

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Indonesia selain sebagai negara hukum juga menganut konsep negara kesejahteraan (*welfare state*). Sebagai negara hukum, Indonesia memiliki tujuan untuk menjamin adanya kepastian hukum bagi seluruh warga negara, dan sebagai negara yang menganut konsep negara kesejahteraan Indonesia memiliki tujuan untuk mensejahterakan seluruh warga negaranya.

Dalam upaya mewujudkan negara hukum yang menjamin kepastian hukum dan negara *welfare state* yang menjamin kesejahteraan bagi warga negaranya, Indonesia terus berupaya untuk menghadirkan regulasi dan kebijakan yang berpihak dan memprioritaskan kepentingan dan hak warga negara terpenuhi secara adil dan merata. Regulasi dan kebijakan yang pro kesejahteraan warga negara ini dapat kita lihat dari berbagai sektor, salah satunya sektor ketenagakerjaan.

Sektor ketenagakerjaan menjadi unsur penting dalam mewujudkan negara hukum dan negara *welfare state*. Hal ini dikarenakan bidang ketenagakerjaan bersinggungan langsung dengan pertumbuhan ekonomi dan sumber daya manusia di Indonesia, apabila pertumbuhan ekonomi membaik, maka tingkat kesejahteraan warga negara mampu diwujudkan dengan mudah. Oleh karena itu, pemerintah telah mengakomodir berbagai upaya untuk mewujudkan kesejahteraan warga negara dalam sektor ketenagakerjaan melalui berbagai kebijakan dan regulasi di tingkat undang-undang maupun ketentuan peraturan perundang-undangan lainnya.

Ketenagakerjaan diatur secara khusus melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Nomor 13 Tahun 2003), dan kemudian sebagian ketentuannya telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU Nomor 6 Tahun 2023). Kedua undang-undang hadir untuk mengatur dengan jelas dan rinci mengenai seluruh hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, yang pada pokoknya

untuk menjamin adanya kepastian hukum dan kesejahteraan, serta mencegah adanya pihak yang dirugikan dalam hubungan kerja baik itu pihak pekerja/buruh maupun pihak pengusaha/pemberi kerja.

Berdasarkan pasal 1 angka 1 UU Nomor 13 Tahun 2003, Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Lebih lanjut, angka 2 dan 3 dalam pasal yang sama mendefinisikan pengertian dari tenaga kerja dan pekerja/buruh, yaitu mengatur bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Selain tenaga kerja dan pekerja/buruh, ketenagakerjaan juga berbicara tentang pemberi kerja atau pengusaha, di mana keduanya juga telah didefinisikan dalam ketentuan pasal 1 angka 4 dan 5 UU Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, dan/atau orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, dan/atau orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Dalam ketenagakerjaan, istilah hubungan kerja menjadi istilah yang sering digunakan untuk mendeskripsikan dengan sederhana ketenagakerjaan itu sendiri. Merujuk ketentuan pasal 1 angka 15 UU Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dalam hubungan kerja, yang menjadi unsur utama ialah pekerja/buruh dan pemberi kerja. Pekerja/buruh ialah satu bagian yang memberikan dukungan dalam

proses membangun ekonomi. Keberadaan pekerja/buruh sekaligus memberikan peran yang signifikan dalam melakukan aktifitas perekonomian yang bersifat nasional, sehingga kesejahteraan dan produktifitasnya harus dijaga. Pekerja/buruh yang berjumlah banyak juga merupakan modal dasar sumber daya manusia yang memberikan pergerakan roda perekonomian<sup>1</sup>. Selain pekerja/buruh, pemberi kerja juga menjadi instrumen penting yang berkontribusi menyediakan lapangan pekerjaan bagi para pekerja/buruh sehingga roda perekonomian bertumbuh dengan baik.

Pemerintah Indonesia memiliki perhatian khusus dan selalu berupaya agar hak dan kewajiban antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh dapat terpenuhi dan saling menguntungkan tanpa adanya hak yang dilanggar di antara keduanya. Pemberi kerja dan pekerja/buruh diharapkan memiliki kesetaraan dalam pemenuhan hak maupun pelaksanaan kewajiban. Oleh karena itu, berbagai kebijakan pemerintah yang melindungi kepentingan dan hak hukum pekerja/buruh maupun pemberi kerja telah diatur sedemikian rupa agar adanya jaminan dan perlindungan hukum bagi kedua belah pihak.

Kendati demikian, dalam perkembangan dan tahap implementasinya, ditemukan bahwa kesetaraan antara pemberi kerja dan pekerja/buruh sering tidak ada, yang terjadi adalah adanya ketimpangan di mana pemberi kerja lebih dominan dan pekerja/buruh sering berada di posisi yang tidak diuntungkan. Salah satu permasalahan yang sering terjadi adalah ketika pemberi kerja melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja. Pekerja/buruh yang mengalami PHK tentunya berada dalam kondisi yang tidak diuntungkan, oleh karenanya diperlukan perlindungan hukum yang memadai guna menjamin keberlangsungan dan keberlanjutan hidup yang layak bagi pekerja/buruh yang

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Ed-Revisi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 47.

mengalami PHK. Berdasarkan ketentuan pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa, dalam hal terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh.

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK juga diakomodir dan tertuang dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU Nomor 40 Tahun 2004) yang sebagian telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (UU Nomor 4 Tahun 2023). Lahirnya UU Nomor 40 Tahun 2004 yang sebagian telah diubah dengan UU Nomor 4 Tahun 2023 bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap orang yang bergabung dan menjadi peserta dari Jaminan Sosial Nasional (JSN) ini. Perlindungan JSN ini tidak hanya ditujukan kepada peserta saja melainkan juga kepada anggota keluarga pesertanya. Setiap pekerja/buruh menjadi subjek penting yang diharapkan menjadi bagian dan/atau anggota dari JSN ini.

Selain adanya JSN, perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK secara spesifik juga diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (PP Nomor 37 Tahun 2021). PP Nomor 37 Tahun 2021 merupakan peraturan teknis yang lahir oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah dicabut dan diubah terakhir dengan UU Nomor 6 Tahun 2023. Ketentuan pasal 1 angka 1 PP Nomor 37 Tahun 2021 telah mendefinisikan pengertian dari Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), yang menyatakan bahwa jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi, dan pelatihan kerja.

Merujuk pada definisi tersebut, JKP menjadi sebuah instrumen yang dipandang tepat untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK dengan tiga manfaat unggulan (uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja) yang akan diberikan bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK. Ketiga manfaat yang akan didapatkan oleh pekerja/buruh melalui JKP ini

dapat kita ketahui dengan rinci dan secara singkat melalui ketentuan Pasal 21 ayat 1 yang mengatur bahwa manfaat uang tunai diberikan setiap bulan paling banyak 6 (enam) bulan Upah dengan ketentuan sebagai berikut sebesar 45 % (empat puluh lima persen) dari Upah untuk 3 (tiga) bulan pertama, dan sebesar 25 % (dua puluh lima persen) dari Upah untuk 3 (tiga) bulan berikutnya. Kemudian Pasal 25 ayat 1 mengatur bahwa manfaat akses informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf b diberikan dalam bentuk layanan informasi pasar kerja, dan/atau bimbingan jabatan. Lebih lanjut dalam Pasal 30 mengatur bahwa: (1) Manfaat Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf c diberikan berupa pelatihan berbasis kompetensi; (2) Manfaat Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui integrasi akses informasi pasar kerja dan sistem informasi BPJS Ketenagakerjaan dalam Sistem Informasi Ketenagakerjaan; dan (3) Manfaat Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan secara daring dan/atau luring.

Pemberian manfaat JKP berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK ini ternyata tidak dapat diterima oleh seluruh pekerja/buruh. Terdapat pengecualian bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK yang tidak memenuhi kriteria sebagai penerima manfaat dari JKP. Berdasarkan pasal 20 ayat 1 PP Nomor 37 Tahun 2021 mengatur bahwa manfaat JKP bagi Peserta yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dikecualikan untuk alasan Pemutusan Hubungan Kerja karena mengundurkan diri, cacat total tetap, pensiun; atau meninggal dunia.

Pengecualian penerima manfaat JKP sebagaimana diatur di atas memberikan batasan dan penyempitan ruang lingkup penerima manfaat, khususnya pengecualian bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri. Sehingga manfaat JKP hanya berlaku bagi peserta JKP yang mengalami PHK atas inisiatif pengusaha/pemberi kerja saja.

Program JKP pada dasarnya dibuat untuk memihak dan membantu pekerja/buruh yang mengalami PHK agar dapat melangsungkan kehidupan dengan layak pasca PHK dan pekerja/buruh dapat bangkit kembali untuk memperjuangkan dan memperoleh pekerjaan yang layak demi kehidupan yang lebih baik. Oleh karena itu, Penulis beranggapan bahwa program JKP ini baik adanya dan sejalan dengan amanat konstitusi dan undang-undang yang berlaku yang pada pokoknya untuk menjamin hak setiap warga negara termasuk pekerja/buruh untuk mendapatkan kehidupan yang layak.

Berdasarkan data yang Penulis himpun melalui situs resmi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, pada periode bulan Januari sampai dengan Februari 2024 saja, tenaga kerja yang mengalami PHK terdapat 7.696 (tujuh ribu enam ratus sembilan puluh enam) orang<sup>2</sup>. Apabila merujuk pada tahun sebelumnya, periode Januari – November 2023 terdapat 57.923 (lima puluh tujuh ribu sembilan ratus dua puluh tiga) orang tenaga kerja yang mengalami PHK<sup>3</sup>. Tingginya jumlah PHK yang terjadi di Indonesia tentunya menjadi sebuah ancaman bagi para pekerja/buruh. Oleh sebab itu, program JKP sangatlah penting dan menjadi sebuah instrument yang mampu mengakomodir hak dan kepentingan serta perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh apabila sewaktu-waktu mengalami PHK.

Kendati demikian, yang perlu menjadi perhatian bersama adalah program JKP tidak berlaku untuk seluruh pekerja/buruh yang mengalami PHK. Pengecualian penerima manfaat JKP bagi pekerja/buruh sebagaimana ketentuan pasal 20 ayat 1 PP Nomor 37 Tahun 2021 yang telah Penulis uraikan sebelumnya menjadi perhatian khusus bagi pekerja/buruh. Selain itu, penerimaan manfaat JKP juga hanya berlaku bagi peserta program JKP, dan keikutsertaan pekerja/buruh menjadi anggota program JKP bergantung pada pengusaha/pemberi kerja yang

---

<sup>2</sup> Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2024, *Tenaga Kerja Ter-PHK, Februari 2024*, available from <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1795>, diakses pada tanggal 16 April tahun 2024.

<sup>3</sup> Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2024, *Tenaga Kerja Ter-PHK, November 2023*, available from <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1601>, diakses pada tanggal 16 April tahun 2024.

telah mendaftarkan pekerja/buruh untuk menjadi anggota JKP atau tidak. Oleh karenanya, pengusaha/pemberi kerja diwajibkan untuk melakukan pendaftaran pekerja/buruh menjadi peserta program JKP. Hal ini tentunya sudah terakomodir dan tertuang dalam ketentuan pasal 2 ayat 1 PP Nomor 37 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa Pengusaha wajib mengikutsertakan Pekerja/Buruh sebagai Peserta dalam program JKP.

Berdasarkan data yang Penulis himpun melalui situs resmi Jaminan Kehilangan Pekerjaan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, bahwa hingga saat ini terdapat lebih dari 10 juta (sepuluh juta) pekerja/buruh di seluruh Indonesia telah menjadi peserta program JKP<sup>4</sup>. Hal ini tentunya berbanding terbalik dengan jumlah penduduk bekerja yang ada di Indonesia yang berjumlah sekitar 140 juta (seratus empat puluh juta) orang<sup>5</sup>. Walaupun Penulis sejauh ini belum menemukan data resmi terkait jumlah dari pekerja/buruh di seluruh Indonesia, namun apabila merujuk pada perbandingan dari jumlah penduduk yang bekerja yang mencapai 140 (seratus empat puluh) juta orang dengan jumlah pekerja/buruh yang ikut program JKP sebanyak 10 (sepuluh) juta orang, maka Penulis dapat menyimpulkan bahwa masih banyak orang yang bekerja namun belum mendapatkan perlindungan hukum yang tersedia melalui program JKP.

Pekerja/buruh yang belum ikut serta dalam program JKP tentunya disebabkan oleh pengusaha/pemberi kerja yang tidak/belum mendaftarkan pekerja/buruh untuk menjadi peserta JKP. Dengan tidak ikut sertanya program JKP tentunya merugikan pekerja/buruh dan sewaktu-waktu terjadinya PHK maka tidak ada perlindungan hukum bagi pekerja/buruh tersebut. Oleh karena itu, program JKP menjadi sebuah keharusan untuk didapatkan oleh setiap pekerja/buruh di Indonesia tanpa terkecuali

---

<sup>4</sup> Kementerian Ketenagakerjaan RI dan BPJS, 2024, *Jaminan Kehilangan Pekerjaan*, available from <https://jkp.go.id/tentang>, diakses pada tanggal 16 April tahun 2024.

<sup>5</sup>Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2024, *Kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia Tahun 2021-2023*, available from <https://satudata.kemnaker.go.id/infografik/59#:~:text=Berdasarkan%20kegiatannya%2C%20angkatan%20k%20erja%20meliputi,pada%20periode%202021%20s.d.%202023>, diakses pada tanggal 16 April tahun 2024.

guna melindungi dan menjamin hak dan kepentingan hukum setiap pekerja/buruh di Indonesia.

Berdasarkan seluruh uraian di atas, maka Penulis hendak melakukan penelitian dan kajian secara komperhensif melalui penelitan hukum dengan judul: **“Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Di Indonesia”**.

### **B. Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan alasan-alasan yang diuraikan dalam latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaturan program jaminan kehilangan pekerjaan sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Indonesia?
2. Bagaimanakah implementasi program jaminan kehilangan pekerjaan sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Indonesia?

### **C. Ruang Lingkup Penelitian**

Pada dasarnya, menurut Imam Soepomo, perlindungan pekerja terbagi menjadi tiga jenis yakni<sup>6</sup> :

#### **1. Perlindungan Ekonomis**

Perlindungan Ekonomis dalam rangka upaya menjaga stabilitas ekonomi pekerja melalui pemberian pendapatan yang sesuai dengan kebutuhan dasarnya.

#### **2. Perlindungan teknis**

---

<sup>6</sup> Zaeni Asyhadie, 2008, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)* edisi revisi 2, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 20.

Perlindungan Teknis ialah upaya yang dilakukan guna melindungi dan menghindarkan pekerja dari resiko kecelakaan kerja. perlindungan yang demikian disebut terkait dengan Keselamatan Kerja.

### 3. Perlindungan sosial

Perlindungan Sosial ialah perlindungan yang berhubungan pada kehidupan bermasyarakat yang dalam visi misinya berguna untuk memudahkan pekerja dalam melakukan kegiatan sebagai bagian dari anggota masyarakat. Perlindungan sosial termasuk didalamnya adalah perlindungan kesehatan terhadap pekerja.

Secara keseluruhan ketiga jenis perlindungan dapat disatukan dengan istilah jaminan sosial.

Adapun ruang lingkup atau batasan kajian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menjelaskan pengaturan program jaminan kehilangan pekerjaan sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Indonesia.
2. Menganalisis implementasi program jaminan kehilangan pekerjaan sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Indonesia.

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian hukum ini adalah:
  - a. Untuk mengetahui bagaimana pengaturan program jaminan kehilangan pekerjaan sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Indonesia.
  - b. Untuk mengetahui bagaimana implementasi program jaminan kehilangan pekerjaan sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Indonesia.

2. Kegunaan penelitian hukum ini ialah:
  - a. Manfaat secara akademis yang akan diberikan melalui penelitian ini ialah tersedia bahan belajar atau diskusi tentang hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait program jaminan kehilangan pekerjaan.
  - b. Manfaat secara praktis penelitian ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Strata Satu dari Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia.

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Objek Penelitian**

Objek penelitian hukum yang dilakukan adalah pengaturan program jaminan kehilangan pekerjaan sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Indonesia dan implementasi program jaminan kehilangan pekerjaan sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Indonesia.

### **2. Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian yang dipilih oleh penulis adalah penelitian hukum Kepustakaan. Penelitian hukum kepustakaan dilangsungkan melalui tata cara menganalisis serta interpretasi beberapa hal yang teoritik terkait konsep, azas dan doktrin maupun norma hukum<sup>7</sup> khususnya yang berhubungan dengan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Pada jenis penelitian hukum normatif maka akan diletakkan norma sehingga tercipta bangunan hukum. Norma yang digunakan untuk membangun

---

<sup>7</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2010, *Penelitian Hukum Normatif - Suatu Tinjauan Singkat*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm. 27.

hukum diantaranya adalah kaidah, norma, putusan, doktrin maupun perjanjian<sup>8</sup>.

### 3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan penulis adalah Data Sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui proses yang tidak langsung dan diperoleh melalui perantara sebuah medium. Guna data sekunder ialah sebagai pendukung dalam penelitian dan terdiri dari beberapa bahan yakni:

a. Bahan Hukum Primer yang terdiri dari Peraturan Perundang-Undangan ialah:

- 1) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
- 4) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
- 5) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
- 6) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan;
- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

b. Bahan hukum sekunder ialah bahan hukum yang terdiri dari buku, literatur, dan jurnal hukum tentang Program Jaminan Sosial.

c. Bahan hukum tersier akan membantu bahan hukum primer maupun sekunder. Misalnya adalah yaitu kamus hukum.

---

<sup>8</sup> Mukti Fajar ND, 2013, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm. 34.

#### 4. Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan oleh Penulis ialah menggunakan studi dokumen atau kepustakaan. Caranya adalah dengan mengumpulkan data yang bentuknya sudah terdokumentasi kemudian membagi sumber-sumber dokumen tersebut secara sistematis sesuai dengan ketentuan penelitian untuk selanjutnya dianalisis pada tiap-tiap bab pembahasan.

#### 5. Metode Analisis

Penulis memilih metode analisis deskriptif. Deskripsi yang digambarkan oleh penulis berbentuk utuh sesuai data yang diperoleh Penulis. Data tersebut kemudian disatukan dengan teori-teori yang dijadikan landasan dalam berpikir.

Selain analisis deskriptif, Penulis akan mempergunakan metode analisis perskriptif. Analisis perskriptif berguna untuk menjelaskan argumen Penulis atas perolehan hasil penelitian berupa fakta hukum. Penelitian ini juga menggunakan analisis komparatif. Penulis menggunakan analisis komparatif dengan membandingkan beberapa undang-undang berikut dengan peraturan turunannya. Penulis akan memperoleh hasil kesimpulan analisis sesuai pertanyaan yang dirumuskan sebelumnya, yakni melalui analisis deduktif-induktif. Metode ini menghendaki pola berpikir dari umum ke khusus.

### **F. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep**

#### **1. Kerangka Teori**

##### **a. Teori Perlindungan Hukum**

Hubungan hukum dapat mencetuskan perlindungan hukum. Hubungan hukum ialah interaksi yang tercipta di antara subjek hukum

yang mempunyai suatu keterkaitan dan implikasi hukum berupa hak maupun kewajiban pada masing-masing pihak<sup>9</sup>.

Kemudian hukum sendiri menurut Jimly dalam pernyataannya menyatakan bahwa hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku menjamin kepentingan akan rasa adil bagi semua orang tanpa terkecuali. Negara hukum yang dikembangkan adalah *democratische rechstaat* atau negara hukum yang demokratis<sup>10</sup>.

Upaya hukum dapat diartikan sebagai perlindungan hukum dalam rangka mengusahakan pengamanan dan memenuhi kesejahteraan berdasarkan pemenuhan hak asasi manusia yang diusahakan oleh perorangan maupun swasta dan pemerintah<sup>11</sup>.

Satjipto Rahardjo turut andil dalam memberikan definisi perlindungan hukum yang mengutamakan hukum sebagai kekuasaan yang terarah dan berdasar dalam rangka melindungi seseorang/masyarakat. Perlindungan hukum selalu dikaitkan dengan kepentingan hukum di mana terdapat hak manusia yang seharusnya dipenuhi. Hukum menjadi tolok ukur tertinggi untuk memenuhi kepentingan hukum<sup>12</sup>.

Perlindungan hukum yang dimaksud ialah bersumber dari kaidah pengakuan atas perlindungan hak asasi manusia dengan beberapa pembatasan berupa kewajinan yang dibebankan pada pemerintah selaku pelindung masyarakat<sup>13</sup>.

Jenis-jenis perlindungan hukum menurut Philipus Hadjon ialah<sup>14</sup>:

- 1) Perlindungan Hukum Preventif

---

<sup>9</sup> Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kedelapan, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 49.

<sup>10</sup> Jimly Asshiddiqie, 2011, *Konstitusi & Konstitusionalisme Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 132.

<sup>11</sup> Yulies Tiena Masriani, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.7

<sup>12</sup> Satjipto Raharjo, 2014, *Ilmu Hukum*, Aditya Bakti, Bandung Citra, hlm. 53.

<sup>13</sup> *Ibid*, hlm. 38.

<sup>14</sup> *Ibid*, hlm. 2-3.

Subyek hukum diberi kesempatan untuk memberikan argumen berupa pendapat atau keberatan atas peraturan hukum yang diberikan pemerintah.

## 2) Perlindungan Hukum Represif

Tujuan dari perlindungan represif dalam rangka penyelesaian sengketa sehingga keberadaannya dilangsungkan di pengadilan.

### **b. Teori Kemanfaatan Hukum**

Menurut Gustav Radburch, hukum memiliki tujuan mendasar yaitu untuk menciptakan dan mewujudkan keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan hukum. Kemanfaatan hukum yang merupakan salah satu dari tujuan hukum menurut Gustav Radburch sejalan dengan sebuah teori yang dikemukakan oleh Jeremy Bentham yaitu teori kemanfaatan hukum atau teori utilitas.

Teori kemanfaatan hukum atau teori utilitas yang dikemukakan dan dikembangkan oleh Jeremy Bentham menganggap bahwa tujuan hukum semata-mata untuk memberikan kemanfaatan atau kebahagiaan yang sebesar-besarnya bagi sebanyak-banyaknya masyarakat<sup>15</sup>. Kebahagiaan yang dimaksud oleh Jeremy Bentham dapat berupa kondisi atau keadaan di mana masyarakat dapat merasakan kesenangan atau ketiadaan kesengsaraan, sehingga teori kemanfaatan hukum atau teori utilitas menganggap bahwa setiap orang memiliki derajat yang sama atau sejajar baik dalam konteks kehidupan sosial maupun dalam konteks hukum.

Dari penjelasan teori kemanfaatan hukum menurut Jeremy Bentham tersebut di atas maka Penulis berpandangan bahwa dapat diketahui

---

<sup>15</sup> Abdur Chair Ramadhan, 2006, *Perkembangan Filsafat Hukum*, BP Iblam, Jakarta, hlm. 53.

bahwa kemanfaatan hukum berbicara tentang dampak atau *output* yang dihasilkan oleh sebuah aturan hukum yang berlaku atau diterapkan dalam sebuah sistem, baik itu dalam sebuah sistem organisasi, sistem kelompok tertentu, maupun sistem sebuah negara. Dalam konteks negara Indonesia sebagai negara hukum, maka kemanfaatan hukum menjadi faktor penting yang menjadi tujuan bernegara, di mana negara harus hadir dan memastikan bahwa segala sesuatu peraturan perundang-undangan yang ada dan berlaku di Indonesia harus memberikan dampak yang baik atau positif bagi seluruh pihak baik itu seluruh rakyat, seluruh organisasi, dan seluruh kelompok yang ada di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

## **2. Kerangka Konsep**

Kerangka konsep merupakan uraian-uraian yang berisikan kerangka berpikir yang berkaitan dan dapat digunakan untuk melakukan penelitian. Dalam hal ini Penulis akan menggunakan beberapa kerangka konsep dalam penelitian hukum ini, antara lain:

### **a. Jaminan Sosial Bagi Pekerja**

Indonesia sebagai negara hukum tentunya mengedepankan prinsip dan tujuan hukum dalam setiap kebijakan yang diambil dan diterapkan oleh negara. Dalam konteks kebijakan yang memihak kepada rakyat, maka dibentuklah sebuah program jaminan sosial, yang bertujuan untuk melindungi dan membantu setiap masyarakat yang mengalami kendala atau permasalahan dalam pemenuhan kebutuhan sosialnya. Adapun jaminan sosial yang ada di Indonesia terdiri dari beberapa bentuk program, salah satunya adalah program jaminan kesehatan nasional dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Jaminan sosial ketenagakerjaan dikhususkan untuk para pekerja/buruh dalam melindungi hak dan kepentingannya seperti jaminan pensiun, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, dan lain sebagainya.

## **b. Perancangan Peraturan Perundang-Undangan**

Peraturan perundang-undangan merupakan sebuah instrumen penting dalam mengelola dan menjalankan sebuah negara. Di Indonesia, peraturan perundangan-undangan yang berlaku sangat banyak dan beragam. Keseluruhan peraturan perundang-undangan tersebut lahir dan dirancang berdasarkan Pancasila sebagai ideologi negara Indonesia, dan berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD 1945) sebagai konstitusi negara Indonesia.

Perancangan peraturan perundang-undangan di Indonesia harus sesuai dengan amanat Pancasila dan UUD 1945, di mana seluruh peraturan perundangan-undangan yang ada tidak boleh bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945. Mekanisme perancangan dan pembentukan peraturan perundang-undangan secara eksplisit telah diatur melalui Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (UU Nomor 12 Tahun 2011) sebagaimana telah diubah terakhir melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (UU Nomor 13 Tahun 2022).

## **G. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini terdiri atas 5 (lima) bab, yang disetiap babnya mengandung bagian pembahasan yang terdiri dari sub-sub bab. Berikut uraian masing-masing bab:

### **BAB I      Pendahuluan**

Pada bab ini Penulis memaparkan latar belakang permasalahan yang terjadi terkait dengan ketiadaan perlindungan hukum bagi ajudan

dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Selanjutnya ditetapkan rumusan-rumusan masalah yang menentukan arah dan ruang lingkup pembahasannya. Kemudian diuraikan juga maksud dan tujuan penulisan yang berkaitan dengan permasalahan pada penelitian ini, dan bab ini dijelaskan dengan sistematika penulisan yang terdiri dari: latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, maksud dan tujuan penulisan, kerangka teori dan kerangka konsep, metode penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II Tinjauan Pustaka**

Bab ini merupakan tinjauan pustaka yang menguraikan dan menjelaskan mengenai kerangka konseptual dan teoritis yang merupakan dasar-dasar atau teori-teori yang mendukung penelitian.

## **BAB III Pengaturan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Di Indonesia**

Bab ini akan menjawab rumusan masalah pertama yang telah dirumuskan oleh Penulis dan juga merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari analisis perundang-undangan, teori dan doktrin dari rumusan masalah pertama penelitian ini.

## **BAB IV Implementasi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Di Indonesia**

Bab ini akan menjawab rumusan masalah kedua yang telah dirumuskan oleh Penulis dan juga merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari analisis perundang-undangan, teori dan doktrin dari rumusan masalah kedua penelitian ini.

## **BAB V Penutup**

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran atas hasil penelitian yang dilakukan oleh Penulis.

