penulis melihat banyak masalah yang terjadi terkait perlindungan hukum terhadap para pekerja yang kehilangan pekerjaan terutama pada masa pandemi Covid-19. Tidak dipertanyakan lagi bahwa tingkat pengangguran menjadi salah satu masalah utama di Negara Indonesia. Angka pengangguran yang meningkat memaksa Pemerintah untuk membuka lebih banyak lapangan kerja, namun pada masa pandemi Covid-19, lapangan kerja kian sulit diperluas karena susahnya ekonomi berjalan dan menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Masalah yang timbul adalah kesejahteraan para pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja kian meresahkan sehingga pemerintah harus memberikan jaminan perlindungan hukum kepada para pekerja yang kehilangan pekerjaannya, maka dari itu Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Berangkat dari pokok permasalahan tersebut, penulis melakukan penelitian tesis ini. Penelitian tesis ini dapat selesai karena dukungan dari banyak pihak. Tidak lupa penulis

menyampaikan banyak terima kasih yang tulus kepada para pihak yang telah membantu proses penyusunan penelitian ini, yaitu:

1. Keluargaku, terutama Ibunda Dumasari Dalimunthe dan Ayahanda Arsidi yang dimana tanpa doa dan dukungan mereka, maka penelitian tesis ini tidak akan pernah selesai
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau, Prof. Dr. H. Yusri Munaf, S.H., M.Hum
3. Ketua Prodi Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Islam Riau, Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H
4. Guru Besar Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum, selaku Dosen Pembimbing Utama yang dimana berkat bimbingan dan masukan-masukan beliau penelitian ini dapat diselesaikan dengan fokus dan sistematis
5. Dr. H. Suparto, S.H., S.IP., M.M., M.Si., M.H selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang dimana berkat arahan beliau penelitian ini dapat selesai
6. Seluruh dosen Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Islam Riau, khususnya seluruh dosen Konsentrasi Hukum Tata Negara Universitas Islam Riau
7. Seluruh civitas akademika Program Pascasarjana Universitas Islam Riau yang telah memberikan banyak bantuan pada penulis dalam perkuliahan dan penyusunan penelitian tesis ini
8. Seluruh teman PPS Eksekutif B Angkatan 34, semoga tetap dalam lindungan Allah Subhanahu Wa Ta'ala dan semangat untuk menggapai kesuksesan dalam urusan dunia dan akhirat dengan cara yang diridha'I Allah Subhanahu Wa Ta'ala
9. Saudari Silvi Melinda yang selalu memberi semangat dan bantuan kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian tesis ini
10. Keluarga besar Kejaksaan Negeri Rokan Hulu yang selalu memberikan dukungan

kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian tesis ini

Demikian kata pengantar dari penulis. Tentu masih banyak kekurangan penulis dalam penelitian tesis ini. Segala kritik dan saran dari pembaca sangat dibutuhkan untuk perbaikan kedepannya.

Akhir kata penulis mohon maaf atas kesalahan pada proses pembuatan tesis yang disengaja maupun tidak disengaja.

Alhamdulillahirobbil'alamin.

Pekanbaru, November 2021

Penulis





## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN TESIS

HALAMAN TIM PENGUJI TESIS

ABSTRAK ..... i

KATA PENGANTAR ..... iii

DAFTAR ISI ..... vi

DAFTAR GAMBAR ..... viii

DAFTAR TABEL ..... ix

**BAB I. PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang ..... 1

B. Rumusan Masalah ..... 15

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian ..... 15

D. Kerangka Teori ..... 16

E. Konsep Operasional ..... 35

F. Metode Penelitian ..... 36

**BAB II. TINJAUAN UMUM**

A. Tinjauan Umum Tentang Konstitusi ..... 43

B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan ..... 50

C. Tinjauan Umum tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan  
Pekerjaan ..... 54

### BAB III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja yang Kehilangan Pekerjaan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan	
1. Jaminan Perlindungan Hukum Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan .....	58
2. Dampak Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan .....	80
a. Bagi Pemberi Kerja.....	80
b. Bagi Pekerja .....	84
B. Perbandingan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang Berlaku di Indonesia Dengan Negara Lain .....	90

### BAB IV. PENUTUP

A. Kesimpulan .....	101
B. Saran .....	103

### DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Angka Pengangguran di Indonesia Periode 2009 – 2020 .....10

Gambar 1.2 Tingkat Pengangguran di Indonesia periode 2020 - Februari 2021.....11



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Ringkasan Aturan-Aturan Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan ...	62
Tabel 3.2 Perbandingan Premi Jaminan Kehilangan Pekerjaan Dari Beberapa Negara .....	98



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia dalam preambule menyatakan untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia dan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Pasal 33 ayat (4) UUD 1945 menyatakan bahwa perekonomian nasional diselenggarakan berdasarkan demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional. Pasal 34 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai

dengan martabat kemanusiaan. Dari pasal-pasal tersebut maka terlihatlah amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia adalah pembangunan ekonomi kerakyatan.

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, untuk membuat perekonomian negara Indonesia menjadi lebih baik yaitu dengan melaksanakan pembangunan ekonomi nasional yang berkelanjutan berlandaskan pada demokrasi ekonomi sejalan dengan amanat dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor XVI/MPR/1998 yaitu guna melaksanakan aturana tau kebijakan investasi (penanaman modal) maka harus berlandaskan sistem ekonomi kerakyatan. Percepatan pembangunan ekonomi bisa dilakukan dengan peningkatan penanaman modal yang bisa dating dari dalam atau luar negeri. Untuk membuat Negara Indonesia ikut serta dalam kerjasama di ruang lingkup dunia internasional maka harus ada iklim investasi (penanaman modal) yang bersifat promotif, adil, kondusif dan efisien serta memperhatikan kepentingan ekonomi nasional.

Penanaman modal bertujuan mengurangi jumlah orang miskin di Indonesia yang ada praktiknya Pemerintah memiliki peranan penting terhadap jalannya investasi yang ada di Indonesia. Aliran investasi di Indonesia semakin meningkat baik penanaman modal dalam negeri (PMDN) maupun penanaman modal asing (PMA). Pada tahun 2017 pemerintah mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 91 tahun 2017 tentang Percepatan Pelaksanaan Berusaha yang bertujuan untuk

memberikan solusi terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi oleh investor sehingga diharapkan dapat memacu percepatan iklim di Indonesia.

Ukuran pasar dan upah tidak berpengaruh signifikan terhadap aliran penanaman modal asing melainkan tingkat bunga yang memberi pengaruh positif dan signifikan.<sup>1</sup> Hasil kajian yang menggunakan data seri waktu dari tahun 1980-2004 menunjukkan bahwa penanaman modal asing memberikan pengaruh positif terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia.<sup>2</sup> Penanaman modal merupakan cerminan dari ketertarikan dan kendali jangka panjang oleh investor yang juga menjadi salah satu factor penting berkaitan dengan penciptaan lapangan kerja terutama penanaman modal asing.

Kegiatan investasi atau penanaman modal diselenggarakan dengan beberapa asas yaitu sebagai berikut :

1. Kepastian hukum;
2. Keterbukaan;
3. Akuntabilitas;
4. Perlakuan adil;
5. Kemandirian;
6. Kebersamaan;
7. Berkelanjutan;

---

<sup>1</sup> J.S Mah dan S.C. Yoon, *Determinants of FDI Flows into Indonesia and Singapore*, International Area Studies Review, 2010, hal 63-73

<sup>2</sup> Wahyudi, *The Impact of Foreign Direct Investment on Economic Growth in Indonesia 1980-2004, a Causality Approach*, Journal of Indonesian Economy and Business, 24 (3), hal. 311-327

8. Ada keseimbangan dengan kesatuan ekonomi Indonesia.

Indonesia memiliki angka pengangguran yang tinggi dan masalah tersebut juga sering dialami oleh Negara berkembang. Pengangguran menyebabkan pendapatan dan produktivitas masyarakat menjadi rendah dan berujung pada timbulnya kemiskinan dan masalah sosial lainnya. Sempitnya lapangan pekerjaan biasanya diakibatkan oleh factor kelangkaan modal untuk berinvestasi atau masalah sosial politik lainnya yang tidak sebanding dengan banyaknya jumlah penduduk usia kerja.<sup>3</sup> Penyerapan tenaga kerja harus ditopang dengan pertumbuhan ekonomi yang tinggi. Pada tahun 1994 satu persen pertumbuhan ekonomi dapat menyerap sekitar 400.000 (empat ratus ribu) tenaga kerja,<sup>4</sup> sedangkan pada tahun 2008 satu persen pertumbuhan ekonomi hanya mampu menyerap 200.000 – 250.000 tenaga kerja.

Berdasarkan angka efisiensi Indonesia membutuhkan penanaman modal yang relatif tinggi untuk penyerapan tenaga kerja pada industry yang menjadi sasaran investor asing, kondisi tersebut diperparah dengan menurunnya daya saing Indonesia dalam menarik investor asing. Demi mengatasi kondisi tersebut maka pemerintah harus mengoptimalkan perannya dalam menciptakan iklim investasi melalui peningkatan sarana infrastruktur dan menjadikan peraturan tentang penanaman modal dalam satu paket terpadu dengan peraturan lainnya terkait kegiatan usaha di

---

<sup>3</sup> Andreas Limongan, *Masalah Pengangguran di Indonesia*, 2001, <https://www.library.ohioi.edu>, diakses pada tanggal 24 November 2020 pukul 14.14 WIB

<sup>4</sup> Arif Iskandar, *Pertumbuhan Ekonomi Tinggi dan Mitos Penyerapan Tenaga Kerja*, <http://beritasore.com>, diakses pada tanggal 24 November 2020 pukul 12.17 WIB



Indonesia. Entitas bisnis didirikan dengan tujuan untuk meningkatkan nilai dari asset pemegang saham secara maksimal.<sup>5</sup>

Keberhasilan pembangunan bergantung pada partisipasi rakyat yang artinya pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat.<sup>6</sup> Pembangunan dapat terlaksana dan berhasil jika situasi nasional dalam keadaan baik, makin baik stabilitas nasional maka makin lancar pelaksanaan pembangunan. Pemerataan, pertumbuhan dan stabilitas adalah unsur yang saling berkaitan sehingga dalam pelaksanaan pembangunan harus selalu diusahakan keseimbangan antara ketiga unsur tersebut.

Pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja dan penanggulangan kemiskinan menempatkan investasi sebagai pendorong utama mengingat perekonomian yang digerakkan oleh konsumsi sangat rentan rapuh. Selain pertumbuhan ekonomi, penyerapan tenaga kerja merupakan hal yang dipengaruhi oleh penanaman modal karena terciptanya lapangan kerja baru. Tenaga kerja yang bekerja juga harus diperhatikan jaminan kesejahteraannya. Hukum memiliki fungsi yang sangat penting untuk menunjang pembangunan di Indonesia khususnya kemajuan perekonomian di Indonesia.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi

---

<sup>5</sup> Mark. J, *The Shareholder Wealth Maximization Norm and Industrial Organization*, Harvard Law School John M. Olin Center for Law, Economics and Business Discussion Paper Series, Cambridge, 2001, hal 33

<sup>6</sup> FX Djumiadji, *Perjanjian Pemborongan*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, 1987, hal.1

kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja sebagai salah satu langkah pembangunan ekonomi yang memiliki peran signifikan dalam segala aktivitas nasional khususnya dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan.<sup>7</sup> Indonesia memiliki jumlah tenaga kerja yang banyak maka sangat dibutuhkan lapangan pekerjaan yang mampu menampung seluruh tenaga kerja yang sesuai dengan ketrampilan dan keahlian yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.<sup>8</sup>

Tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan perlu dijamin kesehatan dan keselamatannya sehingga wajib dibentuk perlindungan kerja berupa produk hukum. Apabila terjadi resiko bagi tenaga kerja akibat pekerjaan yang dilakukannya harus ada penggantian yang sesuai atas apa yang telah dikerjakannya.<sup>9</sup> Peran tenaga kerja dalam melaksanakan pembangunan harus juga didukung dengan jaminan hak setiap pekerja.<sup>10</sup> Berdasarkan pentingnya peran ketenagakerjaan bagi lembaga atau badan usaha milik Negara maupun swasta maka dalam upaya membantu kerja untuk memperoleh hak-haknya maka dibentuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hak atas jaminan sosial timbul karena manusia tidak memiliki kehidupan yang abadi, seringkali manusia ditimpa hal ketidakberuntungan

---

<sup>7</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hal. 47

<sup>8</sup> Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hal. 76

<sup>9</sup> *Ibidi*, hal. 77

<sup>10</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 6

yangmana hal tersebut sesuai dengan keadaan manusia yang berada dalam ketidakpastian.<sup>11</sup> Tujuan utama dari peraturan perundang-undangan tersebut adalah untuk memberikan perlindungan keselamatan bagi tenaga kerja pada saat bekerja sehingga jika di kemudian hari terjadi kecelakaan kerja maka tenaga kerja tidak perlu khawatir karena telah ada peraturan yang mengatur keselamatan bekerja dan tata cara penggantian ganti rugi dari kecelakaan kerja tersebut.

Jaminan hak tersebut juga mencakup kebutuhan hidup layak bagi pekerja yang mana pada jaman sekarang ini kebutuhan hidup semakin meningkat sedangkan pendapatan yang diterima sesuai dengan upah minimum tidak mencukupi apalagi banyak perusahaan yang memberikan upah bagi para pekerja dibawah upah minimum, padahal upah minimum ditetapkan sebagai jaring pengaman agar nilai upah tidak berada dibawah kebutuhan hidup minimum. Upah minimum bertujuan agar hasil pembangunan tidak hanya dinikmati oleh sebagian kecil masyarakat melainkan turut menjangkau masyarakat luas yang berpenghasilan rendah sehingga terjadi pemerataan pendapatan dan proses pertumbuhan ekonomi kelas menengah. Upah minimum merupakan kepastian hukum terhadap hak para buruh.

Permasalahan mengenai tenaga kerja terutama pada kaum buruh di Indonesia semakin banyak terjadi seiring berkembangnya jaman sehingga memerlukan peran pemerintah secara langsung untuk mengatasi

---

<sup>11</sup> Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, PT. Rajawali, Jakarta, 2008, hal.2

permasalahan tersebut. Keberadaan buruh dan tenaga kerja yang krusial dalam dunia industri memerlukan aturan khusus untuk mengatur hubungan antara pemilik usaha dengan buruh dan tenaga kerja. Peraturan perundang-undangan tentang tenaga kerja telah mengalami banyak perkembangan terutama pada masa reformasi dimana pada saat pemerintahan Presiden B.J Habibie terjadi perubahan dinamis terkait peraturan tentang perburuhan dan ketenagakerjaan. Presiden B.J Habibie memberikan perlindungan hak berorganisasi serta mertifikasi aturan ILO (*International Labour Organization*) dan menciptakan Perpu yang mengatus tentang pengadilan hak asasi manusia.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia adalah model hukum korporatis yang mana hubungan ketenagakerjaan diatur melalui jalan legislasi dalam bentuk peraturan perundang-undangan.<sup>12</sup> Pihak eksekutif dan legislative yang memiliki peran penting dan dominan dalam menentukan hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan memiliki politik hukum yang berbeda dari masa ke masa. Pada awal kemerdekaan hukum ketenagakerjaan dibuat dengan tujuan memberikan perlindungan kepada buruh atas hak dasar di tempat ekrja, pada orde lama hukum ketenagakerjaan dibuat untuk membatasi gerakan politis dan ekonomis para buruh seperti aturan mengenai larangan mogok kerja.

Dalam pemerintahan era Presiden Soeharto, peraturan dibuat untuk mendukung stabilitas pembangunan ekonomi serta ada keterlibatan militer

dalam penyelesaian perselisihan perburuhan, membatasi kebebasan berserikat, kebijakan upah urah sebagai upaya menarik perhatian investor. Peraturan tersebut kemudian berubah secara politik hukum pada pemerintahan Presiden B. J Habibie karena hukum ketenagakerjaan dibuat untuk mendapat dukungan pekerja/buruh dengan semangat penegakan HAM dan demokrasi ditandai dengan melakukan ratifikasi Konvensi ILO nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi serta disahkannya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Pada masa pemerintahan Presiden Abdurrahman Wahid, diberikan perlindungan terhadap para pekerja atau serikat buruh seta memperbaiki iklim demokrasi melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.<sup>13</sup> Pada masa pemerintahan Presiden Megawati terjadi perubahan drastis terhadap peraturan mengenai perburuhan dan ketenagakerjaan yang melahirkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Seluruh aturan yang diciptakan sebagai hukum ketenagakerjaan dilandaskan pemikiran untuk mewujudkan keadilan sosial dalam hubungan kerja. Pada pemerintahan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono terdapat beberapa usaha yang dilakukan untuk mengembalikan iklim investasi, menyelesaikan masalah pengangguran serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Setiap Presiden yang menjabat selalu berusaha membentuk aturan yang berkaitan dengan para buruh

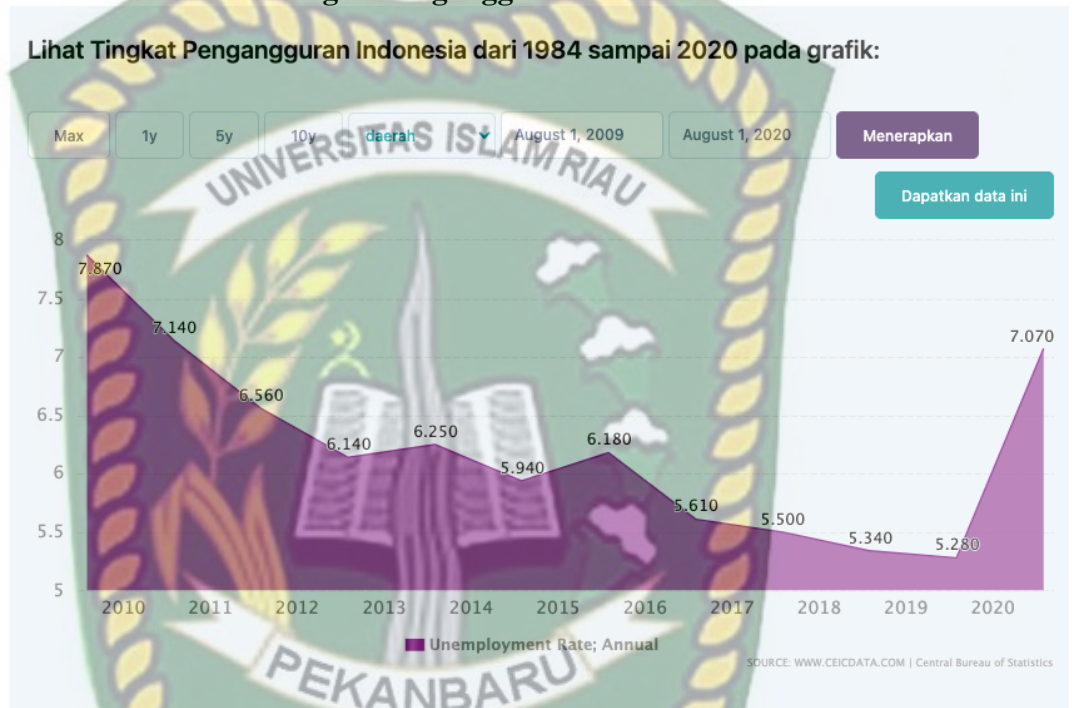
---

<sup>13</sup> Sudikno Mertokusumo, *Teori Hukum*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, 2012, hal, 87

dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan para buruh dan juga memajukan perekonomian Indonesia, begitu juga yang terjadi pada masa pemerintahan Presiden Joko Widodo.

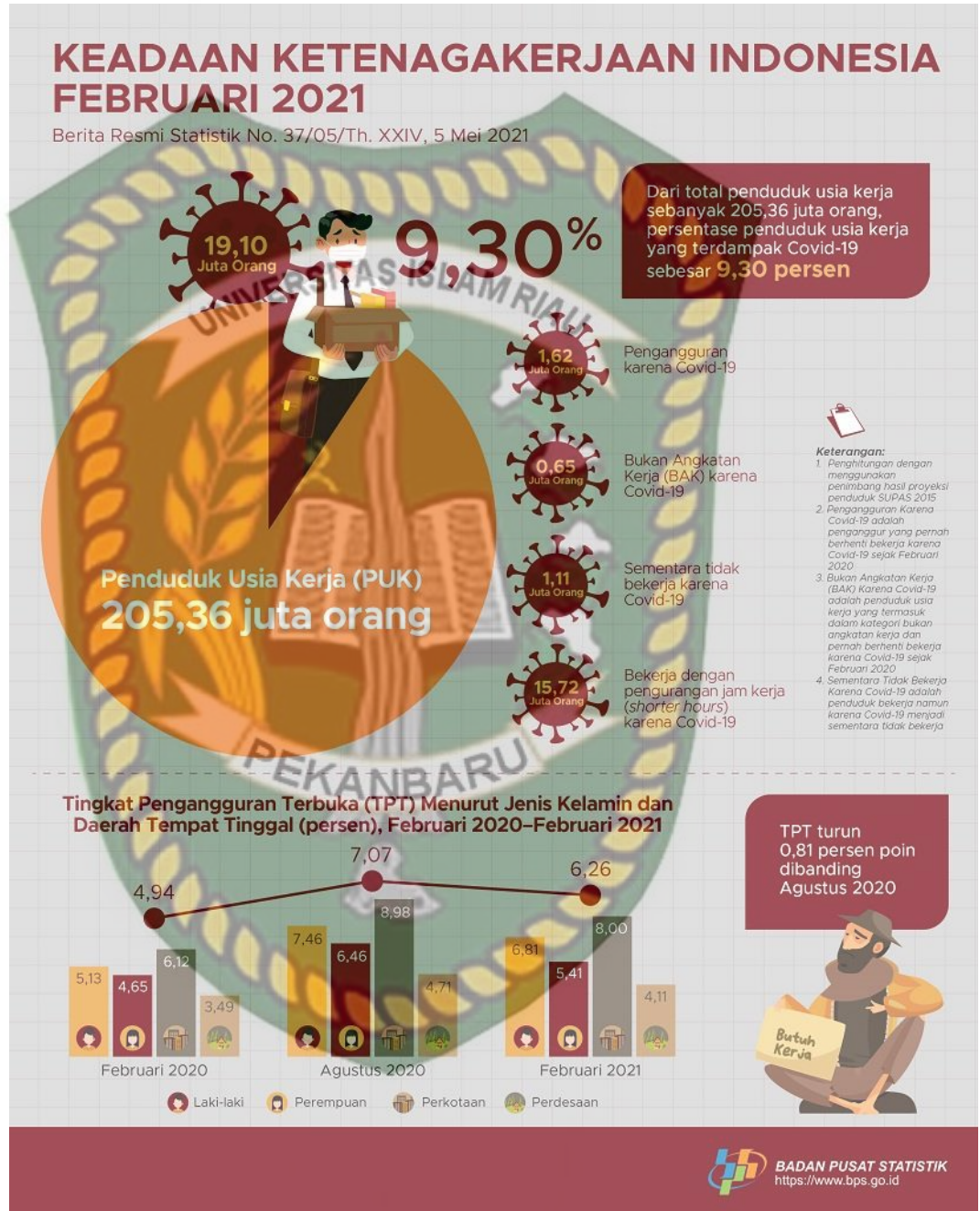
**Gambar 1.1 Grafik Angka Pengangguran di Indonesia Periode 2009 - 2020**

Lihat Tingkat Pengangguran Indonesia dari 1984 sampai 2020 pada grafik:



Sumber : Central Bureau of Statistic

Gambar 1.2 Tingkat Pengangguran Terbuka di Indonesia periode 2020 - Februari 2021



Sumber : Badan Pusat Statistik Republik Indonesia

Pengangguran terbuka terdiri dari orang yang tidak punya pekerjaan dan mencari pekerjaan, orang yang tidak punya pekerjaan dan mempersiapkan usaha, orang yang tidak mempunyai pekerjaan dan tidak

mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan dan orang yang sudah memiliki pekerjaan namun belum mulai bekerja. Tingkat pengangguran di Indonesia telah banyak mengalami penurunan sejak tahun 2009, namun sejak pandemi Covid-19, angka pengangguran meningkat drastis karena banyaknya pelaku usaha yang gulung tikar ataupun melakukan pengurangan tenaga kerja demi keberlangsungan usahanya. Jumlah tenaga kerja yang sedang mencari kerja hingga tahun 2021 mencapai angka  $\pm 7$  (tujuh) juta dan Angkatan kerja per tahun di Indonesia mencapai angka  $\pm 2,9$  (dua koma Sembilan) juta. Berdasarkan angka pengangguran tahun 2021, maka Pemerintah perlu mempersiapkan sekitar 15 (lima belas) juta lapangan kerja untuk mengatasi kondisi tersebut.<sup>14</sup>

Pada masa pandemi Covid-19, Pemerintah mengeluarkan kebijakan *work from home* (bekerja dari rumah) bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang tertentu. Kebijakan tersebut juga dilatarbelakangi agar tidak terbentuk klaster baru di lingkungan kerja. Pemerintah juga memberikan bantuan berupa sembako, uang tunai, BLT Tanah Desa, listik gratis, kartu prakterja, subsidi gaji karyawan dan BLT usaha mikro kecil. Seluruh bantuan bertujuan agar meringankan beban ekonomi masyarakat yang kian meningkat di masa pandemi Covid-19. Kebutuhan masyarakat akan lapangan kerja yang baru sangat mendesak karena tidak selamanya masyarakat bisa bergantung hidup pada bantuan Pemerintah.

---

<sup>14</sup> <https://www.bkpm.go.id/id/publikasi/detail/berita/uu-cipta-kerja-dorong-investasi-ciptakan-lapangan-kerja>, diakses pada tanggal 7 Mei 2021, sekira pukul 15.10 WIB



Pada tanggal 5 Oktober 2020, Undang-Undang Cipta Kerja telah disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat yang mana salah satu tujuan diciptakan Undang-Undang ini adalah untuk menciptakan lapangan kerja di Indonesia, meskipun dalam proses pembahasannya antara pemerintah dan parlemen diiringi banyak protes terutama dari para buruh dan aktivis lingkungan. Setelah DPR menyetujui RUU Cipta Kerja, muncul gelombang demonstrasi yang sangat besar dan terjadi di seluruh penjuru negeri. Demonstrasi tersebut melibatkan para buruh, aktivis buruh, aktivis lingkungan, mahasiswa, dan banyak lainnya. Berbagai kritik juga disampaikan oleh pihak akademisi bahkan dari partai politik. Sejak saat pembahasan RUU Cipta Kerja, sudah banyak pihak yang menginginkan RUU Cipta Kerja untuk tidak disahkan dan sekarang setelah disahkan oleh DPR, pihak yang tidak setuju ingin Presiden membatalkan RUU tersebut atau mereka akan mengajukan Judicial Review ke Mahkamah Konstitusi.

Undang-Undang Cipta Kerja nomor 11 Tahun 2020 memiliki aturan turunan sebanyak 49 (empat puluh Sembilan) yang terdiri dari 45 (empat puluh lima) Peraturan Pemerintah dan 4 (empat) Peraturan Presiden. Pada klaster ketenagakerjaan ada 4 (empat) aturan turunan yaitu:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
2. Peraturan Pemerintah nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

3. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Pemerintah menambahkan program baru bagi BPJS Ketenagakerjaan yaitu jaminan kehilangan pekerjaan bagi tenaga kerja yang mengalami PHK dengan manfaat seperti uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja. Uang tunai diberikan setiap bulan dalam jangka waktu maksimal 6 (enam) bulan dengan ketentuan 45% dari upah untuk 3 (tiga) bulan pertama lalu 25% upah untuk 3 (tiga) bulan berikutnya dengan batas upah maksimal yang menjadi dasar perhitungan adalah Rp5.000.000,- (lima juta rupiah).

Iuran jaminan kehilangan pekerjaan setiap bulan adalah sebesar 0,46% dari upah dengan rincian 0,22% ditanggung oleh Pemerintah Pusat dan sisanya sebesar 0,24% merupakan rekomposisi jaminan kecelakaan kerja sebesar 0,14% dan jaminan kematian sebesar 0,10%. Selain bantuan uang tunai, ada manfaat lain yang dapat diperoleh dari penyelenggaraan program jaminan kehilangan pekerjaan yaitu akses terhadap informasi pasar kerja dan pelatihan keterampilan kerja. Dalam penelitian tesis ini, Penulis akan meneliti tinjauan yuridis perlindungan hukum terhadap para pekerja yang kehilangan pekerjaan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan

Kehilangan Pekerjaan serta perbandingan antara program jaminan kehilangan pekerjaan yang berlaku di Indonesia dengan negara lain.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana tinjauan yuridis perlindungan hukum terhadap para pekerja yang kehilangan pekerjaan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan serta perbandingannya dengan aturan yang telah ada?
2. Bagaimana perbandingan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang berlaku di Indonesia dengan negara lain?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan :**

- a. Untuk mengetahui dan memahami perlindungan hukum terhadap pekerja yang kehilangan pekerjaan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan;
- b. Untuk mengetahui perbandingan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang berlaku di Indonesia dengan negara lain.

### **2. Manfaat :**

- a. Manfaat Teoritik
  - 1) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi bantuan terhadap perkembangan ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan;

2) Sebagai sumber referensi untuk mengetahui hukum tentang ketenagakerjaan di Negara Indonesia khususnya mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

a. Manfaat Praktis

- 1) Bagi masyarakat agar mengetahui tentang perlindungan hukum terhadap pekerja yang kehilangan pekerjaan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Jaminan Kehilangan Pekerjaan;
- 2) Bagi Pemerintah untuk menjadi bahan kajian terkait perlindungan hukum terhadap para pekerja yang kehilangan pekerjaan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Jaminan Kehilangan Pekerjaan di Indonesia serta perbandingan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang berlaku di Indonesia dengan negara lain;
- 3) Bagi mahasiswa untuk menambah ilmu dan sebagai referensi demi menambah ilmu pengetahuan terkait hukum ketenagakerjaan.

#### D. Kerangka Teori

##### 1. Teori Perlindungan Hukum

Hukum merupakan sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” (*das sollen*) dengan menggunakan peraturan mengenai apa saja yang harus dilakukan.

Peraturan tersebut berisi aturan yang bersifat umum dan menjadi pedoman serta memuat Batasan bagi individu dalam bertingkah laku dalam bermasyarakat. Perlindungan hukum terbagi menjadi 2 (dua), yaitu sebagai berikut :<sup>15</sup>

- Perlindungan hukum preventif yaitu perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan batasan dalam melakukan suatu kewajiban.
- Perlindungan hukum represif yaitu perlindungan terakhir berupa sanksi seperti denda, penjara dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Fungsi hukum sebagai perlindungan kepentingan manusia sehingga hukum memiliki sasaran yang hendak dicapai.<sup>16</sup> Adapun tujuan pokok hukum adalah menciptakan tatanan masyarakat yang tertib dan seimbang, dengan tercapainya ketertiban di dalam masyarakat maka diharapkan kepentingan manusia akan terlindungi. Dalam mencapai tujuan tersebut, hukum bertugas membagi hak dan kewajiban antar individu dalam masyarakat. Membagi wewenang dan mengatur cara

---

<sup>15</sup> Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*, Surakarta, 2003, hal.14

<sup>16</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 1988, hal. 269

memecahkan masalah hukum serta memelihara kepastian hukum.<sup>17</sup> di dalam peraturan perundang-undangan telah ditentukan bentuk-bentuk perlindungan yang diberikan kepada masyarakat atas adanya kesewenangan dari pihak lain baik dari penguasa, pengusaha maupun orang yang memiliki ekonomi lebih baik dari pihak korban. Pada prinsipnya perlindungan hukum terhadap pihak yang lemah selalu dikaitkan dengan perlindungan terhadap hak-hak pihak yang lemah atau korban.<sup>18</sup>

Perlindungan hukum merupakan hak mutlak untuk seluruh warga negara dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pemerintah karena Indonesia adalah negara hukum. Perlindungan hukum juga sebagai bentuk upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingannya sendiri, dengan kata lain perlindungan hukum terhadap warga negara harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum.<sup>19</sup> Adanya peraturan dan pelaksanaan aturan menimbulkan kepastian hukum.<sup>20</sup> Secara normatif, kepastian hukum ada ketika suatu aturan dibuat dan diundangkan secara pasti dengan mengatur secara jelas, yaitu tidak menimbulkan keraguan (multitafsir) dan logis. Kepastian hukum menunjuk pada pemberlakuan hukum

---

<sup>17</sup> Thamrin, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau Publishing, Pekanbaru, 2019, hal.40

<sup>18</sup> *Ibid*, hal. 41

<sup>19</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat*, Bina Ilmu, Surabaya, 2010, hal. 38

<sup>20</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum Edisi Revisi*, Kencana, Jakarta, 2017, hal. 158

yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen yang mana dalam pelaksanaannya tidak dipengaruhi oleh keadaan yang bersifat subjektif.

Kepastian hukum mempertegas bahwa tugas hukum adalah menjamin kepastian hukum dalam hubungan kehidupan bermasyarakat. Kepastian hukum berasal dari ajaran yuridis-dogmatik yang berdasarkan pada aliran positivisme yang cenderung melihat hukum sebagai suatu hal yang otonom dan mandiri karena hukum hanyalah sekumpulan aturan. Tujuan hukum tidak lain dari sekedar menjamin terwujudnya kepastian hukum yang diwujudkan oleh hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari peraturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan mewujudkan keadilan atau kemanfaatan melainkan semata-mata untuk kepastian.<sup>21</sup>

Hak warga negara Indonesia untuk mendapatkan kepastian hukum tertuang dalam Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu :

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”

Kepastian hukum memiliki peranan yang sangat penting dalam berjalannya hukum karena ketika keadilan telah tercapai maka hal yang harus terpenuhi selanjutnya adalah kepastian hukum. dengan adanya kepastian hukum, masyarakat memperoleh perlindungan dari kesewenangan aparat penegak hukum dalam menjalankan tugasnya.

---

<sup>21</sup> Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Toko Gunung Agung, Jakarta, 2002, hal. 82-82

Kepastian hukum menjadi tolah ukur pada kejelasan hak dan kewajiban individu atau masyarakat dalam suatu hukum.<sup>22</sup> Hukum yang memuaskan seluruh pihak adalah hukum yang responsif dan hukum yang responsif lahir jika ada demokratisasi legislasi karena tanpa adanya demokrasi dalam proses legislasi maka hasilnya tidak pernah menciptakan hukum yang mandiri. Hukum hanya sebagai legistimasi keinginan pemerintah sehingga sangat memungkinkan kepentingan masyarakat diabaikan karena hukum bersifat mandiri karena maknanya mengacu pada dirinya sendiri keadilan, kepastian dan kemanfaatan).<sup>23</sup>

Ada 2 (dua) macam pengertian kepastian hukum yaitu kepastian hukum oleh hukum dan kepastian hukum dalam atau dari hukum. kepastian hukum oleh hukum memberikan tugas hukum yang lain yaitu keadilan hukum serta hukum harus tetap berguna dan kepastian hukum dalam hukum akan tercapai jika hukum tersebut sebanyak-banyaknya dalam undang-undang dan dalam undang-undang tersebut ada yang memuat ketentuan yang bertentangan (undang-undang berdasarkan sistem yang logis dan praktis), dibuat berdasarkan keadaan hukum yang sungguh dan dalam undang-undang tersebut tidak ada istilah yang dapat ditafsirkan berbeda-beda (multitafsir).

Kepastian hukum sebagai jaminan bahwa hukum telah berjalan dengan

---

<sup>22</sup> Yohanes Suhardin, *Peranan Hukum Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat*, Jurnal Hukum Pro Justicia, Volume 25, Nomor 3, Juli, 2007, hal.271

<sup>23</sup> Gunther Teubner, *Substantivve and Reflexive Elements in Modern Law*, Law and Socia; Review, Vol. 17, No.2, dikutip oleh Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, *Filsafat, Teori, dan Ilmu Hukum*, Raja Grafindo, Jakarta, 2012, hal. 317-318



cara yang baik dan tepat, namun tidak dapat dipungkri hukum berkaitan sangat erat dengan kekuasaan, dimana politik kekuasaan berhembus maka disitulah hukum berlabuh.<sup>24</sup>

## 2. Teori Keadilan

Hukum tidak dapat hanya dibicarakan sampai kepada wujudnya sebagai suatu bangunan yang formal saja, melainkan juga perlu melihat hukum sebagai ekspresi dari cita-cita keadilan masyarakat.<sup>25</sup> Hukum dan keadilan saling berkaitan dengan hajat manusia yang paling mendasar yaitu masalah pemenuhan kebutuhan hidup. Keadilan sering dipandang sebagai kesetaraan yang mana ada 2 (dua) pandangan mengenai kesetaraan ini, yaitu *strict egalitarianism* yang memandang bahwa setiap orang harus mendapatkan manfaat dan beban yang sama porsinya sehingga tidak ada perbedaan yang relevan di antara masyarakat dan *moderate egalitarianism* yang memandang bahwa masalah kesetaraan dapat dibagi menjadi dua yaitu kesetaraan politik dan kesetaraan ekonomi, kesetaraan politik terkait dengan kesetaraan hak untuk berpartisipasi dalam proses politik, sedangkan kesetaraan ekonomi berarti kesetaraan dalam pendapatan, kekayaan dan kesempatan di bidang ekonomi. Kedua pendapat itu banyak ditentang karena dalam *strict egalitarianism* seharusnya kebutuhan anggota masyarakat harus diperhatikan dan menjadi pembeda yang relevan

---

<sup>24</sup> Awaludin Marwan, *Teori Hukum Kontemporer Suatu Pengantar Postmodernisme Hukum*, Rangkang Education, Yogyakarta, 2010, hal. 24

<sup>25</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra, Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal. 159

dalam membagikan manfaat dan kemampuan masyarakat juga harus diperhatikan sehingga menjadi pembeda yang relevan saat membagikan beban masyarakat, sementara dalam *moderate egalitarianism* terdapat kritik bahwa hak politik harus dibedakan dan juga kesetaraan atas kesempatan ekonomi adalah suatu hal yang mustahil.

Seiring berkembangnya jaman maka muncul pandangan lain mengenai keadilan yaitu pandangan yang melihat keadilan sebagai manfaat sosial (*social utility*), yaitu keadilan adalah apa saja yang dapat memberikan kesejahteraan umum. Pandangan lain yang terkenal adalah pandangan dari John Rawls yang menuliskan tiga prinsip tentang keadilan, yaitu *principle of equal liberty*, *principle of equal opportunity* dan *difference principle*.

Teori keadilan yang disampaikan oleh John Rawls berpusat pada susunan institusional masyarakat. Tujuan dari teori keadilan ini adalah sebagai berikut:<sup>26</sup>

- a. Mengartikulasikan prinsip-prinsip umum keadilan yang mendasari dan menerangkan berbagai keputusan moral yang dipertimbangkan dalam keadaan khusus. Keputusan moral adalah sederet evaluasi moral yang telah dibuat dan menyebabkan tindakan sosial. Keputusan moral dipertimbangkan dengan merujuk pada evaluasi moral yang dibuat secara refleksif.

---

<sup>26</sup> John Rawls, *A Theory of Justice*, Belknap Press Second Edition, Cambridge, 1999, hal 58-57

b. Teori keadilan sosial yang lebih matang dari teori utilitarianisme, maksudnya institusi sosial dikatakan adil apabila dimaksudkan untuk memaksimalkan keuntungan dan kegunaan, sedangkan utilitarianisme memuat pandangan bahwa institusi sosial dikatakan adil jika hanya diabdikan untuk memaksimalkan keuntungan rata-rata perkapita. Keuntungan yang dimaksud kedua teori ini adalah kepuasan atau keuntungan yang terjadi melalui pilihan. Pada teori keadilan John Rawls prinsip-prinsip keadilan menjelaskan keputusan moral etis atas keadilan sosial.

Ada dua prinsip keadilan menurut John Rawls, yaitu:<sup>27</sup>

a. Prinsip kebebasan yang sama sebesar-besarnya (*principle of greatest equal liberty*)

Prinsip ini mencakup:

- Kebebasan untuk berperan serta dalam kehidupan politik;
- Kebebasan berbicara;
- Kebebasan berkeyakinan;
- Kebebasan menjadi diri sendiri;
- Hak mempertahankan kepemilikan pribadi.

b. Prinsip perbedaan (*difference principle*) dan prinsip persamaan (*fair equality of opportunity*)

---

<sup>27</sup> *Ibid*, hal.34

Prinsip perbedaan adalah perbedaan sosial dan ekonomis harus diatur agar memberi manfaat yang lebih besar bagi orang yang tidak beruntung. Perbedaan sosial dan ekonomi maksudnya ketidaksamaan dalam mendapatkan unsur kesejahteraan, pendapat dan kekuasaan. Kurang beruntung artinya paling tidak diuntungkan yaitu orang yang paling kurang memiliki peluang untuk mencapai kesejahteraan, pendapatan dan kekuasaan.

John Rawls memusatkan pada bidang utama keadilan berupa susunan dasar masyarakat meliputi konstitusi, kepemilikan pribadi atas sarana produksi, pasar kompetitif dan susunan keluarga monogami.<sup>28</sup> Bentuk hubungan sosial yang seperti itu membutuhkan kerjasama karena fungsi susunan dasar masyarakat adalah mendistribusikan beban dan keuntungan sosial yang meliputi kekayaan, pendapatan, makanan, perlindungan, kekuasaan, harga diri, hak dan kebebasan. Beban kerjasama sosial yang dimaksud oleh John Rawls dapat dilihat di Indonesia misalnya pada kewajiban atas pajak. Manusia lahir dalam keadaan sosial yang berbeda-beda, maka institusi sosial; berupaya mempengaruhi dan mengubah situasi tersebut dengan mengatur pilihan-pilihan politik. Kaum miskin bisa ikut merasakan hadirnya Negara dalam kehidupan mereka sehingga prospek masa depan mereka bisa lebih baik dengan adanya kewajiban pajak ini.

---

<sup>28</sup> Damanhuri Fattah, *Teori Keadilan Menurut John Rawls*, Jurnal TAPIs Vol.9, 2013, hal

Nilai-nilai Pancasila sebagai kaidah hukum di Indonesia menekankan pada keadilan sosial seperti yang dapat kita lihat pada sila ke 5 (lima) yang berisi “Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia”. Secara umum nilai-nilai dalam Pancasila jika dikaji menurut teori keadilan menurut John Rawls maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Kaidah hukum yang menjamin keadilan dalam memeluk keyakinan. Kaidah hukum yang sesuai dengan nilai religius yang tertuang dalam ajaran agama. Ajaran agama dijadikan sebagai sumber motivasi, inspirasi dan evaluasi dalam membangun insan hukum berakhlak mulia yang wajib dikembangkan dalam kebijakan pembangunan hukum nasional sehingga dapat memperkuat landasan budaya keagamaan yang berkembang dalam masyarakat, memfasilitasi perkembangan keberagaman, mencegah konflik sosial dan meningkatkan kerukunan antar umat beragama.
2. Kaidah hukum yang menjamin hak asasi kemanusiaan agar tidak dilanggar, tidak diskriminatif, berkeadilan dan beradab, mengakui, melindungi dan menghormati martabat kemanusiaan.
3. Kaidah hukum yang memuat sikap tidak mementingkan diri sendiri, orang lain atau golongan tertentu melainkan memenuhi atau mendahulukan kepentingan bangsa dan Negara.

4. Kaidah hukum yang menjamin demokrasi dengan memuat segala peraturan hukum atau kebijakan yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan keputusan rakyat yang diambil secara konstitusional dan demokratis.

5. Kaidah hukum yang berkeadilan menurut kepentingan bersama. Kaidah ini memberi arah pada kesadaran setiap individu sebagai makhluk sosial yang harus menjunjung keadilan bersama dengan orang lain sebagai sesama warga Negara.

Berdasarkan pasal 1 ayat (3) yang berbunyi “Negara Indonesia adalah Negara hukum” maka sebagai konsekuensinya adalah segala kehidupan kenegaraan harus selalu berdasarkan hukum. Hukum harus menjamin rasa adil di masyarakat karena keadilan merupakan suatu kelebihan pertama dari institusi sosial sebagaimana halnya kebenaran pada sistem pemikiran.<sup>29</sup> Hukum menjamin setiap orang memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum sebagaimana di Indonesia diatur dalam Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Indonesia harus dapat menerapkan prinsip-prinsip yang dilakukan oleh Negara hukum, setiap masyarakat mempunyai hak mendapatkan rasa adil seperti yang dimaksud dalam sila 5 (lima) dalam Pancasila, tidak boleh ada diskriminasi pada warga Negara.

---

<sup>29</sup> <https://Satelitpost.com/redaksiana/opini/keadilan-di-mata-hukum-indonesia>, diakses pada tanggal 19 Mei 2020, pukul 09.44 WIB

Prinsip *difference* berkerja jika prinsip *equal* juga bekerja, artinya akan bekerja jika *basic rights* tidak ada yang dicabut, tidak ada pelanggaran hak asasi manusia, dan meningkatkan ekspetasi mereka yang kurang beruntung. Dalam prinsip ini harus ada pemenuhan hak dasar. Tidak ada keadilan dalam *greater welfare* yang diperoleh dengan adanya situasi individu yang tidak beruntung. Untuk menciptakan kehidupan yang adil perlu ada kerjasama dengan pembagian keuntungan dimana kerjasama tersebut juga melibatkan mereka yang kurang beruntung. Keseimbangan harus adil antara mayoritas dan minoritas.<sup>30</sup>

Distribusi pendapatan dan kesejahteraan tidak dilakukan secara sama melainkan berdasarkan pada ketidak beruntungan individu, jika individu tersebut berada di posisi yang tidak menguntungkan maka mereka mendapatkan keuntungan yang lebih. Keadilan adalah kesetaraan dalam ketidaksetaraan. Keadilan dalam ketidaksetaraan mempunyai makna berarti terhadap individu yang berada di posisi yang tidak beruntung akan mendapatkan keuntungan yang lebih dan pada mereka yang beruntung ketidaksetaraan ini bukan berarti ketidaksetaraan dalam kesempatan karena akses terhadap jabatan atau kekuasaan tetap terbuka bagi semua.

Keadilan bisa dicapai dengan adanya perlindungan hukum yang berjalan dengan tepat. Secara umum perlindungan hukum adalah salah

---

<sup>30</sup> Jonathan Wolff, *Liberal Democracy and Its Critics Perspectives in Contemporary Political Thought*, Polity Press, 2001

satu cara bekerjanya hukum untuk menjalankan fungsinya dan mewujudkan tujuan hukum yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik bersifat preventif maupun bersifat represif, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak hanya adaptif dan fleksibel, melainkan juga predektif dan antipatif.<sup>31</sup>

Perlindungan hukum memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum, dengan kata lain upaya hukum yang wajib diberikan oleh aparat penegak hukum agar memberikan rasa aman secara fikiran maupun fisik dari gangguan serta ancaman dari pihak manapun.<sup>32</sup> Perlindungan hukum terbagi atas 2 (dua) bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif yang mana rakyat diberikan kesempatan menyatakan pendapatnya sebelum keputusan pemerintah menjadi bentuk yang definitive agar mencegah terjadinya sengketa dan perlindungan hukum represif yang bertujuan menyelesaikan sengketa.<sup>33</sup> Perlindungan hukum juga berarti perlindungan terhadap harkat dan martabat serta pengakuan hak asasi manusia yang dimiliki

---

<sup>31</sup> Lili Rasjidi dan I. B Wya Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rusdakarya, Bandung, 1993, hal. 118

<sup>32</sup> Satjipto Rahardjo, *Penyelenggaraan Keadilan Dalam Masyarakat Yang Sedang Berubah*, Jurnal Masalah Hukum, 1993

<sup>33</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia : Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi, Peradaban*, 2007



oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan yang akan melindungi dari sesuatu hal lainnya.<sup>34</sup>

Ukuran keadilan hukum menurut Munir Fuady adalah sebagai berikut :<sup>35</sup>

1. Ukuran hukum alam atau positivisme, dalam hukum alam adalah suatu keadilan dipandang lebih tinggi dari pikiran manusia tapi masih memandang keadilan berdasarkan akal sehat, sedangkan ukuran keadilan dalam hukum positif adalah suatu keadilan didasarkan pada peraturan yang berlaku;
2. Ukuran absolut atau relatif, suatu ukuran dalam ukuran absolut berlaku dimana dan kapan saja, sedangkan keadilan dalam ukuran relatif artinya keadilan selalu berbeda sesuai dengan tempat dan waktu;
3. Ukuran konkret, yaitu keadilan yang bergantung pada kasus hukumnya;
4. Ukuran metafisik atau empiris, suatu keadilan dalam ukuran metafisik dilaksanakan hak dan kewajibannya berdasarkan pada rasio manusia yang dikembangkan secara deduktif, sedangkan keadilan dalam ukuran empiris adalah didasarkan fakta sosial dalam kenyataannya;

---

<sup>34</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1983, hal. 38

<sup>35</sup> H. P Panggabean, *Penerapan Teori Hukum Dalam Sistem Peradilan Indonesia*, Alumni Bandung, 2014, hal 249-250

5. Ukuran internal atau eksternal, keadilan dalam ukuran internal adalah keadilan dalam batas ruang gerak dari keadilan itu sendiri, sedangkan ukuran eksternal adalah keadilan sebagai suatu cita yang tinggi dan darimana keadilan berasal atau dibentuk;
6. Ukuran pengetahuan dan intuisi yang mana keadilan dapat diukur dari pengetahuan dan instuisi meskipun mengundang beberapa kritik dari para ahli hukum. keadilan dalam ukuran intuisi mendapatkan kritik karena hakim harus menjustifikasi dengan alasan yang jelas dan rasional terhadap setiap putusan yang diberikan, namun ada juga ahli hukum yang setuju karena tidak semua kasus dapat didekati secat keilmuan dan banyak kasus terbukti bahwa memang perasaan hakim sangat berpengaruh, bahkan dalam melakukan penafsiran dan penemuan hukum biasanya hakim banyak menggunakan intuisinya.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja sangat diperlukan demi terjaminnya keberlangsungan sistem hubungan kerja tanpa adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.<sup>36</sup> Indonesia telah memberikan hak untuk bekerja pada tenaga kerja dan hak tersebut dijamin serta dilindungi dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Peraturan Perundang-Undangan di

---

<sup>36</sup> Suhartoyo, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, Universitas Diponegoro, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol.2, 2019, hal. 328

Indonesia mengakui adanya asas perburuhan yang menyatakan bahwa buruh berhak memperoleh pekerjaannya kecuali ada alasan tertentu yang dapat menghentikannya.<sup>37</sup> Ketika alasan penghentian tenaga kerja ditemukan dan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka perusahaan wajib memenuhi hak para tenaga kerja sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku seperti pesangon dan sebagainya.

Negara wajib memberikan perlindungan hukum terhadap seluruh warga negara tanpa terkecuali. Hak warga negara Indonesia untuk mendapatkan perlindungan hukum telah tertulis dalam Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu :

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”

Negara serta organ negara memiliki tanggung jawab untuk menghormati, menegakkan, memenuhi hak ekonomi, sosial dan budaya seluruh warga negaranya serta bertanggungjawab untuk mendorong masyarakat agar mampu memenuhi kebutuhan dasarnya dalam rangka mendapatkan kehidupan yang layak sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>38</sup> Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak

---

<sup>37</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1985, hal.78

<sup>38</sup> Thamrin, *Op. Cit*, hal. 194

asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.<sup>39</sup>

Perlindungan pada pekerja harus tetap diberikan ketika pekerja telah berhenti di perusahaan, seperti pesangon atau tunjangan lainnya yang merupakan haknya.

3. Teori Nilai Kerja (*Labor Theory of Value by Karl Marx*)

Nilai kerja ditentukan dengan nilai barang yang menjadi kebutuhan bagi para tenaga kerja agar ia tetap dapat hidup, maka dari itu nilai kerja adalah nilai makanan, nilai tempat tinggal serta kebutuhan-kebutuhan lainnya dari tenaga kerja dan keluarganya. Karl Marx menggunakan teori nilai kerja sebagai kritik untuk melawan para pakar ekonomi pasar bebas, jika seluruh barang dan jasa dalam sistem kapitalis dijual dengan mempertimbangkan serta merefleksikan nilai asli dan seluruh nilai diukur dari jam kerja para tenaga kerja, bagaimana bisa kapitalis menikmati keuntungan kecuali mereka (kapitalis) membayar para tenaga kerja kurang dari nilai yang sebenarnya, hal ini berdasarkan pandangan Marx terhadap eksploitasi yang terkandung dalam teori kapitalisme.<sup>40</sup>

Karl Marx berpendapat tenaga kerja adalah proses dimana manusia dan alam saling berpartisipasi dan dalam proses tersebut, manusia

---

<sup>39</sup> Zainal Asikin, Dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hal. 96

<sup>40</sup> <https://www.investopedia.com/terms/l/labor-theory-of-value.asp#:~:text=Understanding%20the%20Labor%20Theory%20Of,in%20the%20two%20labor%20times.>, diakses pada tanggal 10 Maret 2021 pukul 09.47 WIB

berdasarkan kemauannya sendiri memulai, mengatur dan mengontrol reaksi antara dirinya dan alam. Manusia tidak hanya melakukan perubahan pada bentuk dalam bahan yang dikerjakannya, tapi juga mewujudkan tujuannya, maka kepada tujuan itulah manusia harus mensubordinasikan kehendaknya.<sup>41</sup> Tanpa ada orang yang disuruh, orang yang bekerja, maka suruhan tersebut tidak akan menghasilkan apa-apa.<sup>42</sup>

Teori Nilai Kerja menunjukkan pemikiran Marx yang berlawanan dengan teori kapitalis. Teori ini menunjukkan kondisi sebenarnya dari sistem kerja ekonomi yang selalu bersifat eksploitatif. Menurut Karl Marx, kapitalisme menerapkan sistem yang tidak adil yang menyebabkan ketimpangan sosial dalam lapisan masyarakat sehingga memunculkan kelas sosial yang kontradiktif, melakukan eksploitasi dan penindasan. Teori Nilai Kerja mengkritik rendahnya upah yang dihasilkan para buruh yang tidak sebanding dengan lamanya jam kerja yang harus dilakukan para buruh.

Pengukuran besaran nilai adalah dengan jumlah substansi pembentuk nilai yang terkandung di dalamnya yaitu kerja. Jumlah kerja diukur dengan waktu lamanya kerja karena bentuk nilai dari teori ini yaitu saat adanya relasi kerja dan upah.<sup>43</sup> Dari sebuah kerja makan

---

<sup>41</sup> Karl Marx, *Das Capital : Kritik der Politisechen Oekonomie, Volume I (terjemahan oleh Oey Hay Djoen, Kapital, Sebuah Kritik Ekonomi Politik, Buku I)*, Hasta Mitra, Jakarta, 2004, hal. 166

<sup>42</sup> Ken Budha Kusumandari, *Karl Marx, Revolusi dan Sosialisme : Sanggahan Terhadap Franz Magnis Suseno*, Resist Book, Yogyakarta, 2004, hal. 166

<sup>43</sup> Karl Marx, *Capital I*, Progress Publisher, Moscow, 1887, hal. 10

akan menciptakan nilai dan dari sebuah kerja akan menentukan besarnya nilai sebuah komoditi. Nilai yang berarti jumlah kerja dari proses lain diolah menjadi sesuatu yang bisa digunakan, dengan kata lain jumlah kerja sosial yang perlu untuk menghasilkan sebuah komoditi dan abrang itu bermanfaat bagi kebutuhan masyarakat. Nilai tenaga kerja adalah nilai jumlah komoditi yang perlu dibeli oleh buruh agar ia dapat hidup sehingga ia dapat memulihkan tenaganya untuk bekerja serta memperbaharui hidupnya untuk kebutuhan hidup.

Makna dari teori ini sebenarnya hampir sama dengan makna yang tertulis dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu :

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

Pasal 28D ayat (2) mengamanatkan agar para tenaga kerja mendapatkan upah yang layak sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Pengusaha tidak boleh hanya memanfaatkan tenaga kerja untuk menciptakan suatu barang dan atau jasa melainkan juga harus mengukur nilai kerja dari tenaga kerja tersebut sehingga para tenaga kerja dapat mencapai kehidupan yang layak berdasarkan dari apa yang ia kerjakan.

## E. Konsep Operasional

Dalam penelitian ini digunakan definisi konseptual sebagai kata kunci yaitu sebagai berikut :

1. Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari tindakan kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan yang dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.<sup>44</sup> Dalam penelitian ini perlindungan hukum diberikan oleh pemerintah untuk menjamin adanya kepastian hukum dalam memberikan perlindungan kepada para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja agar haknya tidak dilanggar dan bagi yang melanggar akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang ada yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
2. Jaminan kehilangan pekerjaan adalah jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja.<sup>45</sup> Jaminan kehilangan pekerjaan menjadi inovasi baru dalam dunia tenaga kerja di Indonesia yang diselenggarakan berdasarkan prinsip asuransi sosial

---

<sup>44</sup> Ashabul Kahfi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurisprudentie, Vol. 3, No.2, 2016, dikutip dari Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1983, hal. 38

<sup>45</sup> Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

dengan tujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak ketika pekerja mengalami kehilangan pekerjaan.

3. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan merupakan aturan turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan menambah jenis jaminan sosial baru di Sistem Jaminan Sosial Nasional di Indonesia. Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang kehilangan pekerjaan karena pemutusan hubungan kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Dalam melakukan penelitian tesis ini, penulis menggunakan metode yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan serta literatur-literatur yang



berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti.<sup>46</sup> Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah terkait kepastian hukum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dikaitkan dengan Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta perbandingan program jaminan kehilangan pekerjaan yang berlaku di Indonesia dengan negara lain.

## 2. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian tesis ini penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Penjelasan dari pendekatan yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

### a. Pendekatan Perundang-undangan

Pendekatan Perundang-undangan dilakukan dengan cara menela'ah seluruh isi dari undang-undang dan segala peraturan yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang diteliti oleh penulis. Penelitian tesis ini menggunakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 sebagai dasar

---

<sup>46</sup> Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001, hal 13-14

konstitusi Negara Indonesia yang mana seluruh peraturan perundang-undangan tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

b. Pendekatan Konseptual

Pendekatan konseptual dilakukan untuk memperkuat argumentasi tentang kebenaran dari suatu norma hukum. Pandangan dari para sarjana ahli akan diambil dari karya tulisnya. Pandangan tersebut bisa dikemukakan secara individual maupun dikemukakan secara kelompok (para ahli yang tergabung dalam suatu perkumpulan professional).

Pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin para sarjana atau ahli yang digunakan penulis berupa pandangan dan doktrin terkait ilmu hukum terutama hukum ketenagakerjaan yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis kaji. Pandangan dan doktrin para ahli akan berguna untuk menjadi dasar argumentasi mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang kehilangan pekerjaan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan serta perbandingan program jaminan kehilangan pekerjaan yang berlaku di Indonesia dengan negara lain.

### 3. Jenis Bahan Hukum

Dalam penelitian tesis ini penulis menggunakan jenis data sekunder yaitu data yang berasal dari jurnal ilmiah. Buku-buku yang berkaitan dengan isu hukum yang dibahas, dokumen-dokumen resmi,

laporan hasil penelitian, tesis dan peraturan perundang-undangan sebagai data utama :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat baik bagi individu maupun masyarakat yang dapat membantu penulisan.<sup>47</sup>

Bahan hukum primer tersebut adalah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Berikut adalah bahan hukum primer yang penulis tela'ah, yaitu :

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber hukum yang telah ada untuk melengkapi apa saja yang dibutuhkan dalam menganalisis penelitian. Jurnal hukum dan buku-buku merupakan bahan hukum sekunder yang akan memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer dimana buku yang memuat pandangan-pandangan para ahli serta prinsip-prinsip dasar ilmu hukum menjadi bahan hukum sekunder yang utama.<sup>48</sup> Pada tesis ini, penulis menggunakan buku literature, jurnal ilmiah, artikel baik dari

---

<sup>47</sup> Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1988

<sup>48</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Prenada Media, Jakarta, 2005

media cetak maupun media elektronik yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yang digunakan adalah kamus hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

#### 4. Teknik Penelusuran Bahan Hukum

Dalam penelitian tesis ini, penulis menggunakan teknik penelusuran bahan hukum dengan cara studi pustaka, studi dokumentasi dan dari internet. Untuk memperoleh bahan hukum yang diperlukan maka penulis melakukan penelusuran bahan hukum di perpustakaan Pascasarjana Universitas Islam Riau, perpustakaan Universitas Riau, perpustakaan Kota Pekanbaru, perpustakaan Kabupaten Rokan Hulu serta perpustakaan lainnya.

#### 5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Dalam penelitian tesis ini, penulis akan melakukan kajian terhadap seluruh bahan hukum yang telah dikumpulkan. Kemudian penulis akan melakukan penafsiran dengan metode interpretasi hukum. Dalam penelitian tesis ini penulis akan menggunakan metode interpretasi hukum berupa:<sup>49</sup>.

a. Interpretasi Gramatikal

---

<sup>49</sup> Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum*, Toko Gunung Agung, Jakarta, 2002

Metode interpretasi ini biasa disebut sebagai metode interpretasi menurut bahasa. Metode ini dilakukan dengan cara menafsirkan undang-undang menurut arti kata-kata yang ada di dalam peraturan perundang-undangan tersebut. Penafsiran harus menghasilkan penjelasan yang logis berdasarkan kaidah bahasa dan kaidah hukum tata bahasa. Penulis akan melakukan interpretasi gramatikal terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan serta peraturan lainnya yang memuat aturan terkait ketenagakerjaan.

b. Interpretasi Sistematis

Metode interpretasi sistematis dilakukan dengan cara menafsirkan peraturan perundang-undangan yang dihubungkan baik dengan pasal lainnya dari peraturan tersebut ataupun dengan peraturan lainnya. Penafsiran tidak boleh dilakukan dengan cara yang menyimpang atau keluar dari sistem perundang-undangan tersebut. Interpretasi sistematis akan dilakukan terhadap pasal-pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dan pasal-pasal dari peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

c. Interpretasi Teleologis atau Sosisologis

Metode interpretasi teleologis atau sosiologis dilakukan dengan cara menafsirkan suatu ketentuan Peraturan Perundang-Undangan untuk mengetahui dan memahami makna dari peraturan tersebut berdasarkan tujuan kemasyarakatan. Metode ini menyesuaikan peraturan tersebut dengan keadaan masyarakat sekarang. Penulis menggunakan interpretasi ini untuk menganalisis kesesuaian Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dengan masyarakat Indonesia khususnya para tenaga kerja.

**6. Metode Penarikan Kesimpulan**

Metode penarikan kesimpulan dalam penelitian ini menggunakan metode deduktif. Metode deduktif adalah metode penarikan kesimpulan dari masalah umum ke masalah khusus. Tujuan dari metode deduktif adalah untuk menemukan penjelasan sebab akibat mengapa suatu fenomena terjadi maupun fenomena apa yang akan terjadi. Indikator penalaran deduktif adalah mampu memperkirakan jawaban-jawaban dan proses solusi serta mampu menarik kesimpulan logis.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum Tentang Konstitusi

*Rechtverfassung* atau hukum konstitusi memerlukan 2 (dua) syarat yang harus terpenuhi, yaitu syarat mengenai bentuknya dan syarat mengenai isinya. Bentuknya sebagai naskah tertulis yang merupakan undang-undang yang tertinggi di suatu negara dan isinya merupakan peraturan yang bersifat fundamental yaitu tidak semua masalah yang harus termuat dalam konstitusi melainkan hal-hal yang bersifat pokok, dasar atau asas saja karena pembawaan hukum berubah-ubah sesuai dengan perkembangan zaman, sehingga untuk menjaga kewibawaannya, aturan-aturan yang lebih khusus dapat diatur dalam peraturan-peraturan yang lebih rendah serta lebih mudah diubah sesuai dengan kebutuhan zaman.<sup>50</sup> Ada 2 (dua) pendapat mengenai persamaan konstitusi dengan undang-undang dasar, pendapat pertama menganggap konstitusi sama dengan undang-undang dasar dan pendapat kedua menanggapi konstitusi berbeda dengan undang-undang dasar. Di Indonesia konstitusi dengan undang-undang dasar merupakan hal yang sama, oleh karena itu konstitusi negara Indonesia adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Peraturan perundang-undangan adalah keseluruhan susunan hirarki peraturan yang berbentuk undang-undang yaitu seluruh produk hukum yang melibatkan peran lembaga perwakilan rakyat bersama-sama dengan pemerintah

---

<sup>50</sup> Moh. Kusnardi dan Haramily Ibrahim, *Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia*, Universitas Indonesia, Jakarta, Hal.66

ataupun yang melibatkan pemerintah karena kedudukan politiknya dalam melaksanakan produk legislasi yang ditetapkan oleh lembaga perwakilan rakyat bersama dengan pemerintah menurut tingkatannya masing-masing. Dasar bagi seluruh peraturan perundang-undangan di Indonesia adalah Undang-Undang Dasar 1945 yang merupakan konstitusi negara Indonesia. Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa Negara Indonesia adalah Negara hukum yang berarti negara menegakkan supremasi hukum untuk menegakkan kebenaran dan keadilan serta tidak ada kekuasaan yang tidak dipertanggungjawabkan.<sup>51</sup>

Hirarki peraturan perundang-undangan adalah sebagai berikut :<sup>52</sup>

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat
3. Undang-Undang/Perppu;
4. Peraturan Pemerintah;
5. Peraturan Presiden;
6. Peraturan Daerah Provinsi;
7. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Peraturan hukum hendaknya mencerminkan keadilan bagi kehidupan antar warga negara.<sup>53</sup> Negara yang menganut sistem negara hukum serta berkedaulatan rakyat dalam menjalankan pemerintahan menggunakan konstitusi.

---

<sup>51</sup> Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia, *Panduan Pemasyarakatan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Sekretaris Jendral MPR RI, Jakarta, 2010, hal. 46

<sup>52</sup> Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

<sup>53</sup> Moh. Kusnardi dan Haramily Ibrahim, *Op,cit*, , hal. 153



Konstitusionalisme merupakan pemikiran yang sudah lama berkembang dengan misi utama menghendaki pembatasan kekuasaan karena pada masa lampau kekuasaan terlihat sangat luas seolah tanpa batas, maka dari itu pembatasan kekuasaan dilakukan melalui hukum lebih khusus yaitu konstitusi atau undang-undang dasar sebagai norma tertinggi dalam hirarki peraturan perundang-undangan.<sup>54</sup> Konstitusi berisi prinsip asasi yang harus dipatuhi sebagai dasar kehidupan kenegaraan, pengendalian pemerintah, pengaturan, pembagian dan pembatasan fungsi yang berbeda di departemen serta penjabaran secara luas urusan-urusan yang berkaitan dengan pengujian kedaulatan, sederhananya konstitusi adalah sebuah piagam pelimpahan wewenang dari rakyat kepada pemerintah.<sup>55</sup>

Menurut Komisi Konstitusi Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) Republik Indonesia, kedudukan dan fungsi konstitusi adalah :<sup>56</sup>

1. Sebagai dokumen nasional yang mengandung perjanjian luhur berisi kesepakatan tentang politik, hukum, pendidikan, kebudayaan, ekonomi, kesejahteraan dan aspek fundamental yang menjadi tujuan negara;
2. Sebagai piagam kelahiran baru sehingga menjadi bukti adanya pengakuan masyarakat internasional, termasuk untuk menjadi anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa, oleh karena itu sikap kepatuhan negara

---

<sup>54</sup> Ellydar Chaidir, *Hukum dan Teori Konstitusi*, sebagaimana dikutip Novendri M. Nggilu, *Hukum dan Teori Konstitusi (Perubahan Konstitusi yang Partisipatif dan Populis)*, UII Press, Jakarta, 2015, hal. 17

<sup>55</sup> Ellydar Chaidir, *Hukum dan Teori Konstitusi*, Kreasi Total Media Yogyakarta, Yogyakarta, 2007, hal. 35

<sup>56</sup> *Ibid*, hal 40-43

terhadap hukum internasional ditandai dengan adanya ratifikasi terhadap perjanjian internasional;

3. Sebagai hukum tertinggi;
4. Sebagai identitas nasional dan lambang persatuan;
5. Sebagai alat untuk membatasi kekuasaan;
6. Sebagai pelindung hak asasi manusia dan kebebasan warga negara;
7. Berfungsi memberikan atau menjadi sumber legitimasi terhadap kekuasaan negara atau kegiatan penyelenggaraan kekuasaan negara;
8. Sebagai penyalur atau pengalih kewenangan dari sumber kekuasaan asli kepada organ negara (sumber kekuasaan asli adalah rakyat);
9. Sebagai simbolik sebagai rujukan identitas dan keagungan kebangsaan;
10. Fungsi simbolik sebagai pusat upacara.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 termasuk dalam klasifikasi konstitusi yang rigid, yaitu konstitusi tertulis dalam arti dituangkan dalam dokumen dan konstitusi yang menganut sistem pemerintahan campuran, karena dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 selain mengatur ciri-ciri sistem pemerintahan presidensial, ada juga aturan yang berkaitan dengan ciri-ciri sistem pemerintahan parlementer. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah mengalami perubahan-perubahan yang mendasar sejak perubahan pertama pada tahun 1999 hingga perubahan keempat pada tahun 2002. Perubahan meliputi materi yang sangat banyak karena mencakup lebih dari 3 (tiga) kali lipa jumlah materi

muatan asli Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hingga sekarang Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memuat 199 butir ketentuan. Meskipun namanya tetap merupakan UUD 1945, tapi dari sudut isinya UUD 1945 pasca perubahan keempat tahun 2002 sekarang sudah dapat dikatakan merupakan konstitusi baru dengan nama resmi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>57</sup>

Dalam sistem konstitusional Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemilik kekuasaan tertinggi dalam negara adalah rakyat. Kekuasaan sesungguhnya adalah berasal dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat. Pelaksanaan kedaulatan diselenggarakan menurut prosedur konstitusional yang ditetapkan dalam hukum dan konstitusi, maka dari itu prinsip kedaulatan rakyat dan kedaulatan hukum diselenggarakan secara beriringan sebagai dua sisi mata uang yang sama. Oleh karena ini Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menganut pengertian bahwa negara Republik Indonesia adalah negara hukum yang demokrasi dan sekaligus adalah negara demokrasi yang berdasarkan konstitusi yang tidak terpisahkan satu sama lain.<sup>58</sup> Kedaulatan rakyat Indonesia diselenggarakan secara langsung melalui sistem perwakilan yang diwujudkan dalam 3 (tiga) cabang kekuasaan yaitu Majelis Permusyawaratan Rakyat yang terdiri dari Dewan Perwakilan Rakyat dan Dewan Perwakilan Daerah, Presiden dan Wakil Presiden serta kekuasaan Kehakiman yang terdiri atas Mahkamah Konstitusi dan Mahkamah Agung.

---

<sup>57</sup> Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jakarta, 2006, hal.5

<sup>58</sup> Jimly Asshiddiqie, *Struktur Ketatanegaraan Republik Indonesia*, Makalah Penegakan Hukum Dala Era Pembangunan Berkelanjutan, Denpasar, 2003, hal. 8

Negara Indonesia mengakui adanya prinsip supremasi hukum dan konstitusi dengan dianutnya prinsip pemisahan dan pembatasan kekuasaan menurut sistem konstitusional yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, adanya jaminan hak asasi manusia, adanya prinsip peradilan yang bebas dan tidak memihak yang menjamin persamaan kedudukan seluruh warga negara dalam hukum serta menjamin keadilan bagi setiap orang termasuk terhadap penyalahgunaan wewenang oleh pihak yang berkuasa. Hak tersebut menjadi wujud nyata manifestasi dari hukum yang tertinggi yang harus ditaati, bukan hanya oleh rakyat saja melainkan juga oleh pemerintah. Ada 11 (sebelas) asas peraturan perundang-undangan yaitu sebagai berikut :<sup>59</sup>

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan bentuk peraturan perundang-undangan yang tertinggi sehingga seluruh peraturan perundangan dibawahnya tidak boleh bertentangan dengannya;
2. Sesuai dengan prinsip negara hukum, maka setiap peraturan perundangan harus berdasar dan bersumber dengan tegas pada peraturan perundangan yang berlaku serta lebih tinggi tingkatnya;
3. Peraturan perundangan dari tingkat urutan yang lebih rendah merupakan penjabaran atau perumusan lebih terperinci dari peraturan perundangan yang lebih tinggi tingkatnya. Peraturan yang lebih rendah

---

<sup>59</sup> C. S. T Kansil, *Sistem Pemerintahan Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hal. 194-195

harus tunduk dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi;

4. Peraturan perundangan pada dasarnya tidak dapat berlaku surut, kecuali apabila dinyatakan dengan tegas dan demi kepentingan umum;
5. Peraturan perundangan yang dibuat oleh aparat yang tinggi akan memiliki kedudukan yang tinggi juga;
6. Peraturan yang diundangkan kemudian membatalkan peraturan perundangan yang mengatur hal yang sama yang setingkat atau lebih rendah. Apabila ada dua peraturan atau lebih yang isinya bertentangan atau tidak sesuai, maka peraturan yang dianggap berlaku adalah peraturan yang diundangkan kemudian, kecuali apabila dalam peraturan perundangan tersebut dinyatakan yang lain (*lex posterior derogate lex priore*);
7. Peraturan perundangan yang bersifat khusus mengesampingkan undang-undang yang bersifat umum (*lex specialis derogate lex generalis*);
8. Peraturan perundangan hanya boleh dicabut, diganti atau dibatalkan oleh peraturan yang sama atau lebih tinggi tingkatannya;
9. Dalam penyusunan peraturan perundangan harus memperhatikan konsistensinya baik antara peraturan perundangan yang mengatur hal yang sama maupun di antara pasal-pasal dalam satu peraturan perundang-undangan;

10. Dalam suatu peraturan perundangan harus ada kejelasan dan ketegasan mengenai hal yang ingin dicapai dari ketentuan yang bersangkutan;
11. Peraturan perundangan dalam bentuk undang-undang tidak dapat diganggu gugat, kecuali diajukan *judicial review*.

## B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah butuh yang menandakan bahwa arti dari kedua istilah tersebut adalah sama sehingga pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Secara garis besar penduduk dibedakan menjadi 2 (dua) kelompok yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.<sup>60</sup> Dr. Payaman berpendapat bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melaksanakan kegiatan lain sehingga secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja hanya dibedakan oleh batas umur.<sup>61</sup>

Klasifikasi tenaga kerja merupakan pengelompokan atas tenaga kerja yang tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan yaitu :

1. Berdasarkan penduduknya

---

<sup>60</sup> Subjianto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 17 No. 6, 2011, hal 8

<sup>61</sup> Sendjun H. Manululanh, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Rineka Citra, Jakarta, 1998, hal 3

a. Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Kelompok tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

b. Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja meskipun ada permintaan bekerja. Kelompok bukan tenaga kerja adalah penduduk di luar usia, yaitu yang berusia di bawah 15 tahun dan berusi diatas 64 tahun.

2. Berdasarkan batas kerja

a. Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15 sampai 64 tahun yang sudah memiliki pekerjaan tapi sementara tidak bekerja serta yang sedang aktif mencari pekerjaan.

b. Bukan Angkatan kerja

Bukan Angkatan kerja adalah yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya.

3. Berdasarkan kualitas

a. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian dalam bidang tertentu dengan cara Pendidikan formal dan nonformal.

b. Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja sehingga dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut.

c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga.

Perlindungan terhadap tenaga kerja ada 3 (tiga) macam yaitu :<sup>62</sup>

1. Perlindungan ekonomis yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup demi memenuhi keperluan sehari-hari bagi diri sendiri dan keluarga, termasuk jika pekerja tidak mampu bekerja lagi karena suatu hal di luar kehendaknya;
2. Perlindungan sosial yaitu perlindungan agar tenaga kerja dapat melakukan kegiatan kemasyarakatan dengan tujuan untuk

---

<sup>62</sup> Imam Supomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Pradya Paramita, Jakarta, 1980, hal. 11



mengembangkan kehidupan pekerja sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat serta keluarga pada khususnya;

3. Perlindungan teknis yaitu perlindungan untuk menjaga kaum pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau kegiatan lain yang dilakukan dalam waktu bekerja.

Hukum yang mengatur tentang tenaga kerja pada awalnya disebut dengan hukum ketenagakerjaan yang semula dikenal dengan istilah perburuhan, namun terjadi perubahan menjadi hukum ketenagakerjaan karena terdapat perbedaan cakupan yang mana hukum perburuhan hanya menyangkut peraturan yang mengatur hubungan hukm di dalam hubungan kerja, sedangkan cakupan hukum ketenagakerjaan tidak hanya mencakup aspek hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja saja melainkan dari sebelum, selama dan sesudah hubungan kerja.<sup>63</sup> Sumber hukum ketenagakerjaan adalah tempat ditemukannya aturan-aturan mengenai masalah ketenagakerjaan yang berdasarkan pada sumber hukum Indonesia di bidang ketenagakerjaan yang berfungsi sebagai jaminan perlindungan kepastian dan keadilan bagi para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan.

---

<sup>63</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hal. 63

### C. Tinjauan Umum Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Negara Indonesia lahir sebagai negara yang berujuan untuk selalu mengutamakan kepentingan seluruh rakyatnya.<sup>64</sup> Dalam Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat, maka atas dasar itu Pemerintah memiliki komitmen melaksanakan amanat tersebut dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional ditetapkan 2 (dua) badan penyelenggara jaminan sosial yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program JKN, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program JKK, JHT, JP dan JKM.

Program jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai jika pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja. Program jaminan hari tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib dengan tujuan menjamin peserta menerima uang tunai jika memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia. Program jaminan pensiun diselenggarakan secara nasional berdasarkan

---

<sup>64</sup> E. Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Pustaka Tinta Emas, Surabaya, 1986, hal. 47

prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib untuk mempertahankan derajat hidup yang layak pada saat pekerja memasuki usia pensiun, jaminan ini diselenggarakan berdasarkan manfaat pasti. Program jaminan kematian diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dengan tujuan memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia.<sup>65</sup>

Jaminan sosial ketenagakerjaan diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Pemerintah tidak hanya berperan sebagai regulator tapi juga sebagai penyelenggara, dan menjadi penanggungjawab keberlangsungan hidup program jaminan sosial tersebut termasuk memberikan subsidi bagi masyarakat miskin.<sup>66</sup> BPJS Ketenagakerjaan berperan sebagai badan hukum public yang bertanggungjawab kepada Presiden. Berkaitan dengan konvensi ILO (*International Labour Organization*) Nomor 102 Tahun 1952, maka Pemerintah wajib memberikan perlindungan jaminan sosial yang paripurna bagi warga negaranya sehingga perbaikan pelaksanaan jaminan sosial terus dilakukan. Maka dari itu dibentuklah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyempurnakan beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang salah satunya menambahkan satu program baru melalui Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan

---

<sup>65</sup> Kadek Remy Dewata Putra, *Penyelenggaraan Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan di Kota Denpasar*, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar, 2014, hal. 17

<sup>66</sup> Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia, *Perlindungan Masyarakat Miskin Terhadap Akses Kesehatan Pada Konteks Desentralisasi*, Jakarta, 2009, hal. 21

Pekerjaan yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang dibentuk berdasarkan landasan pemikiran atas tidak adanya jaminan sosial bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

Pemerintah dalam membentuk Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan juga mengadopsi ketentuan dalam Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 102 Tahun 1952 mengenai Standar Minimal Jaminan Sosial. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan mengatur mengenai kepesertaan, iuran, manfaat, penyelenggaraan program jaminan kehilangan pekerjaan yang terintegrasi dalam suatu sistem yang efektif, sumber pendanaan dan sanksi administratif. Pada pokoknya Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan merupakan amanat dari ketentuan Pasal 82 dan Pasal 185 huruf (b) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.<sup>67</sup> Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah menerangkan bahwa substansi yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan menjadikan negara Malaysia dan Korea Selatan sebagai perbandingan (*benchmarking*).

Secara konsep jaminan sosial adalah sebuah alat yang bertujuan untuk memenuhi sekurang-kurangnya beberapa kebutuhan dasar manusia.<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> Dasar menimbang Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

<sup>68</sup> Daniel Perwira, *Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial : Pengalaman Indonesia*, Lembaga Penelitian Semeru, Jakarta, 2003, hal.3

Penyelenggaraan program perlindungan sosial pada prinsipnya menganut prinsip gotong royong, baik gotong royong antargenerasi maupun antarkelompok penghasilan.<sup>69</sup> Secara formal bentuk jaminan sosial dikelompokkan menjadi bantuan sosial, tabungan hari tua, asuransi sosial dan tanggung jawab pemberi kerja, jaminan kehilangan pekerjaan merupakan jaminan sosial berbentuk asuransi sosial karena dipertanggungjawabkan risikonya yaitu kehilangan kerja. Program jaminan kehilangan pekerjaan akan membantu mengurangi beban pelaku usaha, namun perlu adanya komitmen pemerintah dalam menjalankan program jaminan kehilangan pekerjaan tersebut dengan salah satu cara yaitu tidak menambah iuran peserta.<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> Siti Ummu Adillah dan Sri Anik, *Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan*, Yusticia Volume 4, Nomor. 3, September-Desember 2015, hal. 558-580

<sup>70</sup> <https://bali.tribunnews.com/2021/09/15/jkp-diterapkan-tahun-depan-jaminan-kehilangan-pekerjaan-kurangi-beban-pengusaha?page=2>, diakses pada tanggal 08 Oktober 2021 pukul 08.01

### BAB III

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### A. Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja yang Kehilangan Pekerjaan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

##### 1. Jaminan Perlindungan Hukum Dalam Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Dalam penjelasan dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, diketahui bahwa pembukaan ada 4 (empat) pokok pikiran yang meliputi suasana kebatinan dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta menjadi cita-cita hukum bangsa Indonesia. Pokok-pokok pikiran yang menjadi pancaran dari pandangan hidup dan dasar falsafah negara Pancasila tersebut adalah sebagai berikut:<sup>71</sup>

- a. Negara melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dengan berdasar atas persatuan dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Negara mengatasi segala paham baik golongan maupun perseorangan, rumusan ini menunjukkan pokok pikiran persatuan dengan pengertian negara, penyelenggara negara dan setiap warga negara memiliki kewajiban untuk mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan golongan maupun perorangan;

---

<sup>71</sup> Ni'matul Huda, *Hukum Tata Negara Indonesia Edisi Revisi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hal. 79

- b. Negara hendak mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat, hal ini merupakan pokok pikiran keadilan sosial yang berdasarkan pada kesadaran bahwa rakyat Indonesia memiliki hak dan kewajiban yang sama untuk menciptakan keadilan sosial dalam kehidupan bermasyarakat;
- c. Negara yang berkedaulatan rakyat berdasarkan atas kerakyatan dan permusyawaratan perwakilan, maka dari itu sistem negara yang terbentuk dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 harus berdasarkan atas kedaulatan rakyat dan berdasarkan atas permusyawaratan perwakilan;
- d. Ketuhanan Yang Maha Esa menurut dasar kemanusiaan yang adil dan beradab, maka Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mewajibkan pemerintah dan penyelenggara negara untuk memelihara budi pekerti kemanusiaan yang luhur dan memegang teguh cita moral rakyat yang luhur. Indonesia menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia.

Dalam konstitusi juga ditegaskan bahwa negara Indonesia adalah negara hukum, bukan negara kekuasaan. Dalam paham negara hukum, hukumlah yang memegang komando tertinggi dalam penyelenggaraan negara sesuai dengan prinsip *the rule of law, and not of man*, yang sejalan dengan pengertian *nomocratie*, yaitu kekuasaan yang dijalankan oleh

hukum.<sup>72</sup> Negara Indonesia adalah negara hukum yang berkedaulatan rakyat (*demokratische rechstaat*). Segala hukum yang diciptakan harus memperhatikan kepentingan rakyat sebagai landasan utama. Hukum harus memberikan perlindungan kepada warga negaranya, termasuk juga pada para tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai warga negara memiliki persamaan kedudukan dalam hukum serta memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak dan dijamin pelaksanaannya oleh hukum, maka dari itu diperlukan kepastian hukum untuk menjamin perlindungan hukum.

Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pada tanggal 22 Februari 2021, Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan telah diresmikan bagi para tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan merupakan mandat dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional serta ILO Convention No. 102. Prinsip penyelenggaraan dari program jaminan kehilangan pekerjaan adalah prinsip asuransi sosial yaitu sistem pengumpulan dana yang bersifat wajib serta

---

<sup>72</sup> Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme*, Mahkamah Konstitusi dan Pusat Studi Hukum Tata Negara FH , Jakarta, 2004, hal. 55



berasal dari iuran untuk memberikan perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang menimpa peserta maupun anggota keluarga peserta.

Seperti yang diketahui, permasalahan dari angka pengangguran memberi dampak langsung pada kehidupan sosial, politik dan keamanan. Salah satu dari dampak sosial adalah kemiskinan yang ana merupakan tugas yang sulit serta harus diselesaikan oleh Indonesia karena kemiskinan menghasilkan jutaan anak menjadi tidak bisa mendapatkan Pendidikan yang baik, ekonomi buruk, tidak memiliki investasi di masa yang akan datang, dan sebagainya.<sup>73</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengandung aturan baru dalam kluster Ketenagakerjaan yaitu ada aturan mengenai Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang termasuk dalam program jaminan sosial pada Pasal 82 angka 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengubah ketentuan dalam Pasal 18 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang akan dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) serta merupakan amanat dari ketentuan pasal 185 huruf (b) Undang-Undang Cipta Kerja.

Program jaminan kehilangan pekerjaan diatur secara khusus dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang memiliki tujuan utama untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi para pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan memberikan uang tunai, akses

---

<sup>73</sup> Thamrin S., *Job Opportunities and Challenges in the Indonesian Market Based on the Asean Economic Community Era*, Vol.40 Number 7, 2019, hal.4

atas informasi pasar kerja dan pelatihan kerja yang pendanaannya bersumber dari modal awal pemerintah, rekomposisi urunan program jaminan sosial dan uang operasional BPJS ketenagakerjaan dengan jumlah nilai maksimal dari manfaat tersebut paling banyak adalah 6 (enam) bulan upah dengan masa kepesertaan yang telah diatur. Rekomposisi yang dimaksud yaitu rekomposisi jaminan kecelakaan kerja sebesar 0,14% dan jaminan kematian sebesar 0,10%. Iuran dari program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian dibayarkan oleh pemberi kerja dan tidak mengubah manfaat dari masing-masing program jaminan. Hal ini berarti iuran tidak dibebankan kepada pengusaha dan pekerja. Dasar perhitungan upah adalah upah yang dilaporkan kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dengan batas upah sebesar Rp5.000.000,- (lima juta rupiah).

Manfaat dari jaminan kehilangan pekerjaan berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja dan mengikuti pelatihan kerja. Adapun ringkasan isi dari Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Ringkasan Aturan-Aturan Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

No.	Pasal/Aturan	Penjelasan
1.	BAB I Ketentuan Umum (Pasal 1 – Pasal 3)	Pengusaha wajib mengikutertakan Pekerja/Buruh sebagai peserta dalam program JKP yang diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang

		layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan. Jaminan kehilangan pekerjaan dielenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat.
2.	BAB II Kepesertaan dan Tata Cara Pendaftaran (Pasal 4 – Pasal 10)	<p>Peserta terdiri dari pekerja/buruh yang merupakan pekerja penerima upah pada badan usaha yang telah atau baru didaftarkan oleh pengusaha dalam program jaminan sosial dengan ketentuan umur belum mencapai usia 54 (lima puluh empat) tahun pada saat mendaftar. Pekerja/buruh dalam usaha besar dan usaha menengah harus diikutsertakan dalam program JKN, JKK, JHT, JP dan JKM, sedangkan pekerja/buruh pada usaha mikro dan usaha kecil, sekurang-kurangnya diikutsertakan dalam program JKN, JKK, JHT dan JKM, pekerja/buruh yang telah diikutsertakan dalam program jaminan sosial tersebut serta merta menjadi peserta dengan diberikan bukti kepesertaan program jaminan kehilangan pekerjaan oleh BPJS Ketenagakerjaan.</p> <p>Pekerja/Buruh yang memiliki hubungan kerja</p>

		<p>dengan lebih dari 1 (Satu) pengusaha wajib diikutsertakan dalam program jaminan kehilangan pekerjaan oleh masing-masing pengusaha dan pekerja/buruh memilih salah satu perusahaan.</p>
<p>3.</p>	<p>BAB III Iuran dan Tara Cara Pembayaran Iuran (Pasal 11 – Pasal 17)</p>	<p>Iuran program JKP dibayarkan setiap bulan sebesar 0,46% dari upah sebulan bersumber dari iuran yang dibayarkan oleh Pemerintah Pusat dan sumber pendanaan JKP, sebesar 0,22% dari upah sebulan dibayarkan oleh Pemerintah Pusat, sisanya dibayar oleh sumber pendanaan JKP yang merupakan rekomposisi dari iuran program JKK dan JKM yang dibagi berdasarkan tingkat risiko. Besarnya iuran dan batas upah dilakukan evaluasi secara berkala setiap 2 (dua) tahun dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi nasional dan perhitungan kecukupan kewajiban aktuaria oleh Menteri Ketenagakerjaan berkoordinasi dengan kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan dan dewan jaminan sosial nasional lalu ditetapkan dengan Peraturan</p>

		<p>Pemerintah. Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran iuran terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap , namun di perusahaan tidak menggunakan komponen upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan pembayaran iuran yaitu upah tanpa tunjangan, sedangkan di perusahaan yang terdiri atas upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungannya adalah upah pokok. Iuran yang dibayarkan kepada BPJS Ketenagakerjaan adalah berdasarkan data kepesertaan dari BPJS Ketenagakerjaan yang terintegrasi dengan data kepesertaan BPJS Kesehatan.</p>
4.	<p>BAB IV Manfaat JKP (Pasal 18-Pasal 41)</p>	<p>Manfaat JKP berupa uang tunai yang diberikan setiap bulan paling banyak 6 (enam) bulan upah dengan ketentuan sebesar 45% dari upah untuk 3 bulan pertama dan 25% dari upah untuk 3 bulan berikutnya, akses informasi pasar kerja dalam bentuk layanan informasi pasar kerja dan/atau bimbingan jabatan dan pelatihan kerja berupa pelatihan berbasis kompetensi yang diberikan kepada</p>

		<p>peserta yang mengalami PHK untuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu maupun perjanjian kerja waktu tertentu serta penerima manfaat JKP harus bersedia untuk bekerja kembali. Manfaat JKP baru bisa diajukan jika peserta telah memiliki masa iuran paling sedikit 12 (dua belas) bulan dalam 24 (dua puluh empat) bulan dan telah membayar iuran paling singkat 6 (enam) bulan berturut pada BPJS Ketenagakerjaan sebelum terjadinya PHK. Manfaat JKP dikecualikan pada pekerja/buruh yang mengundurkan diri, cacat total tetap, pensiun atau meninggal dunia. PHK dibuktikan dengan tanda terima laporan PHK dari dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota, perjanjian bersama yang telah didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial dan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama atau putusan pengadilan hubungan industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.</p> <p>Jika pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program JKP, maka</p>
--	--	---

		<p>pengusaha wajib memenuhi hak manfaat uang tunai dengan perhitungan manfaat sebagaimana dalam Pasal 21 ayat (1) yang diberikan secara sekaligus dan manfaat pelatihan kerja, kewajiban pemenuhan hak pekerja/buruh dikecualikan bagi pengusaha pada usaha mikro. Hak atas manfaat jaminan kehilangan pekerjaan tidak dapat dipindahtangankan, digadaikan atau disita sebagai pelaksanaan putusan pengadilan.</p> <p>Hak atas manfaat jaminan kehilangan pekerjaan hilang jika pekerja/buruh tidak mengajukan permohonan klaim manfaat jaminan kehilangan pekerjaan selama 3 (tiga) bulan sejak terjadi pemutusan hubungan kerja, telah mendapatkan pekerjaan atau meninggal dunia.</p>
5.	<p>BAB V Sumber Pendanaan (Pasal 42-Pasal 43)</p>	<p>Sumber pendanaan JKP berasal dari modal awal pemerintah, rekomposisi iuran program jaminan sosial dan/atau dana operasional BPJS Ketenagakerjaan. Modal awal bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.</p>

6.	<p>BAB VI</p> <p>Pengawasan Ketenagakerjaan (Pasal 44)</p>	<p>Dilaksanakan oleh Pengawas Ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi.</p>
7.	<p>BAB VII</p> <p>Penyelesaian Sengketa (Pasal 45 – Pasal 47)</p>	<p>Sengketa antara peserta dan BPJS Ketenagakerjaan dan atau antara peserta dan pengusaha :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dapat diselesaikan secara musyawarah;</li> <li>- Jika tidak didapatkan perdamaian, maka dilaksanakan mediasi;</li> <li>- Jika tidak dapat juga diselesaikan, maka penyelesaiannya dapat diajukan ke pengadilan negeri.</li> </ul> <p>Pengusaha yang tidak memenuhi kewajibannya :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sanksi administratif berupa teguran tertulis dan tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.</li> </ul> <p>Sanksi administratif diberikan berdasarkan hasil pemeriksaan oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang berasal dari pengaduan</p>



		<p>dan/atau tindak lanjut hasil pengawasan ketenagakerjaan yang kemudian tindak lanjut hasil pemeriksaan tersebut dituangkan ke dalam nota pemeriksaan. Jika nota pemeriksaan tidak dilaksanakan oleh pengusaha, maka pengawas ketenagakerjaan menyampaikan laporan ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan beserta nota pemeriksaan kepada direktur jenderal yang melakukan pengawasan terhadap ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi, lalu direktur jenderal atau kepala dinas menyampaikan rekomendasi kepada pejabat yang berwenang untuk mengenakan sanksi administratif dan pelaksanaan pengenaan sanksi administratif tersebut diberitahukan kepada Menteri.</p>
--	--	--

Pemutusan hubungan kerja dapat menciptakan keadaan hukum yang berbeda, tergantung dari perjanjian kerja. Perjanjian kerja di Indonesia dikenal dalam 2 (dua) bentuk yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang dibuat hanya untuk pekerjaan tertentu yang dapat dilihat berdasarkan jenis, sifat atau kegiatan pekerjaannya yang hendak selesai dalam waktu menurut kesepakatan para pihak.<sup>74</sup> Perjanjian kerja waktu tertentu dibentuk hanya untuk pekerjaan yang bersifat sementara (musiman) dan dapat diperkirakan rampung dalam hitungan waktu yang singkat, biasanya pekerja dalam perjanjian ini disebut dengan pekerja tidak tetap. Sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak dijelaskan secara lengkap dan detail, baik dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maupun dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu pada umumnya diartikan sebagai pekerjaan yang jenis, sifat maupun kegiatan pekerjaannya tidak terbatas, perjanjian ini dibuat untuk mengikat antara pengusaha dan pekerja dalam pekerjaan yang bersifat tetap, maka dari itu pekerja dalam perjanjian ini disebut dengan pekerja tetap.

---

<sup>74</sup> Pasal 80 angka 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Selain itu, pemutusan hubungan kerja terbagi atas 2 (dua) sebab yaitu pemutusan hubungan kerja atas permintaan pekerja dan atas permintaan pengusaha sebagai berikut :<sup>75</sup>

- a. Pemutusan hubungan kerja atas permintaan pekerja disebabkan oleh :
  - 1) Secara suka rela pindah pekerjaan yang lebih baik atau karena alasan lain;
  - 2) Secara suka rela karena tidak adanya kepuasan kerja;
  - 3) Membuat ulah agar hubungan kerja dipruskan karena tidak adanya kepuasan kerja.
- b. Pemutusan hubungan kerja atas keinginan pengusaha disebabkan oleh :
  - 1) Pelanggaran disiplin oleh pekerja;
  - 2) Memiliki itikad yang tidak baik (*unfair labour practices*);
  - 3) Terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha;
  - 4) Terjadi perubahan tata kerja perusahaan;
  - 5) Keadaan perusahaan;
  - 6) Kebijakan pemerintah yang secara tidak langsung mengakibatkan pemutusan hubungan kerja.

Alasan pemutusan hubungan kerja dapat juga didasarkan pada adanya *force majeure* (keadaan memaksa) seperti adanya pandemi covid-19 karena terjadinya pandemi merupakan keadaan yang kendalinya di luar kemampuan manusia serta tidak terhindarkan sehingga menimbulkan

---

<sup>75</sup> John Suprihanto, *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, 2002, hal. 118

keadaan/kewajiban/Tindakan yang tidak dapat dilaksanakan oleh para pihak (pengusaha/perusahaan/pekerja). Pemutusan hubungan kerja berdasarkan adanya pandemi covid-19 memiliki landasan hukum yaitu Pasal 81 angka 44 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menetapkan Pasal 154a disisipkan antara Pasal 154 dan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan alasan keadaan memaksa mendapatkan hak pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) serta uang penggantian hak yang mengacu pada ketentuan pasal 156 ayat (4), ketentuan tersebut mengacu pada Pasal 164 ayat (1).<sup>76</sup>

Terkait dengan durasi manfaat dimana dalam aturan tersebut, durasi maksimum dari manfaat mencapai hingga 6 (enam) bulan sehingga menimbulkan pertanyaan terhadap masa tidak bekerja (pengangguran) lebih pendek atau lebih lama dari 6 (enam) bulan atau jika pekerja mendapatkan pekerjaan sebelum masa manfaat berakhir serta apakah pekerja masih mendapatkan manfaat jika masa tidak bekerja lebih lama. Eligibilitas kepesertaan program jaminan kehilangan pekerjaan juga sangat bergantung pada pemberi kerja sehingga jika terjadi kasus dimana perusahaan tidak

---

<sup>76</sup> Nirwana Hendri Sulistyono dan Surahmad, *Perlindungan Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Jakarta, 2020, hal. 8

disiplin untuk membayarkan iuran, maka pekerja tidak akan bisa mendapatkan manfaat program jaminan kehilangan pekerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur mengenai alasan melakukan pemutusan hubungan kerja pada Pasal 81 angka 42 termasuk keadaan memaksa, namun perlu diketahui Pasal 161 sampai dengan Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang sistem penghitungan hak dari alasan-alasan pemutusan hubungan kerja dihapuskan sehingga tidak ada perbedaan tentang sistem penghitungan dari masing-masing alasan pemutusan hubungan kerja. Perubahan ketentuan tersebut hanya memiliki dampak kepada pekerja tetap, karena bagi pekerja tidak tetap yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, maka pekerja tidak tetap berhak atas kompensasi sebesar upahnya ketika masih aktif bekerja sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tetap memiliki kekuatan hukum mengikat karena tidak diubah maupun dicabut dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.<sup>77</sup>

Pasal 19 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, manfaat jaminan kehilangan pekerjaan hanya dapat diajukan jika peserta memiliki masa iuran paling sedikit selama 12 (dua belas) bulan dalam 24 (dua puluh empat)

---

<sup>77</sup> *Ibid*

bulan dan telah membayar iuran paling singkat 6 (enam) bulan berturut-turut pada BPJS Ketenagakerjaan sebelum terjadi pemutusan hubungan kerja atau pengakhiran hubungan kerja. Hal tersebut bisa menjadi celah bagi pekerja kontrak/musiman dan alih daya yang kemungkinan besar tidak bisa terdaftar, begitu juga pekerja tetap juga bisa saja tidak mendapatkan jaminan karena banyak perusahaan yang tidak mendaftarkan jaminan sosial para pekerjanya. Perusahaan sering lalai dalam hal pemenuhan hak pekerja atas pesangon atau mengurangi nilai pesangon yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan dengan dalil keadaan pandemi, hal tersebut dikarenakan oknum pelaku usaha memahami pesangon hanya sebatas nilai uang yang digunakan oleh seseorang yang mengalami pemutusan hubungan kerja untuk sekedar bertahan hidup sampai mendapatkan pekerjaan lain atau sebagai modal untuk menjalankan usaha. Kekeliruan perspektif tersebut mengakibatkan pesangon menjadi hal yang substitutive dan tidak primer, padahal pesangon adalah bentuk penghormatan dari pelaku usaha kepada pekerja atas dedikasi dan kinerja yang telah diberikan pada masa bekerja.<sup>78</sup>

Permasalahan lain yang terdapat dalam Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan adalah beberapa persyaratan yang diwajibkan pada pekerja untuk menerima

---

<sup>78</sup> Kristianus Jimy Pratama, *Meninjau Politik Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Keadaan Pandemi*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2021, hal.12

manfaat program jaminan kehilangan pekerjaan terlalu ketat dan tidak mencerminkan kondisi aktual di lapangan, misalnya sebagai berikut :<sup>79</sup>

- a. Persyaratan manfaat jaminan kehilangan pekerjaan akan hilang jika tidak mengajukan klaim manfaat selama 3 (tiga) bulan sejak terjadinya pemutusan hubungan kerja yang berarti akan sangat bergantung pada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena proses pemutusan hubungan kerja di Indonesia sejak tahap bipartite hingga dikeluarkan putusan yang memiliki kekuatan hukum mengikat membutuhkan waktu lebih dari 3 (tiga) bulan sejak pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Dalam Pasal 157A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diatur selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya. Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja tapi dengan tetap membayar upah serta hak lainnya. Hal tersebut dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya, namun tidak ada pasal yang secara khusus mengatur mengenai hak pekerja/buruh atas jaminan kehilangan pekerjaan sehingga jika terjadi sengketa yang melebihi

---

<sup>79</sup> Fernandi Mahendrasusila, *Dampak Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Terhadap Sistem Jaminan Sosial Nasional di Indonesia*, Jurnal Hukum, Vol.1, Nomor 1, Juli 2021, hal 92-93

jangka waktu 3 (tiga) bulan, manfaat dari jaminan kehilangan pekerjaan rentan hangus;

- b. Persyaratan interval 5 (lima) tahun masa iuran antara klaim manfaat jaminan kehilangan pekerjaan yang pertama dengan klaim manfaat berikutnya tidak berdasarkan fakta di lapangan karena tidak ada jaminan bahwa setelah pekerja kembali bekerja maka tidak akan mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum masa kerjanya mencapai 5 (lima) tahun;
- c. Bagi pekerja dengan hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) baru akan dianggap mengalami pemutusan hubungan kerja jika hubungan kerjanya diputus dalam jangka waktu perjanjiannya, sementara pekerja yang menyelesaikan jangka waktu perjanjian kerjanya dianggap bukan mengalami pemutusan hubungan kerja bukan mengalami pemutusan hubungan kerja sehingga tidak akan menerima manfaat jaminan kehilangan pekerjaan sehingga hal tersebut sangat merugikan, karena walaupun selama bekerja telah ikut iuran tapi ketika kehilangan pekerjaan akibat PKWT tidak diperpanjang dan belum mendapatkan pekerjaan baru justru tidak mendapatkan hasil dari iurannya.

Ketatnya persyaratan untuk mengikuti program jaminan kehilangan pekerjaan dapat disebabkan karena tunjangan bagi pengangguran yang diberikan secara khusus mengandung *moral hazard* atau risiko



penyalahgunaan karena dalam situasi perekonomian yang tidak pasti maka orang cenderung menyalahgunakan hak untuk mendapatkan tunjangan sehingga persyaratannya harus ditentukan secara tegas.<sup>80</sup> Persyaratan yang ada pada program jaminan kehilangan pekerjaan selain memang dibutuhkan waktu yang cukup lama untuk mengumpulkan dana guna menanggung beban biaya programnya, juga masih berlaku ketentuan kompensasi pesangon ketika pekerja terkena pemutusan hubungan kerja dan mengenai besaran bantuan uang tunai yang diberikan dalam program jaminan kehilangan pekerjaan telah berdasarkan “*best practice*” serta menyesuaikan kemampuan sumber pendanaan yang dapat menjadi kendala terbesar mengingat kurangnya kesadaran dari sisi pengusaha dan juga sisi pekerja tentang pentingnya jaminan sosial.

Aturan tentang pesangon sebelumnya telah diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memuat tentang besaran pesangon dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun sebesar 1 (satu) bulan upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tapi kurang dari 2 (dua) tahun sebesar 2 (dua) bulan upah;
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun sebesar 3 (tiga) bulan upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun sebesar 4 (empat) bulan upah

---

<sup>80</sup> Sentanoe Kertonegoro, *Dampak Makro Ekonomis Jaminan Sosial Terhadap Pembangunan Nasional*, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta, 1999, hal. 27

- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun sebesar 5 (lima) bulan upah;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun sebesar 6 (enam) bulan upah;
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun sebesar 7 (tujuh) bulan upah;
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun sebesar 8 (delapan) bulan upah;
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih sebesar 9 (sembilan) bulan upah.

Selain pesangon Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur tentang uang penghargaan dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap berlaku dengan perubahan, yaitu dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon

dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

Uang penggantian hak tersebut mengalami perubahan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja huruf (c) yaitu penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat dihilangkan sehingga pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja menerima 2 (dua) penggantian hak saja.

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan merupakan aturan baru yang sesuai dengan amanat Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sehingga menjadi bukti bahwa negara hadir dalam memberikan perlindungan hukum terkait pemberian pesangon melalui jaminan kehilangan pekerjaan sehingga pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja tetap dilindungi dalam jangka waktu tertentu sambil mencari pekerjaan baru. Pemerintah juga menerbitkan Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dalam rangka mengoptimalkan dan menjamin perlindungan kepada pekerja dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan dengan memperluas cakupan hingga pekerja di sektor informal. Jaminan kehilangan pekerjaan harus dijalankan dengan baik dan selalu diperhatikan

prosesnya agar tujuannya dapat terpenuhi dan tidak menimbulkan masalah di kemudian hari serta perlu disosialisasikan kepada pengusaha dan pekerja serta keberhasilan dari suatu program jaminan sosial sangat ditentukan dengan beberapa faktor, yaitu sebagai berikut :<sup>81</sup>

- a. Manfaat program dari program jaminan sosial harus cukup menarik dan memberikan rasa aman pada para pesertanya;
- b. Kemudahan untuk memperoleh manfaat atau santunan yang dijanjikan;
- c. Kredibilitas dan kepercayaan publik terhadap kemampuan badan penyelenggara jaminan sosial sehingga mampu menjamin rasa aman para peserta;
- d. Peran pemerintah, pemberi kerja dan pekerja serta para pemangku kepentingan lainnya dalam memahami prinsip penyelenggaraan jaminan sosial.

## **2. Dampak Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Terhadap Pemberi Kerja dan Pekerja**

### **a. Bagi Pemberi Kerja**

Pemberi kerja harus mengikutsertakan para tenaga kerjanya dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, jaminan hari tua dan jaminan kematian, sesuai dengan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor

---

<sup>81</sup> Sulastomo, *Sistem Jaminan Sosial Nasional : Sebuah Introduksi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hal 7-11

24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yaitu “pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan untuk seluruh karyawannya tanpa terkecuali. Hingga tahun 2020, ada banyak kasus dimana perusahaan lalai dalam mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program-program jaminan wajib Pemerintah terutama karyawan kontrak dan *outsourse*.<sup>82</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja kluster ketenagakerjaan fokus pada perluasan lapangan kerja sehingga juga memberikan ruang bagi mempekerjakan karyawan kontrak serta *outsourse*. Hal tersebut bisa saja berdampak pada tidak terlindunginya para pekerja kontrak oleh jaminan sosial berkaitan dengan kemauan pemberi kerja dalam memberikan jaminan sosial dan perpindahan segmen peserta.

Selain faktor diatas, perlu diperkuat fungsi pengawasan dalam manajemen perusahaan untuk memastikan seluruh proses yang penting untuk menjalankan perusahaan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Fungsi pengawasan atau *controlling* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan biasanya hanya dilaksanakan jika berkaitan dengan jalannya perusahaan, bukan jaminan terhadap tenaga kerja, padahal fungsi pengawasan sangat diperlukan untuk menghindari permasalahan dan penyimpangan.

---

<sup>82</sup> <https://finansial.bisnis.com/read/20201007/215/1302065/uu-cipta-kerja-sah-pengamat-bisa-berpengaruh-ke-struktur-kepesertaan-bpjs>, diakses pada tanggal 03 Juli 2021, pukul 13.09 WIB

Sesuai dengan elemen penting dari negara hukum Indonesia yang berdasarkan Pancasila, yaitu sebagai berikut:<sup>83</sup>

- 1) Keserasian hubungan antara pemerintah dan rakyat berdasarkan asas kerukunan;
- 2) Hubungan fungsional yang proporsional antara kekuasaan-kekuasaan negara;
- 3) Penyelesaian sengketa secara musyawarah dan perdila sebagai sarana terakhir jika musyawarah gagal;
- 4) Keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Upaya perlindungan hukum bagi masyarakat diarahkan pada:<sup>84</sup>

- 1) Upaya mencegah terjadinya sengketa atau mengurangi terjadinya sengketa sehingga sarana perlindungan hukum yang preventif diutamakan daripada perlindungan hukum represif;
- 2) Upaya penyelesaian sengketa antara pemerintah dan rakyat secara musyawarah dan penuh kekeluargaan;
- 3) Penyelesaian sengketa melalui peradilan menjadi jalan terakhir dan bukan forum konfrontasi sehingga harus tercermin suasana damai dan tenteram melalui hukum acaranya.

Ketentuan bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjaanya dalam program jaminan sosial yang diwajibkan oleh Pemerintah adalah sebagai berikut :

---

<sup>83</sup> Ellydar Chaidir, *Negar Hukum, Demokrasi dan Konstalasi Ketatanegaraan Indonesia*, Kreasi Total Media, Yogyakarta, 2007, hal. 72

<sup>84</sup> *ibid*

- 1) Pengusaha yang tidak patuh pada jaminan sosial ketenagakerjaan sampai dengan 3 (tiga) bulan akan mewajibkan pengusaha membayar terlebih dahulu manfaat yang merupakan hak pekerja. Setelah pengusaha melunasi kewajiban jaminan sosial maka pengusaha dapat meminta ganti manfaat tersebut pada BPJS Ketenagakerjaan;
- 2) Pengusaha yang tidak mengikutsertakan atau tidak memenuhi persyaratan keikutsertaan program jaminan kehilangan pekerjaan akan mewajibkan pengusaha untuk membayar manfaat sebagaimana yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan;
- 3) Sanksi yang akan diberikan pada pengusaha jika tidak menaati Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan disesuaikan dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sanksi administratif diberikan oleh Menteri, Menteri terkait, gubernur, bupati atau walikota, atau pejabat yang ditunjuk sesuai dengan kewenangannya yang berupa :
  - a) Teguran tertulis atas pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha; dan

- b) Tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu yang mana sanksinya diberikan oleh unit pelayanan publik tertentu pada pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pengenaan sanksi administratif diberikan berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang berasal dari pengaduan dan/atau tindak lanjut hasil pengawasan ketenagakerjaan. Tindak lanjut hasil pemeriksaan dituangkan dalam nota pemeriksaan, jika nota pemeriksaan tidak dilaksanakan oleh pengusaha, maka pengawas ketenagakerjaan menyerahkan laporan ketidakpatuhan kepada direktur jenderal yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi, selanjutnya direktur jenderal atau kepala dinas menyampaikan rekomendasi kepada pejabat yang berwenang memberikan sanksi administratif serta memberitahukan pelaksanaan pengenaan sanksi administratif kepada Menteri.<sup>85</sup>

#### **b. Bagi Pekerja**

Hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja secara yuridis adalah pekerja memiliki prinsip kebebasan karena negara tidak

---

<sup>85</sup> Pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan



menghendaki adanya praktik perbudakan yang dilakukan oleh siapapun.<sup>86</sup> Konsep pemberian pesangon yang didasarkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja berarti mewajibkan perusahaan untuk memberikan sebuah apresiasi kepada pekerja yang telah memberikan kontribusi pada perusahaan sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan menjamin pekerja mendapatkan uang tunai sebesar 45% dari upah selama 3 (tiga) bulan dan 23% pada 3 (tiga) bulan berikutnya. Selain uang tunai, pekerja akan mendapatkan akses informasi pasar kerja dan akses pelatihan kerja, dengan catatan pekerja mendapatkan manfaat tersebut jika sudah membayar iuran setindaknya selama 12 (dua belas) bulan dalam 24 (dua puluh empat) bulan dan sudah membayar iuran selama enam bulan secara berturut-turut sebelum terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Kekuatan dari program *unemployment insurance* selain memberikan rasa keamanan sosial terhadap eks pekerja, juga sebagai penstabil otomatis terhadap ekonomi negara.<sup>87</sup> Hal tersebut disebabkan karena ketika pertumbuhan ekonomi melambat yang dapat menyebabkan peningkatan pengangguran dengan cepat karena perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja, maka jumlah manfaat *unemployment insurance* yang

---

<sup>86</sup> Ari Hernawan, *Keberadaan Uang Pesangon Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun*, Kerta Patrika, Vol. 38, Nomor 1, 2016

<sup>87</sup> Le Than Tung, *Role of Unemployment Insurance in Sustainable Development in Vietnam : Overview and Policy Implication*, Entrepreneurship and Sustainability Issues, Vol.6, No. 3, Maret, 2019, hal. 1040

dibayarkan juga akan meningkat, maka eks pekerja dapat menggunakan manfaat jamina tersebut untuk belanja kebutuhan sehari-hari dan uang ini akan secara otomatis meningkatkan permintaan agregat dengan *multiplier mechanic* yang pada akhirnya berkontribusi untuk pertumbuhan ekonomi negara.<sup>88</sup> Misalnya pada penelitian Corson yang menemukan bahwa pada saat resesi ekonomi Amerika Serikat tahun 1990-an, perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa adanya manfaat *unemployment insurance* lalu terdapat lebih dari 70% eks pekerja yang jatuh dalam kemiskinan.<sup>89</sup>

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan menyelesaikan permasalahan bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dari dampak krisis ekonomi yang sedang terjadi di Indonesia pada masa pandemi Covid-19 serta menghindarkan permasalahan pencairan dini jaminan hari tua. Jaminan hari tua memberikan santunan jika pekerja mencapai umur 55 tahun, mengalami cacat, meninggal dunia, meninggalkan Indonesia untuk tidak kembali lagi atau mengalami pemutusan hubungan kerja dengan masa kepesertaan setidaknya 5 (lima) tahun.<sup>90</sup> Pada dasarnya, jaminan hari tua merupakan jaminan sosial yang dirancang untuk memberikan manfaat berupa kepastian jaminan bagi keberlangsungan hidup pada masa yang akan datang saat pekerja udah tidak produktif lagi.<sup>91</sup> Bertentangan dengan hakikat

---

<sup>88</sup> *ibid*

<sup>89</sup> Corson, *a Study of Unemployment Insurance Recipients and Exhautees : Findings From a National Survey*, US Department of Labor, Washington D. C., 1990, hal. 100

<sup>90</sup> Dede Agus, *Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja*, Fiat Justicia Jurnal Ilmu Hukum, Vol.8, No.1, 2014, hal. 63

<sup>91</sup> *Ibid*, hal. 65

dasarnya, data BPJS Ketenagakerjaan menyatakan fakta yang berbeda, yaitu 85% klaim jaminan hari tua hingga tahun 2020 dilakukan sebelum masa pensiun.<sup>92</sup> Klaim tertinggi berada pada kisaran Rp1.000.000,- (satu juta rupiah) hingga Rp5.000.000,- (lima juta rupiah).<sup>93</sup>

Jaminan kehilangan pekerjaan memberikan manfaat uang tunai, akses informasi kerja dan pelatihan kerja yang mana peserta jaminan kehilangan pekerjaan adalah pekerja yang telah atau baru diikutsertakan dalam program jaminan sosial. Peserta harus merupakan warga negara Indonesia yang belum mencapai 54 (lima puluh empat) tahun pada saat mendaftar dan memiliki hubungan kerja dengan perusahaan.<sup>94</sup> Memiliki hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja, sehingga program jaminan kehilangan pekerjaan mencakup perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pengecualian dari manfaat jaminan kehilangan pekerjaan adalah jika pekerja mengundurkan diri, cacat total tetap, pensiun atau meninggal dunia, serta pada pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diberikan jika pemutusan hubungan kerja terjadi sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu.<sup>95</sup>

---

<sup>92</sup> Muhammad Idris, 22 Januari 2019, "BPJS TK Keluar sebelum Pensiun, Ini Alasannya,"[https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4395592/banyak\\_peserta-bpjstk-keluar-sebelum-pensiun-ini-alasannya](https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4395592/banyak_peserta-bpjstk-keluar-sebelum-pensiun-ini-alasannya), diakses tanggal 28 Juli 2021 pukul 09.18 WIB

<sup>93</sup> BPJS Ketenagakerjaan, 20 Februari 2021, "Jaminan Kehilangan Pekerjaan" <https://www.usp2030.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=5F8CvqUPByjnfjAH2fRGBdpLX-13AGkG0eU6ZFfYrWrAGTQ107zc!445242879? id=5686>, diakses tanggal 28 Juli 2021 pukul 09.21 WIB

<sup>94</sup> Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

<sup>95</sup> Pasal 20 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Manfaat uang tunai diberikan setiap bulan dengan ketentuan paling banyak 6 (enam) bulan upah sebesar 45% dari upah dengan maksimal batas atas upah yang saat ini ditetapkan sebesar Rp5.000.000,- (lima juta rupiah) untuk 3 (tiga) bulan pertama dan sebesar 25% dari upah dengan maksimal batas upah Rp5.000.000,- (lima juta rupiah) untuk 3 (tiga) bulan berikutnya.<sup>96</sup> Akses informasi pasar kerja diberikan dalam bentuk layanan informasi pasar kerja dan bimbingan jabatan yang dilakukan oleh pengantar kerja dan/atau petugas antarkerja melalui sistem informasi ketenagakerjaan. Layanan bimbingan jabatan diberikan dalam bentuk asesmen diri atau penilaian diri dan konseling karir, sedangkan pelatihan kerja diberikan dalam bentuk pelatihan kerja milik pemerintah, swasta atau perusahaan. Pekerja mendapatkan hak atas manfaat jaminan kehilangan pekerjaan dengan mengajukannya paling banyak 3 (tiga) kali selama masa usia kerja, yaitu paling cepat setelah terpenuhinya masa iuran selama lima tahun sejak memperoleh manfaat jaminan kehilangan pekerjaan pertama dan setelah terpenuhinya masa iuran selama lima tahun sejak memperoleh manfaat jaminan kehilangan pekerjaan kedua.<sup>97</sup>

Syarat pengajuan manfaat jaminan kehilangan pekerjaan yaitu dengan adanya komitmen untuk bekerja kembali dan bukti pemutusan hubungan kerja yang dilengkapi dengan surat pemutusan hubungan kerja dari perusahaan dan tanda terima laporan pemutusan hubungan kerja dari Dinas

---

<sup>96</sup> Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

<sup>97</sup> Pasal 37 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Tenaga Kerja, perjanjian bersama yang telah didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial dan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama serta petikan atau putusan pemutusan hubungan kerja yang telah memiliki kekuatan hukum tetap. Manfaat tunjangan tunai, dukungan pencarian kerja, pelatihan keterampilan dan penempatan kerja merupakan paket bantuan yang dibutuhkan para pencari kerja. Seluruh sistem ini membantu pekerja Indonesia agar dapat dipekerjakan serta menjaga Indonesia tetap produktif pada era kompetisi global.

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan merupakan bentuk upaya dari Pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat terutama para pekerja di Indonesia sehingga terwujud kesejahteraan sosial. Skema jaminan kehilangan pekerjaan dapat mempercepat eks pekerja mendapatkan pekerjaan baru dan mencegahnya kehilangan motivasi untuk mencari kerja, namun skema jaminan kehilangan pekerjaan masih perlu disosialisasikan dan menyesuaikan pelatihan kerjanya sesuai dengan permintaan pasar agar benar memberikan manfaat nyata. Program jaminan kehilangan pekerjaan harus disosialisasikan kepada pemberi usaha selaku pemegang kewajiban agar bisa melaksanakan peraturan jaminan kehilangan pekerjaan sesuai aturan dan segera mendaftarkan para pekerjanya lalu perlu disosialisasikan pada pekerja agar mengetahui hak-hak pekerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja.

## B. Perbandingan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang Berlaku di Indonesia Dengan Negara lain

Ketentuan dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 102 Tahun 1952 mengenai Standar Minimal Jaminan Sosial mengatur setidaknya 9 (Sembilan) cabang perlindungan atau jaminan sosial yaitu tunjangan kesehatan, tunjangan sakit, tunjangan pengangguran, tunjangan persalinan, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua, tunjangan pensiun, tunjangan keluarga dan tunjangan ahli waris. Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 102 mengatur mengenai persyaratan bagi pengangguran yang dapat memperoleh asuransi kehilangan pekerjaan), yaitu sebagai berikut :

1. Pengangguran paksa;
2. Pengangguran sementara;
3. Pengangguran harus tetap bisa bekerja;
4. Penganggur harus tetap mau bekerja kembali;
5. Penganggur harus bersedia menerima pekerjaan yang cocok.

Setiap negara menggunakan pendekatan yang berbeda dalam melaksanakan program jaminan sosial, namun ada prinsip-prinsip umum yang menjadi ciri sebuah program jaminan sosial, yaitu :<sup>98</sup>

1. Program jaminan sosial tumbuh dan berkembang sejalan dengan pertumbuhan ekonomi negara;

---

<sup>98</sup> Sulastomo, *Op. Cit*, hal 14-15

2. Ada peran peserta untuk ikut membiayai program jaminan sosial melalui mekanisme asuransi atau tabungan;
3. Kepesertaan bersifat wajib sehingga *the law of large numbers* cepat terpenuhi;
4. Peran negara yang besar baik dalam hal regulasi, kebijakan maupun penyelenggaraan program jaminan sosial;
5. Bersifat non-profit sehingga nilai tambah hasil investasi harus dikembalikan untuk peningkatan program jaminan sosial;
6. Penyelenggaraan program jaminan sosial harus diselenggarakan dengan penuh kehati-hatian, transparan dan akuntabel mengingat terkait kebutuhan masyarakat yang jumlahnya besar dan sifat program jaminan sosial yang berkelanjutan.

Setiap negara anggota yang menerapkan Konvensi ILO Nomor 102 harus memastikan memberikan tunjangan untuk pengangguran sesuai dengan pasal-pasal yang ada dalam Konvensi. Jaminan kehilangan pekerjaan atau dalam dunia internasional dikenal dengan istilah *unemployment insurance* yang tujuan utamanya adalah untuk mendukung secara finansial terhadap individu yang tidak memiliki pekerjaan selama individu tersebut sedang mencari pekerjaan. Konsep *unemployment insurance* adalah menjamin agar eks pekerja dan keluarganya berada pada keadaan sehat dan keadaan hidup yang layak dengan diberikannya tunjangan *unemployment insurance* lalu mempromosikan pasar kerja yang aktif untuk pekerjaan yang produktif sehingga *unemployment insurance* menyediakan

jaminan pendapatan dan meningkatkan kemampuan calon pekerja agar sesuai dengan permintaan atau penawaran dunia kerja.

Kebijakan ini telah dilakukan pada tahun 1935 dan 1940 oleh Amerika Serikat dan Kanada yang dilatarbelakangi oleh depresi besar pada sekitar tahun 1930, lalu negara Thailand mulai melakukan skema *unemployment insurance* pada tahun 2004.<sup>99</sup> Pada tahun 2016, telah ada 73 (tujuh puluh tiga) negara yang menerapkan skema *unemployment insurance*.<sup>100</sup> Setiap negara menciptakan kebijakan *unemployment insurance* dengan model yang berbeda-beda namun tetap sama-sama ingin mencapai perlindungan yang memadai terhadap risiko kehilangan pekerjaan dengan cara memperluas cakupan untuk memastikan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja mendapatkan kompensasi.<sup>101</sup>

Amerika Serikat memiliki aturan *unemployment insurance* dengan nama *Federal Unemployment Tax* dan *Social Security Act* dengan jaminan uang tunai paling sedikit sebesar USD1500 yang diterima setiap 3 (tiga) bulan sekali dalam setahun terhadap pekerja yang telah bekerja selama minimal 20 (dua) puluh hari dalam 1 (satu) tahun.<sup>102</sup> Seluruh pekerja industri, komersil, LSM, pegawai pemerintah dan lebih dari 75% pekerja di bidang peternakan dapat dijangkau oleh *unemployment insurance*, sedangkan bidang yang kurang tercakup adalah pekerja pada waktu tertentu (musiman) seperti konstruksi, wiraswasta, dan

---

<sup>99</sup> International Labour Organization, *Comparative Review of Unemployment and Employment Insurance Experiences in Asia and Worldwide*, International Labour Organization, Thailand, 2013, hal. X

<sup>100</sup> Johannes F. Schimieder and Till von Wachter, *The Effect of Unemployment Insurance Benefits : New Evidence and Interpretation*, Nber Working Paper, No, 22565, 2016, hal.2

<sup>101</sup> *Ibid*, hal.11

<sup>102</sup> *United States Code Federal Unemployment Tax Act Chapter 23 and Social Security Act Article 303*



sebagainya.<sup>103</sup> Problematika yang sama juga terjadi di Negara Argentina yang awalnya dimana *unemployment insurance* menutupi semua area sector privat kecuali pekerja konstruksi, domestic, guru, dosen dan perdesaan, namun sejak Januari 2011 pekerja konstruksi telah masuk dalam *unemployment insurance* karena adanya program Fondo de Cese Laboral.<sup>104</sup> Hal tersebut disebabkan oleh rendahnya pendapatan pekerja musiman.

Negara Jepang membentuk organisasi nasional yang memiliki cabang di seluruh wilayah negara bernama *Hello Work Centers* yang mencakup seluruh pekerja termasuk pekerja asing yang bekerja lebih dari 20 jam per-minggu, kecuali pekerja yang usianya diatas 65 tahun, pekerja paruh waktu dengan lama kerja kurang dari 20 jam per-minggu, pekerja sementara kurang dari 3 hari, pekerja musiman yang bekerja kurang dari 4 (empat) bulan dan kurang dari 30 jam perminggu dan pegawai pemerintah.<sup>105</sup> *Hello Work Centers* memiliki peran untuk menangani konsultasi ketenagakerjaan, penempatan kerja dan memberikan panduan bagi perusahaan tentang manajemen ketenagakerjaan sehingga perusahaan mampu membangun lingkungan untuk mempertahankan pekerjaan. Layanan dari *Hello Work Centers* membantu Angkatan kerja baru dengan tingkat kesuksesan yang besar sejak tahun didirikannya organisasi ini yakni tahun 2010. Negara Denmark pada tanggal 18 Mei 2017 telah melakukan revisi *unemployment insurance* dengan memberlakukannya pada wiraswasta dan

---

<sup>103</sup> W. Nicholson and Karen Needles, *Unemployment Insurance Strengthening the Relationship between Theory and Policy*, Journal of Economic Perspectives, Volume 20, Number 3, 2006

<sup>104</sup> Martin Gonzales Rozada, *Protecting Workers Against Unemployment in Latin America and the Caribbean : Evidence from Argentina*, Inter-American Development Bank, Argentina, 2011, hal.7

<sup>105</sup> Employment Insurance Act Number 116 year 1974

orang dalam pekerjaan non-standar, padahal *unemployment insurance* untuk wiraswasta jarang diatur karena sulitnya konsep dan administrasi untuk menentukan kapan wiraswasta menjadi pengangguran.<sup>106</sup>

Secara umum untuk mengajukan klaim *unemployment insurance* harus menyertakan umur pekerja, lamanya bekerja, dan alasan pemutusan hubungan kerja. Jangka waktu untuk menentukan kualifikasi pekerja yang mendapatkan *unemployment insurance* berbeda-beda pada setiap negara, negara yang mensyaratkan 6 (enam) bulan bekerja adalah Prancis, Argentina, Amerika Serikat, Jepang, Chile, Thailand dan Korea Selatan, sedangkan negara yang mensyaratkan minimal 12 (dua belas) bulan bekerja adalah China, Chile (pekerja permanen), Jerman, Denmark, Vietnam dan Bahrain. Negara Mongolia menetapkan jangka waktu bekerja yang paling lama yaitu 24 (dua puluh empat) bulan dan 9 (sembilan) bulan terakhir harus berkelanjutan.<sup>107</sup> Pasal 20 Konvensi ILO nomor 168 mengizinkan penolakan tunjangan jika pekerja kehilangan pekerjaannya karena melanggar aturan, keluar tanpa alasan yang jelas dan status pemutusan hubungan kerjanya masih menjadi sengketa di perselisihan hubungan industrial. Ada skema yang berbeda di beberapa negara dimana *unemployment insurance* masih bisa didapatkan walaupun pekerja mengundurkan diri secara sukarela dengan persyaratan amsa tunggu, misalnya Denmark yang mewajibkan masa tunggu selama 5 (lima) minggu dan tidak mendapatkan manfaat dari

---

<sup>106</sup> Jon Kvist, *Denmark : a New Unemployment Insurance Scheme for the Future Labour Market*, ESPN Report 2017/45, Juni, 2017, hal.53

<sup>107</sup> International Labour Organization, *Comparative Review of Unemployment*, hal. 13

*unemployment insurance* selama 3 (tiga) bulan pertama,<sup>108</sup> Jepang dengan masa tunggu 3 (tiga) bulan, Jerman dengan masa tunggu 12 (dua belas) minggu.<sup>109</sup>

Meskipun Indonesia belum mertifikasi konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952, Indonesia telah menerapkan perlindungan jaminan sosial berupa Jaminan Kesehatan Nasional, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun. Sejalan dengan ide Tunjangan Pengangguran yang terkandung dalam bagian IV Konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952, maka sistem jaminan sosial nasional di Indonesia mengalami penambahan yaitu adanya jaminan kehilangan pekerjaan dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan juga memuat aturan pada Pasal 10 ayat (1) Konvensi ILO Nomor 168 yang mensyaratkan pekerja harus tetap aktif mencari kerja dan selalu bersedia serta mampu untuk bekerja. Syarat bahwa seorang pekerja tetap aktif dapat disimpulkan dengan klasifikasi sebagai berikut :<sup>110</sup>

1. Melakukan pendaftaran ke kantor penempatan kerja dan mengakses pelayanan terkait pencarian pekerjaan;
2. Pendaftaran dan pelatihan kerja serta perkembangan kemampuan;
3. Pendaftaran lainnya seperti subsidi pemberi kerja dan pekerjaan publik;

---

<sup>108</sup> Organization for Economic Co-operation and Development, *The OECD Tax-Benefit Model for Denmark*, Paris L OECD, 2018, hal.5-7

<sup>109</sup> *Opcit*, hal. 15

<sup>110</sup> Antonia Asenjo and Clemente Pignatt, *Unemployment Insurance Scheme Around the World*, International Labour Organization, hal. 25

4. Bersedia dan mampu bekerja;
5. Tidak ada persyaratan khusus terkait pekerjaan (selalu mau bekerja dalam bidang apapun).

Negara Indonesia merumuskan konsep jaminan sosial dengan menyepakati suatu sistem jaminan sosial yang dibangun di atas 3 (tiga) pilar, yaitu sebagai berikut :<sup>111</sup>

1. Pilar pertama adalah pilar bantuan sosial yang menjadi pilar paling bawah bagi mereka yang miskin dan tidak mampu memiliki penghasilan tetap yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak, dalam praktiknya bantuan sosial ini diwujudkan dengan bantuan iuran oleh pemerintah agar mereka yang miskin dan tidak mampu tetap dapat menjadi peserta sistem jaminan sosial nasional;
2. Pilar kedua adalah pilar asuransi sosial yang merupakan sistem asuransi yang wajib diikuti bagi semua penduduk yang memiliki penghasilan di atas garis kemiskinan dengan membayar iuran yang proporsional terhadap penghasilannya. Pilar kesatu dan kedua merupakan pondasi sistem jaminan sosial nasional dalam memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak serta harus diikuti dan diterima oleh seluruh rakyat;
3. Pilar ketiga merupakan pilar tambahan bagi mereka yang menginginkan jaminan yang lebih besar dari jaminan kebutuhan standar hidup yang layak dan mereka yang mampu membeli jaminan tersebut. Pilar ini

---

<sup>111</sup> Hasbullah Thabrany, *Strategi Pendanaan Jaminan Kesehatan Indonesia Dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional*, Diskusi RPJMN Bappenas, Jakarta, 2008, hal. 6

dapat diisi dengan memberli asuransi komersial, tabungan sendiri atau program lain yang dapat dilakukan oleh perorangan atau kelompok seperti investasi saham, reksadana atau dengan membeli property sebagai tabungan bagi dirinya atau keluarganya.

Negara Jepang memberikan *unemployment insurance* berupa tunjangan harian yang didasarkan pada gaji yang diterima selama 6 (enam) bulan terakhir lalu dibagi menjadi 180 dikali 50% hingga 80%, dengan artian semakin rendah gaji maka semakin tinggi tingkat tunjangan yang akan diterima.<sup>112</sup> Pembayaran premi *unemployment insurance* juga menggunakan sistem yang berbeda pada setiap negara tapi tetap menggunakan 3 (tiga) sumber yaitu pekerja, pemberi kerja dan pemerintah. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dalam Pasal 11 menetapkan iuran program jaminan kehilangan pekerjaan dibayar setiap bulan dengan rincian iuran sebesar 0,46% dari upah dengan rincian 0,22% ditanggung oleh Pemerintah Pusat dan sisanya sebesar 0,24% merupakan rekomposisi jaminan kecelakaan kerja sebesar 0,14% dan jaminan kematian sebesar 0,10%.

---

<sup>112</sup> Aichi Labour Bureau, "To Those Who Have Left Their Jobs," <https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-foreigner/var/rev0/0110/3895/2013819175422.pdf>, diakses tanggal 06 Juli 2021, pukul 12.23 WIB

Berikut gambaran kontribusi premi pada setiap negara :<sup>113</sup>

Tabel 3.2 Perbandingan Premi Jaminan Kehilangan Pekerjaan Dari Beberapa Negara

No	Negara	Pekerja	Pemberi Kerja	Pemerintah
1.	Albania	-	0,9 dari gaji	-
	Argentina	-	0,89% s/d 1,59% gaji	Subsidi oleh pemerintah
3.	Austria	3% dari gaji	3% dari gaji	Subsidi oleh pemerintah jika terdapat defisit
4.	Bahrain	1% dari gaji	1% dari gaji	1% dari gaji
5.	Bulgaria	0,4% dari gaji	0,6% dari gaji	-
6.	Belanda		2,85% dari gaji	-
7.	Belgia	0,87% dari gaji	1,46% ditambah 1,6% bagi perusahaan yang memiliki lebih dari 10 (sepuluh) pekerja	Subsidi oleh pemerintah jika terdapat defisit
8.	Kanada	1,58% dari gaji	2,212% dari gaji	-

<sup>113</sup> International Labour Organization, *Comparative Review of Unemployment and Employment Insurance Experiences in Asia and Worldwide*, International Labour Organization, Thailand, 2013, hal 29-30

9.	RRC	1% dari gaji	2% dari gaji	Subsidi oleh pemerintah daerah
10.	Denmark	30% dari biaya tetap	-	70% dari biaya tetap
11.	Jerman	3% dari gaji	-	-
12.	Jepang	1,2% dari gaji	-	¼ dari pembayaran
13.	Kolombia	-	4% (termasuk tunjangan keluarga)	-
14.	Mauritius	1% dari gaji	2,5% dari gaji	Subsidi oleh pemerintah jika terdapat defisit
15.	Mongolia	1% dari gaji	-	-
16.	Polandia		2,45% dari gaji	-
17.	Thailand	0,5% dari gaji	-	0,25% dari gaji
18.	Turki	1% dari gaji	2% dari gaji	1% dari gaji
19.	Amerika Serikat		Rata-rata negara bagian sebesar 1% dari gaji	

			pajak federal, sebesar 0,6% dari gaji	
20	Vietnam	3% dari gaji	-	-



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**



## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka penulis mendapatkan kesimpulan sebagai berikut

1. Perlindungan hukum bagi para pekerja yang kehilangan pekerjaan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan cukup memadai karena kekuatan dari program jaminan kehilangan pekerjaan yang dibentuk oleh Pemerintah selain memberikan rasa keamanan sosial terhadap eks pekerja, juga sesuai dengan amanat Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjadi bukti bahwa negara hadir dalam memberikan perlindungan hukum terkait pemberian pesangon melalui jaminan kehilangan pekerjaan sehingga pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja tetap dilindungi dalam jangka waktu tertentu sambil mencari pekerjaan baru. Jaminan kehilangan pekerjaan merupakan salah satu jaminan sosial di Indonesia yang sangat baik karena jaminan tersebut sangat diperlukan terutama pada masa pandemi. Jaminan kehilangan pekerjaan harus dijalankan dengan baik dan selalu diperhatikan prosesnya agar tujuannya dapat terpenuhi dan tidak menimbulkan masalah di kemudian hari serta perlu disosialisasikan kepada pengusaha dan pekerja. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan merupakan bentuk upaya dari

Pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat terutama para pekerja di Indonesia sehingga terwujud kesejahteraan sosial. Skema jaminan kehilangan pekerjaan dapat mempercepat eks pekerja mendapatkan pekerjaan baru dan mencegahnya kehilangan motivasi untuk mencari kerja.

2. Perbandingan program jaminan kehilangan pekerjaan di Indonesia dengan negara lain terletak pada peraturan terkait dengan cakupan, persyaratan dan kontribusi premi. Jaminan kehilangan pekerjaan atau *unemployment insurance* di Indonesia dengan negara lain memiliki tujuan utama yang sama, yaitu untuk mendukung secara finansial terhadap individu yang tidak memiliki pekerjaan selama individu tersebut sedang mencari pekerjaan. Kebijakan ini telah dilakukan pada tahun 1935 dan 1940 oleh Amerika Serikat dan Kanada yang dilatarbelakangi oleh depresi besar pada sekitar tahun 1930, lalu negara Thailand mulai melakukan skema *unemployment insurance* pada tahun 2004. Pada tahun 2016, telah ada 73 (tujuh puluh tiga) negara yang menerapkan skema *unemployment insurance*. Setiap negara menciptakan kebijakan *unemployment insurance* dengan model yang berbeda-beda namun tetap sama-sama ingin mencapai perlindungan yang memadai terhadap risiko kehilangan pekerjaan dengan cara memperluas cakupan untuk memastikan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja mendapatkan kompensasi. Berdasarkan seluruh perbandingan ditemukan bahwa skema jaminan kehilangan pekerjaan efektif dalam mengatasi jumlah pengangguran, khususnya dalam masa resesi ekonomi serta dapat

melindungi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan mempertahankan tingkat kesejahteraan hidup.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepada Pemerintah khususnya Menteri Ketenagakerjaan yang secara khusus menangani bidang ketenagakerjaan, bahwa jaminan kehilangan pekerjaan merupakan jaminan sosial yang baru ada di Indonesia sehingga pelaksanaan program jaminan kehilangan pekerjaan harus diawasi dan dilakukan pembinaan agar berjalan dengan baik sehingga tujuan dari program ini terwujud dan tidak menimbulkan permasalahan. Skema jaminan kehilangan pekerjaan masih perlu disosialisasikan terhadap pemberi kerja selaku pemegang kewajiban agar bisa melaksanakan peraturan jaminan kehilangan pekerjaan sesuai aturan dan segera mendaftarkan para pekerjanya maupun pekerja agar mengetahui hak-hak pekerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja dan menyesuaikan pelatihan kerjanya sesuai dengan permintaan pasar agar benar memberikan manfaat nyata. Jarak pengajuan klaim jaminan kehilangan pekerjaan juga harus diatur lebih lanjut perihal terjadinya sengketa antara pemberi kerja dan pekerja yang membutuhkan waktu lebih dari 3 (tiga) bulan hingga adanya putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial sehingga pekerja tetap mendapatkan hak atas manfaat jaminan kehilangan pekerjaan.

2. Kepada Pemerintah agar mengadopsi jaminan kehilangan pekerjaan atau dalam dunia internasional disebut sebagai *unemployment insurance* dengan tetap mempertahankan dan selalu memperhatikan perkembangan zaman agar skema jaminan kehilangan pekerjaan dapat memberikan lebih banyak manfaat kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

- Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum*, Toko Gunung Agung, Jakarta, 2002
- Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1986
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Awaludin Marwan, *Teori Hukum Kontemporer Suatu Pengantar Postmodernisme Hukum*, Rangkang Education, Yogyakarta, 2010
- Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia, *Perlindungan Masyarakat Miskin Terhadap Akses Kesehatan Pada Konteks Desentralisasi*, Jakarta, 2009
- E. Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Pustaka Tinta Emas, Surabaya, 1986
- Ellydar Chaidir, *Negara Hukum, Demokrasi dan Konstalasi Ketatanegaraan Indonesia*, Kreasi Total Media, Yogyakarta, 2007
- Ellydar Chaidir, *Hukum dan Teori Konstitusi*, sebagaimana dikutip Novendri M. Nggilu, *Hukum dan Teori Konstitusi (Perubahan Konstitusi yang Partisipatif dan Populis)*, UII Press, Jakarta, 2015
- FX Djumiadji, *Perjanjian Pemborongan*, Jakarta, Penerbit Bina Aksara, 1987
- H. P Panggabean, *Penerapan Teori Hukum Dalam Sistem Peradilan Indonesia*, Alumni Bandung, 2014

- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Pradya Paramita, Jakarta, 1980
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1985
- Jimly Asshidiqie, *Struktur Ketatanegaraan Republik Indonesia*, Makalah Penegakan Hukum Dala Era Pembangunan Berkelanjutan, Denpasar, 2003
- Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme*, Mahkamah Konstitusi dan Pusat Studi Hukum Tata Negara FH , Jakarta, 2004
- Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jakarta, 2006
- John Rawls, *A Theory of Justice*, Belknap Press Second Edition, Cambridge, 1999
- John Suprihanto, *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, 2002
- Karl Marx, *Capital I*, Progress Publisher, Moscow, 1887
- Karl Marx, *Das Capital : Kritik der Politisechen Oekonomie, Volume I (terjemahan oleh Oey Hay Djoen, Kapital, Sebuah Kritik Ekonomi Politik, Buku I)*, Hasta Mitra, Jakarta, 2004
- Ken Budha Kusumandari, *Karl Marx, Revolusi dan Sosialisme : Sanggahan Terhadap Franz Magnis Suseno*, Resist Book, Yogyakarta, 2004
- King Faisal Sulaiman, *Teori Peraturan Perundang-undangan dan Aspek Pengujiannya*, Thafa Media, 2017

- Kranenburg, R. dan Tk. B. Sabaroedin. *Ilmu Negara Umum*. Cetakan Kesebelas, Pradnya Paramita, Jakarta, 1989
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014
- Lili Rasjidi dan I. B. Wysa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rusdakarya, Bandung, 1993
- Maria Farida Indrati Soeprapto, *Ilmu Perundang-Undangan, Dasar-Dasar dan Pembentukannya*, Kanisius, Yogyakarta, 2006
- Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia, *Panduan Pemasyarakatan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Sekretaris Jendral MPR RI, Jakarta, 2010
- Moh. Kusnardi dan Haramily Ibrahim, *Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia*, Universitas Indonesia, Jakarta
- Ni'matul Huda, *Hukum Tata Negara Indonesia Edisi Revisi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Prenada Media, Jakarta, 2005
- Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum Edisi Revisi*, Kencana, Jakarta, 2017
- Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi*, Gadjah Mada
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1983
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia : Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam*

*Lingkungn Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi, Peradaban, Surabaya, 2007*

Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra, Aditya Bakti, Bandung, 2000

Satjipto Rahardjo, *Penyelenggaraan Keadilan Dalam Masyarakat Yang Sedang Berubah*, Jurnal Masalah Hukum, 1993

Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001

S. T Kansil, *Sistem Pemerintahan Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003

Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1988

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 1988

Sudikno Mertokusumo, *Teori Hukum*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, 2012

Sulastomo, *Sistem Jaminan Sosial Nasional : Sebuah Introduksi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008

Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, *Filsafat, Teori, dan Ilmu Hukum*, Raja Grafindo, Jakarta, 2012

Thamrin, *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau Publishing, Pekanbaru, 2018

Thamrin, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau Publishing, Pekanbaru, 2019

Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002



Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, PT. Rajawali, Jakarta, 2008

## **B. JURNAL ILMIAH**

Ari Hernawan, *Keberadaan Uang Pesangon Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun*, Kerta Patrika, Vol. 38, Nomor 1, 2016

Antonia Asenjo and Clemente Pignatt, *Unemployment Insurance Scheme Around the World*, International Labour Organization

Corson, *a Study of Unemployment Insurance Recipients and Exhautees : Findings From a National Survey*, US Department of Labor, Washington D. C., 1990

Damanhuri Fattah, *Teori Keadilan Menurut John Rawls*, Jurnal TAPIs Vol.9, 2013

Dede Agus, *Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja*, Fiat Justicia Jurnal Ilmu Hukum, Vol.8, No.1, 2014

Gunther Teubner, *Substantivve and Reflexsive Elements in Modern Law*, Law and Society Review, Vol. 17, No.2, 2006

International Labour Organization, *Comparative Review of Unemployment and Employment Insurance Experiences in Asia and Worldwide*, International Labour Organization, Thailand, 2013

- J.S Mah dan S.C. Yoon, *Determinants of FDI Flows into Indonesia and Singapore*, International Area Studies Review
- Johanes F. Schimieder and Till von Wachter, *The Effect of Unemployment Insurance Benefits : New Evidence and Interpretation*, Nber Working Paper, No, 22565, 2016
- Jonathan Wolff, *Liberal Democracy and Its Critics Perspectives in Contemporary Political Thought*, Polity Press, 2001
- Jon Kvist, *Denmark : a New Unemployment Insurance Scheme for the Future Labour Market*, ESPN Report 2017/45, Juni, 2017
- Kadek Remy Dewata Putra, *Penyelenggaraan Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan di Kota Denpasar*, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar, 2014
- Kristianus Jimmy Pratama, *Meninjau Politik Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Keadaan Pandemi*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2021
- Le Than Tung, *Role of Unemployment Insurance in Sustainable Development in Vietnam : Overview and Policy Implication*, Entrepreneurship and Sustainability Issues, Vol.6, No. 3, Maret, 2019
- Mark. J, *The Shareholder Wealth Maximization Norm and Industrial Organization*, Harvard Law School John M. Olin Center for Law, Economics and Business Discussion Paper Series, Cambridge
- Martin Gonzales Rozada, *Protecting Workers Against Unemployment in Latin America and the Caribbean : Evidence from Argentina*, Inter-American Development Bank, Argentina, 2011

- Nirwana Hendri Sulistyو dan Surahmad, *Perlindungan Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Jakarta, 2020
- Organization for Economic Co-operation and Development, *The OECD Tax-Benefit Model for Denmark*, Paris : OECD, 2018
- Sendjun H. Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Rineka Citra, Jakarta, 1998
- Siti Ummu Adillah dan Sri Anik, *Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan*, Yusticia Volume 4, Nomor. 3, September-Desember 2015
- Subjianto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 17 No. 6, 2011
- Thamrin S., *Job Opportunities and Challenges in the Indonesian Market Based on the Asean Economic Community Era*, Vol.40 Number 7, 2019
- Wahyudi, *The Impact of Foreign Direct Investment on Economic Growth in Indonesia 1980-2004, a Causality Approach*, Journal of Indonesian Economy and Business
- Suhartoyo, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, Universitas Diponegoro, Administrative Law & Governance Journal, Vol.2, 2019

W. Nicholson and Karen Needles, *Unemployment Insurance Strengthening the Relationship between Theory and Policy*, Journal of Economic Perspectives, Volume 20, Number 3, 2006

Yohanes Suhardin, *Peranan Hukum Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat*, Jurnal Hukum Pro Justicia, Volume 25, Nomor 3, Juli, 2007

### C. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

United States Code Chapter 23 Federal Unemployment Tax Act 2012

Social Security Act of 1935

### D. INTERNET

Aichi Labour Bureau, *“To Those Who Have Left Their Jobs,”* diakses tanggal 06 Juli 2021, <https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-foreigner/var/rev0/0110/3895/2013819175422.pdf>

Andreas Limongan, *Masalah Pengangguran di Indonesia*, 2001, diakses pada tanggal 24 November 2020, <https://www.library.ohioi.edu>

Arif Iskandar, *Pertumbuhan Ekonomi Tinggi dan Mitos Penyerapan Tenaga*

*Kerja*, diakses pada tanggal 24 November 2020 , <http://beritasore.com>

BPJS Ketenagakerjaan, 20 Februari 2021, “Jaminan Kehilangan Pekerjaan”,

diakses tanggal 28 Juli 2021,

<https://www.usp2030.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=5F8CvqUPByjnfjAH2fRGBdpLX-13AGkG0eU6ZFfYrWrAGTQ107zc!445242879?id=5686>

Muhammad Idris, 22 Januari 2019, “BPJS TK Keluar sebelum Pensiun, Ini

Alasannya, diakses tanggal 28 Juli 2021, ”<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4395592/banyak-peserta-bpjstk-keluar-sebelum-pensiun-ini-alasannya>

Putu Dewi Adi Damayanthi, JKP Diterapkan Tahun Depan, Jaminan Kehilangan

Pekerjaan Kurangi Beban Pengusaha, diakses pada tanggal 08 Oktober 2021, <https://bali.tribunnews.com/2021/09/15/jkp-diterapkan-tahun-depan-jaminan-kehilangan-pekerjaan-kurangi-beban-pengusaha?page=2>

Robert C. Kelly, *Labor Theory of Value*, 29 November 2020, diakses pada

tanggal 06 Juli 2021, <https://www.investopedia.com/terms/l/labor-theory-of-value.asp#:~:text=Understanding%20the%20Labor%20Theory%20Of,in%20the%20two%20labor%20times>

Wibi Pangestu Pratama, UU Cipta Kerja Sah, Pengamat: Bisa Berpengaruh ke

Struktur Kepesertaan BPJS, diakses pada tanggal 06 Juli 2021, <https://finansial.bisnis.com/read/20201007/215/1302065/uu-cipta-kerja-sah-pengamat-bisa-berpengaruh-ke-struktur-kepesertaan-bpjs>