

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kesejahteraan sosial bagi kehidupan yang layak demi terwujudnya suatu bentuk jaminan sosial atas dasar hak – hak manusia untuk memperoleh suatu perlindungan sosial dengan memenuhi hak dan kewajibannya. Tertuang pada Undang – Undang Dasar 1945 Pasal 28 H ayat (3) “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat” dan Pasal 34 ayat (2)” Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Jaminan sosial memiliki peran penting dalam kehidupan manusia terutama bagi pekerja untuk mengantisipasi risiko kerja. Dari kedua pasal tersebut jaminan sosial merupakan hak kebutuhan manusia dalam kesejahteraan hidup dan negara sebagai sistem penyelenggaraan dari jaminan sosial untuk kesejahteraan kehidupan manusia.

Jaminan sosial bagi pekerja/buruh sebagaimana telah dicantumkan dan diakui dalam Deklarasi Hak – Hak Asasi Manusia dalam Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa pada Pasal 25 bahwa “Setiap Orang berhak atas perlindungan dan jaminan pada waktu mengalami pengangguran, sakit, cacat, kematian dan hari tua”. Serta pengakuan dalam Konvensi ILO no. 102 tahun 1952 memuat standar minimum

untuk program jaminan sosial meliputi tunjangan hari tua, sakit, cacat, kematian, dan pengangguran serta pelayanan medis bagi tenaga kerja yang menderita sakit¹.

Pemerintah Indonesia melaksanakan amanat konstitusi terkait jaminan sosial dalam menyelenggarakan jaminan tersebut tertuang pada Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN). Sistem jaminan sosial nasional (SJSN) merupakan tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggaraan jaminan sosial tertuang Pasal 1 angka 2 UU No. 40 Tahun 2004. Sistem jaminan sosial nasional pada dasarnya merupakan program negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Dalam program ini setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal – hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.² Program jaminan sosial bagi pekerja/buruh dikelola oleh badan dibawah pemerintah terdapat dua badan yakni Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS Kesehatan) dan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan).

Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 Pasal 6 ayat (1) dan (2) bahwa BPJS terdapat dua lembaga BPJS yakni BPJS Kesehatan yang menyelenggarakan program jaminan kesehatan, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan yang

¹ Sentanoe Kertonegoro, *Jaminan Sosila Prinsip dan Pelaksanaannya Di Indonesia*, Ctk. Kedua, PT Mutiara Sumber Widya, Jakarta, 1987, hlm. 38

² Penjelasan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional paragraf 1

menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian. Program BPJS Ketenagakerjaan merupakan program penting bagi pekerja/buruh untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mencegah suatu resiko kerja untuk menjamin kehidupan berkelanjutan dan berjangka panjang. Perusahaan atau pemberi kerja memberikan jaminan tersebut kepada pekerja/buruh untuk meningkatkan kesejahteraan kehidupan dan masa depan bagi pekerja/buruh.

Hak pekerja diatur dalam peraturan perundang – undangan Indonesia terutama diatur dalam Undang – Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan Pasal 28 D ayat (2) menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dengan hak tersebut, seseorang yang telah mendapatkan pekerjaan maka negara ikut menjamin hak pekerja untuk memperoleh imbalan atau upah yang layak, perlakuan yang adil dalam hubungan kerja³.

Pekerja/buruh membutuhkan suatu jaminan akan keberlangsungan masa kerja dalam melakukan pekerjaan dengan situasi yang aman, tidak dikecam oleh rasa was-was yang dibatasi oleh masa kerja yang terbatas⁴. Pemerintah harus ikut campur mengenai pengaturan hak pekerja dalam hubungan kerja menurut Undang – Undang Ketenagakerjaan mengenai perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan

³ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2016, hlm. 29

⁴ Ibid, 29.

peraturan perusahaan untuk memperoleh upah dan jaminan sosial bagi pekerja secara adil dan layak.

Setiap pekerjaan memiliki risiko kerja atas kegiatan yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Risiko kerja dipengaruhi atas aktivitas dirinya sendiri atau suatu keadaan dalam pekerjaan tersebut. Pengertian risiko dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yakni akibat yang kurang menyenangkan (merugikan, membahayakan) dari suatu perbuatan atau tindakan.⁵ Menurut ahli Prof. Dr. Ir. Soemarno, M.S. pengertian risiko adalah suatu kondisi yang timbul karena ketidakpastian dengan seluruh konsekuensi tidak menguntungkan yang mungkin terjadi.⁶ Pasal 35 ayat (3) Undang - Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 bahwa “ Pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Pada tahun 2023 Pemerintah Indonesia mengesahkan Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, dikarenakan terjadi inkonstitusional bersyarat pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja cacat secara formil. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah mengubah beberapa pasal dalam Undang – Undang ketenagakerjaan antara lain program jaminan sosial. Salah satunya UU Cipta Kerja

⁵ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

⁶ Muhyiddin, *Pengertian dan Konsep Risiko*, terdapat dalam <file:///C:/Users/wulan/Downloads/01%20Pengertian%20%20Konsep%20Risiko.pdf> ,Diakses tanggal 16 Desember 2022 pukul 12.10 WIB

ini menambah program baru pada jaminan sosial yakni Jaminan Kehilangan Pekerjaan atau (JKP) pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang mengubah Pasal 18 yakni:

Jenis program jaminan sosial meliputi:

- a. Jaminan kesehatan;
- b. Jaminan kecelakaan kerja;
- c. Jaminan hari tua;
- d. Jaminan pensiun;
- e. Jaminan kematian;
- f. Jaminan kehilangan pekerjaan.⁷

Jaminan kehilangan pekerjaan ini merupakan program baru bagi sistem jaminan sosial nasional yang mana hanya dikhususkan bagi korban PHK saja.

Jaminan kehilangan pekerjaan telah diatur secara khusus pada Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 ini tidak mengalami perubahan walaupun Undang-Undang yang mendasari adanya terbentuknya jaminan kehilangan pekerjaan ini mengalami perubahan sehingga peraturan pemerintah ini masih berlanjut dan berlaku. Pasal 1 angka 1 PP No 37 Tahun 2021 mengenai pengertian jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) adalah jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan

⁷ Lihat Pasal 82 bagian jenis program jaminan sosial Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

hubungan kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Pemerintah menambah program baru jaminan sosial berupa JKP untuk memberikan solusi kepada pekerja/buruh yang mengalami PHK masih terdapat kesempatan untuk mencari pekerjaan dengan fasilitas dari program tersebut.

Pemutusan hubungan kerja atau disingkat PHK suatu hal yang ditakutkan oleh pekerja/buruh. Bagi pekerja/buruh di PHK akan terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari PHK tersebut.⁸ Pengertian PHK diatur Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. Pemerintah harus memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh yang mengalami PHK dalam bentuk kompensasi moneter untuk mengganti kehilangan atau berkurangnya pendapatan dan pelayanan sebagai akibat pekerja terkena peristiwa atau kondisi seperti kecelakaan, penyakit, kehamilan, persalinan, hari tua dan kematian⁹.

Penyelenggaraan program jaminan kehilangan pekerjaan memiliki tujuan yakni bahwa jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan

⁸ Abdul Khakim, *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Empat edisi revisi, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm175

⁹ Shintya kurnia beti fadina dan Sugeng Hadi Poernomo, “ Jaminan Sosial Untuk Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja”. 2022. Jurnal Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

pekerjaan berdasarkan Pasal 46 B Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.¹⁰ Tujuan dari UU tersebut dalam memperluas program jaminan sosial ini antara lain untuk menyerap banyak tenaga kerja dengan penyesuaian berbagai aspek pengaturan termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang berkesinambungan dalam rangka meningkatkan daya saing dan penguatan kualitas sumber daya manusia serta untuk mempercepat penanggulangan kemiskinan dan ketimpangan pendapatan di Indonesia.¹¹ Selain hal tersebut, pemerintah memberikan usulan mengenai program tersebut salah satunya mengadopsi ketentuan dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 102 Tahun 1952 mengenai (Standar Minimum) jaminan sosial mengenai tunjangan pengangguran.¹²

Program ini diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan Kementerian Ketenagakerjaan dan bidang ketenagakerjaan yang berada di kabupaten dan/atau kota yang pekerja/buruh sudah terdaftar dalam program iuran jaminan sebelumnya. Iuran JKP ini bersumber dari dana anggaran pemerintah pusat dan iuran peserta BPJS ketenagakerjaan dari jaminan sosial yang lain. Pemberi kerja atau perusahaan wajib mengikutsertakan pekerja/buruh sebagai peserta dalam program JKP¹³ sejak peraturan pemerintah ini disahkan. Program jaminan kehilangan pekerjaan

¹⁰ Lihat Pasal 46B Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

¹¹ Fernandi Mahendrasusila. “ Dampak Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerja Terhadap Sistem Jaminan Sosial Nasional Di Indonesia”. , Jurnal Hukum Visio Justisia. Vol. 1 No 1. Juli, 2021, hlm. 72

¹² Ibid, hlm 73.

¹³ Lihat pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021

memberikan manfaat sebagaimana diatur pada Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 yakni:

Manfaat JKP berupa:

- a. Uang tunai;
- b. Akses informasi pasar kerja; dan
- c. Pelatihan kerja.

Penyelenggaraan dari manfaat JKP ini memiliki tanggung jawab masing-masing seperti halnya uang tunai diselenggarakan oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan sedangkan akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja diselenggarakan oleh pihak Kementerian Ketenagakerjaan atau bidang ketenagakerjaan yang berada di wilayah kabupaten dan/atau kota melalui aplikasi SISNAKER (sistem informasi ketenagakerjaan) pada bagian Siap Kerja. Pelaksanaan manfaat jaminan kehilangan pekerjaan masih terdapat kendala mengenai penerapan manfaat terutama pada akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja yang diberikan oleh pemerintah kepada pekerja/buruh belum sesuai dengan harapan pekerja/buruh yang mengklaim manfaat JKP tersebut sebab dilakukan secara sistem melalui aplikasi SISNAKER.¹⁴

Penyelenggara program jaminan kehilangan pekerjaan ini diselenggarakan pada bulan Februari tahun 2022 dan wilayah Kota Yogyakarta pada tahun 2022 terdapat kasus pemutusan hubungan kerja setelah *pandemic covid-19*. Kasus PHK

¹⁴ Wawancara dengan Bapak Soko staff pengembangan dan pelatihan kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tanggal 27 Maret 2023 jam 13.30 WIB

Yogyakarta tahun 2022 terdapat sejumlah 131 pekerja/buruh dari 5 perusahaan di Kota Yogyakarta.¹⁵ Dari data BPJS Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta bahwa pada tahun 2022 dari 5 perusahaan tersebut yang memenuhi persyaratan mengklaim manfaat JKP hanya satu perusahaan saja dan perusahaan lain belum memenuhi persyaratan yang ditentukan. Sehingga pelaksanaan manfaat program jaminan kehilangan pekerjaan di Kota Yogyakarta belum maksimal dikarenakan pihak perusahaan tidak mendaftarkan jaminan sosial secara lengkap, pekerja/buruh yang tidak termasuk kriteria alasan mendapatkan manfaat JKP, dan pekerja/buruh yang mengalami PHK tidak ingin mengurus manfaat JKP tersebut.¹⁶

Berdasarkan fakta penjelasan diatas tersebut bahwa implementasi Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja khususnya di Kota Yogyakarta belum dirasakan secara penuh manfaat jaminan kehilangan pekerjaan bagi pekerja/buruh PHK. Dengan hal ini penulis beranggapan bahwa terdapat kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein* sehingga penulis melakukan hasil penelitian dengan judul “Implementasi Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan terhadap Pekerja/Buruh yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Kota Yogyakarta”.

¹⁵ Wawancara dengan Bapak Dwiyono Kepala Bidang Hubungan Industril Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tanggal 3 Februari 2023 jam 09.00 WIB

¹⁶ Wawancara dengan Bapak Indri BPJS Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta pada tanggal 15 Maret 2023 jam 19.00 WIB

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Kota Yogyakarta?
2. Apa faktor penghambat implementasi Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan terhadap pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Kota Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian :

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memahami implementasi pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan terhadap pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Kota Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat implementasi pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan terhadap pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Kota Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, yakni :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini sebagai bahan atau informasi di bidang ilmu hukum untuk memberikan gambaran yang nyata kepada mahasiswa, akademisi, masyarakat umum, dan pemerintah serta pembaca untuk menambah dan memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai implementasi pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan terhadap pekerja/buruh yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kota Yogyakarta mengenai manfaat dari program jaminan kehilangan pekerjaan dan faktor penghambat dari program jaminan kehilangan pekerjaan tersebut.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan suatu pemikiran baru mengenai bidang ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan terutama jaminan kehilangan pekerjaan terhadap pekerja/buruh yang dilakukan pemutusan hubungan kerja. serta memberikan solusi mengenai jaminan tersebut untuk dapat diterapkan dimasyarakat terutama bagi pekerja/buruh yang dilakukan pemutusan hubungan kerja.

E. Orisinalitas Penelitian

Penelitian sebelumnya telah meneliti mengenai jaminan kehilangan pekerjaan namun tentang “Implementasi Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Terhadap Pekerja/Buruh yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Kota

Yogyakarta” sama sekali belum pernah diteliti oleh peneliti yang lain. Maka peneliti akan mengulas lebih dalam dari beberapa referensi yang setema dengan penelitian jaminan kehilangan pekerjaan untuk menghindari plagiarisme.

No	Nama Penulis	Judul	Tujuan Penelitian
1.	Yuni Agustiana dari Universitas Jenderal Soedirman	Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Di Kabupaten Majalengka	Peneliti tersebut meneliti mengenai peraturan pemerintah jaminan kehilangan pekerjaan di kabupaten majalengka yang mana jaminan sosialnya tersebut belum optimal dalam menyelenggarakannya sebab beberapa perusahaan tersebut belum mendaftarkan pekerja/buruh ke dalam program BPJS. Sedangkan Penulis memiliki topik yang sama dengan peneliti tersebut namun berbeda pada objek penelitian. Metode penelitian peneliti

			menggunakan yuridis normatif sedangkan penulis empiris.
2.	Chintiya Oktaviani Silitonga dari Universitas Diponegoro	Prospek Pemberian Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) Guna Memberikan Perlindungan Hak Pekerja Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan	Peneliti mengarahkan bagi pekerja/buruh yang telah dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sudah mendapatkan dan didaftarkan ke jaminan kehilangan pekerjaan atau belum. Sedangkan penulis meneliti penerapan dari peraturan pemerintah jaminan kehilangan pekerjaan ini telah didaftarkan atau belum di BPJS ketenagakerjaan. Pada penelitian ini sama - sama menggunakan metode empiris.
3.	Nadia Arina Ilma dari Universitas	Kedudukan Hukum dan Tinjauan Asas Keadilan Bagi Pekerja yang	Peneliti melihat dari pemberian jaminan sosial terutama jaminan

	Muhammadiyah Malang	Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Mengenai Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan	kehilangan pekerjaan harus memberikan perlindungan yang adil dan memadai kepada para peserta BPJS program jaminan sosial agar pekerja/buruh yang sudah terdaftar atau belum terdaftar BPJS mendapatkan hak yang sama Sedangkan penulis fokus pada penerapan dari peraturan pemerintah jaminan kehilangan pekerjaan ini mengenai manfaat JKP dan faktor penghambat dalam menyelenggarakan manfaat tersebut. di Kota Yogyakarta.
--	------------------------	--	--

F. Tinjauan Pustaka

1. Pekerja/buruh

Pengertian pekerja/buruh Pasal 1 angka 3 UU No.13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam

bentuk lain. Pekerja/buruh merupakan orang yang bekerja pada suatu aktivitas yang diberikan oleh pemberi kerja atau perusahaan dengan diberikan timbal balik berupa upah atau imbalan. Bahwa pengertian dalam UU No. 13 Tahun 2003 maknanya secara umum namun mencakup seorang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam penegasan ini pekerja/buruh dalam menerima imbalan tidak hanya menerima berbentuk uang melainkan ada pula yang menerima dalam bentuk barang.¹⁷

Pekerja/buruh harus mempunyai hubungan kerja dengan pemberi kerja atau pengusaha sebab ini awal dari terjadi suatu pekerja/buruh memiliki ikatan hukum dengan pemberi kerja atau pengusaha. Pasal 1 angka 14 UU

Ketenagakerjaan mengenai Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja juga didefinisikan bahwa suatu perjanjian di mana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.¹⁸

Pengertian perjanjian kerja ini bahwa perjanjian tersebut dibuat antara para pihak yakni pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja dan aturan dalam perjanjian kerja ini telah disusun terlebih dahulu oleh pihak

¹⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. PT: Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm 46

¹⁸ Zainal Asikin, *Dasar – Dasar Hukum Pemburuan*, PT : Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm 65

pemberi kerja maka perjanjian ini berada pada satu pihak saja yakni pemberi kerja atau pengusaha. Perjanjian kerja ini timbullah hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pemberi kerja atau pengusaha setelah adanya perjanjian kerja tersebut. Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja merupakan bentuk lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.¹⁹ Dalam hubungan kerja memiliki unsur – unsur yakni :

- a. Adanya unsur work atau pekerjaan
- b. Adanya unsur perintah (command)
- c. Adanya upah (Pay)²⁰

2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hal yang ditakutkan oleh peker/buruh dalam suatu pekerjaan dan menjadi senjata pemberi kerja atau pengusaha untuk memegang hal tersebut. Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja ini diklarifikasi menjadi 4 (empat) kelompok yakni pemutusan hubungan kerja demi hukum, pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan, pemutusan

¹⁹ Ibid, hlm 61

²⁰ Ibid, hlm 63-64

hubungan kerja oleh pekerja/buruh, dan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.²¹

Ketentuan mengenai pengaturan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja menurut UU Ketenagakerjaan dalam pasal 150:

- a. Badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara.
- b. Usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²²

Pasal 151 ayat (1) UU ketenagakerjaan merupakan falsafah PHK yang harus dipedomani oleh semua subjek hubungan industrial yaitu pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja atau serikat buruh, dan pemerintah. Hal ini semua pihak harus berperan aktif untuk mencegah terjadinya setiap pemutusan hubungan kerja (PHK) terutama pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja/buruh.

Demikian serikat pekerja atau serikat buruh yang harus ikut membantu mewujudkan kondisi sosiologis dan psikologis secara kondusif dan harmonis dalam lingkungan kerjanya. Selain itu, melakukan upaya pembinaan secara sistematis, terarah, dan berkesinambungan dalam

²¹ Abdul khakim, op.cit. halm 179

²² Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh.Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm 87

meningkatkan motivasi dan prestasi kerja agar untuk menghindari dan mencegah adanya pemutusan hubungan kerja (PHK).²³

3. Jaminan sosial

Jaminan sosial berasal dari kata social dan security, istilah *social* berarti masyarakat atau orang banyak (*society*) sedangkan security diambil dari istilah bahasa latin “*secures*” dari asal kata “se” yang artinya pembebasan atau *liberation* dan “*curus*” yang berarti kesulitan atau uneasiness. Maka secara harafiah jaminan sosial adalah pembebasan kesulitan masyarakat atau suatu upaya untuk membebaskan masyarakat dari kesulitan.²⁴

Menurut Iman Soepomo dalam bukunya bahwa jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya dalam menjamin kepastian pendapatan (*income social security*) dalam hal pekerja/buruh yang kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya.²⁵

Jaminan Sosial diatur dalam Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Pengertian jaminan sosial Pasal 1 angka 1 UU SJSN yakni Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk

²³ Ibid, hlm 89

²⁴ Fernandi Mahendrasusila, op. cit. hlm 78

²⁵ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983, hlm 136

memberikan perlindungan sosial ekonomi keadaan masyarakat Indonesia dengan mengembangkan program jaminan sosial yang berdasarkan *funded social security* yakni jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.²⁶

Pemerintah menyelenggarakan program jaminan sosial melalui UU SJSN ini untuk melindungi hak pekerja / buruh dalam melakukan aktivitas kerja maupun tidak melakukan aktivitas tersebut. Ruang lingkup program jaminan sosial berdasarkan Pasal 18 UU SJSN meliputi jaminan kesehatan (JK), jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan hari tua (JHT), jaminan pensiun (JP), dan jaminan kematian (JKM). Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 18 menambah program jaminan sosial yakni Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Program jaminan kehilangan pekerjaan ini merupakan program jaminan sosial terbaru dalam sistem jaminan sosial nasional.

4. Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Lahirnya program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) yakni sebagai akibat tidak adanya jaminan sosial bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sehingga untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari – hari menggunakan manfaat JHT, sementara pada hakekatnya JHT merupakan perlindungan sosial pada saat pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena memasuki usia tua atau cacat total tetap.

²⁶ Asri Wijayanti., *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ctk Ketujuh, Sinar Grafika, Jakarta , 2017, hlm 122

Penyelenggaraan JKP bertujuan mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan/terkena pemutusan hubungan kerja sehingga akan memotivasi pekerja/buruh untuk berkeinginan bekerja kembali atau berusaha mandiri.²⁷ Pengertian JKP Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 yakni 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.

JKP menjadi suatu bentuk dalam menyelesaikan permasalahan sosial-ekonomi yang dialami oleh pekerja/buruh ketika di PHK. JKP merupakan bentuk dari asuransi sosial yang mana menanggungkan atas risiko kerja bagi pekerja/buruh yang mengakibatkan kehilangan pekerjaan. Program JKP dilaksanakan oleh Pemerintah dan BPJS Ketenagakerjaan, hal ini dilakukan secara rasional berdasarkan prinsip asuransi sosial.

Pekerja/buruh yang dihentikan dapat diberikan pelatihan kerja dan bantuan keuangan untuk jangka waktu tertentu. Dengan tujuan pemberian pelatihan kerja yakni untuk membantu para pekerja menemukan pekerjaan baru sehingga mereka tidak lagi menganggur.²⁸ JKP bagian dari asuransi sosial atas risiko kerja yaitu kehilangan kerja maka terdapat dua isu yang melatarbelakangi dikeluarkan kebijakan program ini yakni adanya

²⁷ Lihat penjelasan umum Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

²⁸ Try Wahyu Widanarti, Abdul Rachmad Budiono, dan Budi Santoso. "Job Loss Guarantee Program Policy as Legal Protection for Terminated Workers Based on Job Creation Law Article 46". *Yuridika*. No.2 Vol. 37, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, 2022, hlm. 486

pandemic covid-19 dan karena kesalahan penggunaan salah satu bentuk jaminan sosial ketenagakerjaan lain di Indonesia yakni jaminan hari tua (JHT).²⁹ Peserta dari JKP adalah pekerja/buruh yang telah ataupun baru diikutsertakan atau didaftarkan dalam program jaminan sosial dan memiliki hubungan kerja dengan pengusaha.³⁰

5. Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan)

Badan penyelenggaran jaminan sosial Ketenagakerjaan merupakan badan hukum yang menyelenggarakan jaminan sosial bagi pekerja/buruh di Indonesia. Pembentukan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) amanat dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial yang merupakan bagian dari Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Tujuan dibentuknya BPJS ini yakni untuk memberikan jaminan sosial kepada pekerja/buruh demi kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia.

Sebelum hadirnya BPJS ketenagakerjaan terdapat PT Jamsostek(Persero) yang mengurus dan mengatur mengenai jaminan. Lahirnya PT Jamsostek ini terdapat pembentukan peraturan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) sehingga PT Jamsostek ini sebagai wadah penyelenggaraan jaminan sosial tersebut. Program dari jaminan sosial tenaga kerja bertujuan

²⁹ Kamia Jennifer Wiryadi, Bayu Novendra, “ Jaminan Kehilangan Pekerjaan Dampak Pandmeic Covid-19: Penganturan, Manfaat, dan Perbandingan dengan Negara Lain”, *Negara Hukum*, No.1 Vol. 12, 2021, hlm 26

³⁰ Ibid, hlm 28

untuk memberikan perlindungan kebutuhan hidup bagi tenaga kerja dan keluarganya dengan memberikan kepastian penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti atau penghasilan yang hilang dan akibat dari risiko kerja.

Pada tahun 2004 pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan selanjutnya pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Dengan hal ini PT Jamsostek mengalami transformasi menjadi BPJS. BPJS memiliki dua produk yakni BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan fokus menyelenggarakan program jaminan sosial yakni Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Pensiun (JP). Dari program tersebut pekerja/buruh harus memiliki jaminan yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan tempat pekerja/buruh kerja.

Kemudian pada tahun 2020 pemerintah menerbitkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan mengalami perubahan Undang – Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang mana menambah pasal pada bagian sistem jaminan sosial nasional mengenai program jaminan sosial baru yakni Jaminan Kehilangan Pekerja (JKP). BPJS Ketenagakerjaan menambah program jaminan sosial yang baru yakni JKP bagi pekerja/buruh yang

mengalami PHK. Sehingga pemberi kerja/pengusaha wajib mendaftarkan pekerja/buruh sebagai peserta BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Sebab jaminan sosial merupakan suatu hal yang wajib bagi pekerja/buruh miliki untuk menunjang kehidupan berlangsung.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian hukum empiris yakni penelitian hukum yang menganalisis dan mengkaji bekerjanya hukum di dalam masyarakat.³¹ Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji penelitian hukum empiris adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti data primer.³²

2. Pendekatan Penelitian

a. Pendekatan Penelitian Empiris

Penulis meneliti karya tulis ilmiah ini dengan menggunakan metode pendekatan kombinasi yakni metode pendekatan normatif (studi pustaka) yakni peraturan perundang – undangan dan literatur yang berkaitan dengan isu hukum yang diteliti dan metode pendekatan sosiologi hukum yakni melalui lapangan untuk mengetahui dan menganalisis secara langsung mengenai jaminan kehilangan pekerjaan dari subjek hukum penelitian ini.

b. Objek Penelitian

³¹ Dr. H.Ishaq,S.H.,M.Hum. *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi*, , Alfabeta, Bandung: Alfabeta, 2017, hlm 70

³² Ibid

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian yakni jaminan kehilangan pekerjaan bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kota Yogyakarta.

c. Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi pihak – pihak untuk memberikan informasi mengenai penelitian jaminan kehilangan pekerjaan ini yakni :

1. Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta
2. Kepala Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Nasional Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini merupakan tempat penelitian dalam mengkaji jaminan kehilangan pekerjaan yang berada di Kota Yogyakarta.

4. Sumber Data Penelitian

- a. Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara melakukan studi lapangan.³³ Data primer ini berupa wawancara dan observasi kepada subjek penelitian untuk menjawab pertanyaan sesuai peran dalam suatu permasalahannya.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan melakukan studi kepustakaan.³⁴ Data sekunder ini berupa buku, jurnal,

³³ Ibid , hlm 99

³⁴ Ibid

artikel, peraturan perundang – undangan. Dalam data sekunder ini diperoleh dari bahan – bahan hukum terdiri dari yakni :

1. Bahan hukum primer adalah bahan yang mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis. Bahan hukum ini disesuaikan dengan jaminan kehilangan pekerjaan, seperti :

a) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

b) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

c) Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

d) Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Nasional

e) Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

menjadi Undang-Undang

f) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan pekerjaan

g) Konvensi *International Labour Organizatin* (ILO) No. 102 Tahun 1952 mengenai (Standar Minimal) Jaminan Sosial

2. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang tidak memiliki kekuatan yuridis seperti bahan hukum primer, seperti halnya buku, jurnal, artikel, pendapat hukum, hasil penelitian , *website* yang terpercaya yang membahas mengenai lingkupan program jaminan kehilangan pekerjaan
3. Bahan hukum tersier adalah bahan hukum sebagai pelengkap data primer dan data sekunder seperti halnya, kamus, ensiklopedia, dan sebagian.

c. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui teknik lapangan dengan cara wawancara dan observasi. Wawancara adalah alat pengumpul data untuk memperoleh informasi langsung dari responden.³⁵ Observasi adalah alat pengumpulan data yang tujuan penelitian hukum bersangkutan dengan perilaku hukum yang terjadi di dalam kenyataan.³⁶ Selain dengan teknik pengumpulan data primer ini juga menggunakan pengumpulan data berupa studi pustaka dari data sekunder.

5. Analisis Data

Data dalam penelitian dianalisis secara kualitatif yaitu data sekunder berupa teori, definisi, dan substansi dari berbagai literatur yang ada, peraturan perundang - undangan yang terkait serta data primer yang

³⁵ Ibid , Hlm 115

³⁶ Ibid, Hlm 119

diperoleh dari penulis dari wawancara, observasi, dan studi lapangan yang dilakukan. Kemudian penulis analisis menggunakan undang – undang yang berkaitan dengan kasus tersebut serta pendapat dari para ahli yang relevan sehingga penulis dapat memperoleh suatu gambaran dan kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah.

H. Kerangka Skripsi

Dalam penulisan karya ilmiah ini penulis memberikan gambaran mengenai penelitian yang akan disusun maka penulis bagian ini akan menguraikan mengenai kerangka skripsi atau sistematika penulisan dimana terdiri dari 4 (empat) bab. Mengacu pada Buku Panduan Tugas Akhir Penulisan Hukum Program Sarjana (S1) Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, dengan uraian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, orisinalitas penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan kerangka skripsi atau sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang tinjauan umum mengenai pekerja/buruh, pemutusan hubungan kerja (PHK), jaminan sosial, jaminan kehilangan pekerjaan, dan BPJS Ketenagakerjaan. Tinjauan

pustaka ini mengkaji teori – teori pada tiap sub bab sebagai landasan dalam penelitian ini.

BAB III : HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai uraian yang menjawab dan membahas permasalahan yang telah diteliti pada rumusan masalah tersebut.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini menguraikan yang berisi kesimpulan dan saran atas ringkasan jawaban permasalahan yang diteliti. Kesimpulan ini memuat atas ringkasan dari keseluruhan hasil penelitian yang diteliti tersebut. Sedangkan saran memberikan kepada pihak – pihak untuk mengkaji lebih lanjut dalam penelitian tersebut

