

**IMPLEMENTASI QANUN ACEH NOMOR 1 TAHUN 2024
TENTANG PERUBAHAN ATAS QANUN ACEH NOMOR 7
TAHUN 2014 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP
JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DI WILAYAH
KOTA LHOKSEUMAWE YANG DISELENGGARAKAN
OLEH BPJS KETENAGAKERJAAN CAB LHOKSEUMAWE**

TESIS

OLEH:

**MUHAMMAD SULAIMAN NASUTION
NPM. 221803022**



**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/7/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)18/7/25

**IMPLEMENTASI QANUN ACEH NOMOR 1 TAHUN 2024
TENTANG PERUBAHAN ATAS QANUN ACEH NOMOR 7
TAHUN 2014 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP
JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DI WILAYAH
KOTA LHOKSEUMAWE YANG DISELENGGARAKAN
OLEH BPJS KETENAGAKERJAAN CAB LHOKSEUMAWE**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Ilmu
Hukum pada Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH:

**MUHAMMAD SULAIMAN NASUTION
NPM. 221803022**

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/7/25

Access From (repository.uma.ac.id)18/7/25

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
MAGISTER ILMU HUKUM**

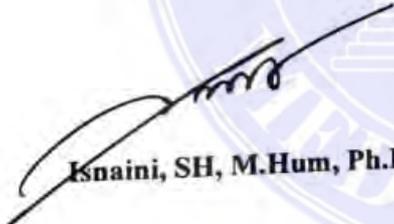
HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : IMPLEMENTASI QANUN ACEH NOMOR 1
TAHUN 2024 TENTANG PERUBAHAN ATAS
QANUN ACEH NOMOR 7 TAHUN 2014 TENTANG
KETENAGAKERJAAN TERHADAP JAMINAN
SOSIAL KETENAGAKERJAAN DI WILAYAH
KOTA LHOKSEUMAWE YANG
DISELENGGARAKAN OLEH BPJS
KETENAGAKERJAAN CAB LHOKSEUMAWE
NAMA : MUHAMMAD SULAIMAN NASUTION
NPM : 221803022
PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Isnaini, SH, M.Hum, Ph.D


Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH


**Ketua Program Studi
Magister Ilmu Hukum**

Isnaini, S.H., M.Hum, Ph.D


Direktur

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, M.S

Telah diuji pada Tanggal 16 April 2025

NAMA : MUHAMMAD SULAIMAN NASUTION

NPM : 221803022



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH.

Sekretaris : Dr. M. Ridha Haykal Amal, SH, MH.

Pembimbing I : Isnaini, SH, M.Hum, Ph.D.

Pembimbing II: Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH.

Penguji Tamu : Prof. Dr. Maswandi, SH, M.Hum.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/7/25

Access From (repository.uma.ac.id)18/7/25

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **MUHAMMAD SULAIMAN NASUTION**
Npm : **221803022**
Judul : **IMPLEMENTASI QANUN ACEH NOMOR 1 TAHUN 2024
TENTANG PERUBAHAN ATAS QANUN ACEH NOMOR 7
TAHUN 2014 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP
JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DI WILAYAH
KOTA LHOKEUMAWE YANG DISELENGGARAKAN OLEH
BPJS KETENAGAKERJAAN CAB LHOKEUMAWE**

Dengan ini menyatakan hal-hal berikut:

1. Bahwa tesis yang saya tulis ini bukan merupakan jiplakan dari tesis atau karya ilmiah orang lain.
2. Apabila terbukti dikemudian hari ternyata tesis ini adalah jiplakan, maka segala akibat hukum yang timbul akan menjadi tanggung saya sepenuhnya.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya secara sehat tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Medan, April 2025
Yang Menyatakan,



**MUHAMMAD SULAIMAN
NASUTION
NPM. 221803022**

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di
bawah ini :

Nama : MUHAMMAD SULAIMAN NASUTION
NPM : 221803022
Program Studi : Magister Ilmu Hukum
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada
Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-
Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**IMPLEMENTASI QANUN ACEH NOMOR 1 TAHUN 2024 TENTANG
PERUBAHAN ATAS QANUN ACEH NOMOR 7 TAHUN 2014 TENTANG
KETENAGAKERJAAN TERHADAP JAMINAN SOSIAL
KETENAGAKERJAAN DI WILAYAH KOTA LHOKSEUMAWE YANG
DISELENGGARAKAN OLEH BPJS KETENAGAKERJAAN CAB
LHOKSEUMAWE**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti
Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih
media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat,
dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal: April 2025

Yang menyatakan



MUHAMMAD SULAIMAN
NASUTION

ABSTRAK

IMPLEMENTASI QANUN ACEH NOMOR 1 TAHUN 2024 TENTANG PERUBAHAN ATAS QANUN ACEH NOMOR 7 TAHUN 2014 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DI WILAYAH KOTA LHOKSEUMAWE YANG DISELENGGARAKAN OLEH BPJS KETENAGAKERJAAN CAB LHOKSEUMAWE

NAMA : Muhammad Sulaiman Nasution
NPM : 221803022
PROGRAM STUDI : Magister Ilmu Hukum
PEMBIMBING I : Isnaini, SH, M.Hum, PhD
PEMBIMBING II : Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH

BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan usaha yang dibentuk oleh pemerintah, dipersiapkan untuk kepentingan masyarakat dalam rangka melindungi masyarakat dari segala akibat dan faktor sosial ekonomi, sebagian besar warga Kota Lhokseumawe belum terdaftar sebagai peserta jaminan sosial, hal ini berdampak pada implementasi Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan yang mensyaratkan terpenuhinya hak jaminan sosial bagi pekerja/buruh. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Peraturan Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Menurut Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan, Implementasi Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Wilayah Kerja Kota Lhokseumawe, dan kendala atau kendala apa saja yang dialami BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lhokseumawe terkait Penerapan Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Wilayah Kerja Kota Lhokseumawe.

Kata Kunci : Implementasi; Qanun; Ketenagakerjaan; Lhokseumawe;

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF ACEH QANUN NUMBER 1 OF 2024 CONCERNING AMENDMENTS TO ACEH QANUN NUMBER 7 OF 2014 CONCERNING EMPLOYMENT AFFAIRS REGARDING EMPLOYMENT SOCIAL SECURITY IN THE LHOKSEUMAWE CITY AREA ORGANIZED BY BPJS EMPLOYMENT, LHOKSEUMAWE BRANCH

NAME : *Muhammad Sulaiman Nasution*
NPM : *221803022*
STUDY PROGRAM : *Magister Ilmu Hukum*
SUPERVISOR I : *Isnaini, SH, M.Hum, PhD*
SUPERVISOR II : *Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH*

BPJS Ketenagakerjaan is a business entity formed by the government, prepared for the benefit of the community in order to protect the community from all consequences and socio-economic factors, most of the residents of Lhokseumawe City have not been registered as social security participants, this has an impact on the implementation of Aceh Qanun Number 7 of 2014 concerning Employment which requires the fulfillment of social security rights for workers/laborers. Based on this background, the author is interested in conducting research on the Legal Regulations of Social Security for Employment According to Aceh Qanun Number 7 of 2014 concerning Employment, Implementation of Aceh Qanun Number 7 of 2014 concerning Social Security for Employment in the Lhokseumawe City Work Area, and what obstacles or constraints are experienced by BPJS Ketenagakerjaan Lhokseumawe Branch related to the Implementation of Aceh Qanun Number 7 of 2014 concerning Social Security for Employment in the Lhokseumawe City Work Area.

Keywords: *Implementation; Qanun; Employment; Lhokseumawe;*

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, yang telah melimpahkan kasih karunia dan rahmat-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis ini tepat pada waktunya. Adapun judul tesis ini adalah “Implementasi Qanun Aceh Nomor 1 Tahun 2024 Tentang Perubahan Atas Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Wilayah Kota Lhokseumawe Yang Diselenggarakan Oleh Bpjs Ketenagakerjaan Cab Lhokseumawe”.

Penulisan tesis ini merupakan salah satu persyaratan yang harus dilengkapi dalam rangkaian studi di Program Pasca Sarjana Magister Ilmu Hukum di Universitas Medan Area.

Dalam penulisan tesis ini banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik berupa arahan, masukan atau saran, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Oleh sebab itu, ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya penulis sampaikan secara khusus kepada yang terhormat Bapak Isnaini, SH, M.Hum, PhD selaku Pembimbing I penulis dan Bapak Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH selaku Pembimbing II Penulis yang telah dengan ikhlas memberikan bimbingan, motivasi dan arahan untuk kesempurnaan penulisan tesis ini.

Dalam kesempatan ini penulis juga dengan tulus mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

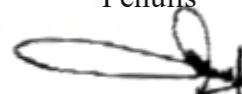
1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis selama mengikuti program pasca sarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area.

2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, M.S selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Medan Area yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis sehingga penulis bisa mengikuti studi di Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
3. Bapak Isnaini, S.H., M.Hum,Ph.D selaku Kaprodi Magister Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan kesempatan, fasilitas, dan menguji penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.
4. Bapak dan Ibu Guru Besar juga Dosen Pengajar pada Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area yang telah mendidik dan membimbing penulis.
5. Para pegawai / karyawan pada Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area yang selalu membantu kelancaran dalam hal manajemen administrasi dan informasi yang dibutuhkan.
6. Kepada orang tua penulis yang telah mengasuh dan memberikan dorongan, semangat, doa serta cinta yang begitu dalam kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan studi pasca sarjana Magister Ilmu Hukum di Universitas Medan Area.
7. Kepada Mertua Penulis yang telah mengasuh dan memberikan dorongan, semangat, doa serta cinta yang begitu dalam kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan studi pasca sarjana Magister Ilmu Hukum di Universitas Medan Area.
8. Kepada Istriku dan Anakku – Anakku yang telah mendukung dalam doa dan semangat kepada penulis selama studi pasca sarjana di Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area.

9. Kepada Rekan – Rekan Penulis di Proqram Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang sekarang ini juga sedang berjuang dalam menyelesaikan tesis, penulis ucapkan banyak terima kasih.
10. Kepada Rekan – Rekan Kerja Penulis di Instansi Polres Serdang Berdagai yang telah mendorong penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini, penulis ucapkan banyak terima kasih.
11. Kepada seluruh keluarga yang tidak bisa penulis sebut satu persatu yang telah mendukung penulis dalam menempuh program studi pasca sarjana Magister Ilmu Hukum di Universitas Medan Area.

Penulis berharap semua bantuan dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapat berkat dari Tuhan Yang Maha Esa, agar selalu dilimpahkan kebaikan, kesehatan, dan rezeki yang melimpah kepada kita semua. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna, namun tak ada salahnya jika penulis berharap kiranya tesis ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak.

Medan, April 2025
Penulis

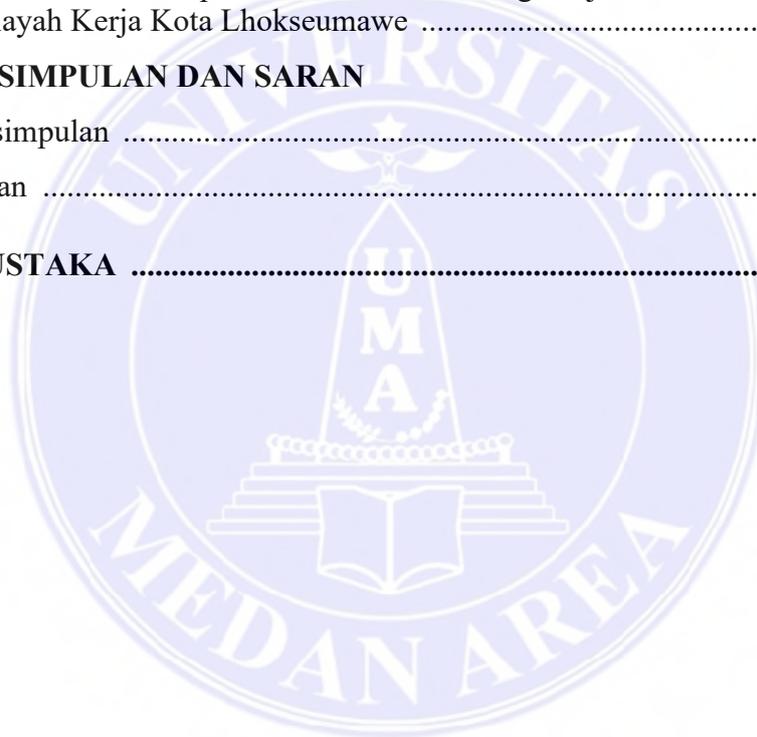


Muhammad Sulaiman Nasution
221803022

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGHANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
1. Manfaat Teoritis	9
2. Manfaat Praktis	9
1.5. Kerangka Teori dan Kerangka Konseptual	10
1. Kerangka Teori	10
2. Kerangka Konseptual	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan	21
1. Definisi Tenaga Kerja	21
2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja	26
2.2. Tinjauan Umum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	31
1. Pengertian Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	31
2. Peran BPJS dalam Program Jamsostek	48
2.3. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Hari Tua (JHT)	53
2.4. Tinjauan Umum Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan	57
2.5. Tinjauan Umum Tentang Layanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Syariah	62
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Metode Pendekatan	66
3.2. Jenis Data	67
3.3. Tempat Pengambilan Data	68
3.4. Teknik Pengumpulan Data	68

3.5. Teknik Analisis Data	69
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Perlindungan Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Menurut Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan	70
4.2. Implementasi Qanun Aceh Nomor 7 tahun 2014 terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Wilayah Kerja Kota Lhokseumawe	112
4.3. Kendala yang dialami oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lhokseumawe dalam Implementasi Qanun Aceh Nomor 7 tahun 2014 terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Wilayah Kerja Kota Lhokseumawe	128
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	143
5.2. Saran	144
DAFTAR PUSTAKA	145



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dengan semakin meningkatnya peranan tenaga kerja dalam perkembangan pembangunan nasional di seluruh tanah air dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan usaha dapat mengakibatkan semakin tinggi risiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja.

Untuk memberikan jaminan dari ancaman tinggi risiko keselamatan tenaga kerja, Pemerintah membuat Sistem Jaminan Sosial Nasional, yaitu suatu sistem penyelenggaraan program negara dan pemerintah untuk memberikan perlindungan sosial, agar setiap penduduk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak, menuju terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh penduduk Indonesia. Sistem Jaminan Sosial Nasional disusun dengan mengacu pada penyelenggaraan jaminan sosial yang berlaku universal dan telah diselenggarakan oleh negara-negara maju dan berkembang sejak lama. Penyelenggaraan jaminan sosial di berbagai negara memang tidak seragam, ada yang berlaku secara nasional untuk seluruh penduduk dan ada yang hanya mencakup penduduk tertentu untuk program tertentu.

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, jenis program jaminan sosial meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pensiun. Terlaksananya 5 (lima) program jaminan sosial dalam sistem jaminan sosial nasional diharapkan dapat menjangkau kepesertaan tenaga kerja secara luas

dan berkesinambungan, sehingga seluruh penduduk dapat terpenuhi kebutuhan dasar serta jaminan hidup yang layak baik yang bekerja di sektor formal dan informal.

Menindaklanjuti tujuan sistem jaminan sosial nasional, pemerintah melalui Undang – Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, membentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang disingkat BPJS yang berbentuk badan hukum yang berdasarkan prinsip kegotongroyongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, kepesertaan bersifat wajib, dan amanat. Pembentukan BPJS bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap Peserta dan/atau anggota keluarganya.

Berdasarkan Undang – Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS dibentuk menjadi dua bagian yaitu Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosisal Ketenagakerjaan. Adapun tugas dari BPJS ketenagakerjaan adalah menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.

Jaminan Hari Tua atau yang disingkat JHT adalah program jaminan sosial yang paling umum dan dilaksanakan secara nasional sesuai dengan prinsip jaminan sosial atau “tabungan wajib”. Program Jaminan Hari Tua bertujuan untuk menjamin peserta akan menerima uang tunai apabila memasuki masa pension, mengalami cacat total/tetap, atau meninggal dunia. Manfaat utama Jaminan Hari Tuan adalah uang tunai yang besarnya berasal dari akumulasi seluruh iuran yang

telah dibayarkan ditambah dengan hasil pengembangannya.¹ Untuk menjalankan program tersebut, BPJS ketenagakerjaan melakukan sistem penyusunan dan prosedur operasional yang di perlukan dan melakukan sosialisasi kepada seluruh pemangku kepentingan jaminan hari tua.

Berdasarkan Undang – Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan jenis tenaga kerja dibagi menjadi dua sektor yaitu sektor formal dan sektor informal. Sektor formal adalah penduduk yang bekerja di perusahaan atau badan-badan lain yang secara formal memiliki usaha, dan operasional dan sebagainya dengan ikatan/kontrak kerja yang dibuat secara formal. Sedangkan sektor informal adalah penduduk yang bekerja dalam usaha perorangan atau badan-badan yang dengan standar hukum tidak memiliki izin resmi dari pemerintah dan ikatan kerja tidak secara resmi diikat oleh suatu kontrak tertulis atau peraturan tertulis. Kelompok kerja informal termasuk pedagang, pengecer, petani, nelayan dan sebagainya.

Pembiayaan jaminan sosial tenaga kerja ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja sesuai dengan jumlah yang tidak memberatkan beban keuangan kedua belah pihak, pembiayaan jaminan kecelakaan kerja ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha, karena kecelakaan dan penyakit yang timbul dalam hubungan kerja merupakan tanggung jawab penuh dari pemberi kerja atau pengusaha. Pembiayaan jaminan kematian juga menjadi tanggung jawab pengusaha yang harus bertanggungjawab atas kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Sedangkan pembiayaan jaminan hari tua dan jaminan pensiun ditanggung bersama oleh pengusaha dan tenaga kerja karena merupakan penghargaan dari

¹ Elvi Nuari Hutahaean, “Implementasi Kebijakan Program Jaminan Hari Tua (Jht) Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Di Medan”, *Universitas Dharmawangsa*, Vol. 17, No. 2, April 2023, Hal. 712.

pengusaha dan tenaga kerja karena telah bertahun-tahun bekerja di perusahaan, dan sekaligus merupakan tabungan tenaga kerja untuk hari tuanya.

Peserta jaminan sosial ketenagakerjaan wajib dipatuhi oleh pengusaha dan tenaga kerja. Sesuai dengan Undang - Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran, dalam peraturan perundang-undangan tersebut ditentukan bahwa salah satu jenis program jaminan sosial adalah jaminan hari tua yang diberikan kepada tenaga kerja.

Ada dua manfaat peserta program Jaminan Hari Tua yang diberikan oleh pemerintah yaitu pembayaran dari total saldo diberikan sekaligus untuk peserta yang mencapai usia pensiun 56 tahun, berhenti bekerja karena mengundurkan diri dan sedang tidak aktif bekerja di mana pun, terkena pemutusan hubungan kerja, meninggalkan wilayah Indonesia untuk selamanya, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Jika peserta meninggal dunia, maka uang tunai akan diserahkan pada ahli waris yang ditunjuk, atau pembayaran sebagian untuk peserta yang berada dalam masa persiapan masa pensiun sebesar 10% dari total saldo atau berencana untuk ikut program kepemilikan rumah setelah menjadi peserta paling sedikit 10 tahun maksimal 30%. Khusus manfaat tambahan ini, peserta hanya dapat mengambil maksimal 1 kali.

Manfaat tersebut adalah wujud nyata pemerintah untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya, sebab Pemerintah menjamin terselenggaranya pengembangan dana jaminan hari tua sesuai dengan prinsip kehati-hatian minimal

setara tingkat suku bunga deposito bank Pemerintah jangka waktu satu tahun sehingga peserta Jaminan Hari Tua memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya.

Dalam memperkuat sektor Ketenagakerjaan sekaligus memberikan kepastian hukum terhadap ketenagakerjaan dan seluruh bidang yang terkait dengannya, Pemerintah Aceh bersama DPR Aceh telah mengesahkan Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan. Qanun ini mengatur antara lain tentang perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, hubungan industrial dan perlindungan pengupahan dan jaminan sosial. Perhatian dan upaya peningkatan terhadap pembangunan ketenagakerjaan terus menerus di lakukan oleh Pemerintah Aceh yang tertuang dalam Qanun ini, yang kesemuanya bertujuan agar penyelenggaraan pembangunan ketenagakerjaan yang dilaksanakan Pemerintah Aceh, dan Pemerintah Kabupaten/Kota dapat berjalan terarah, terpadu, dan berkelanjutan.

Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 54 Ayat (1), mengatur bahwa semua perusahaan dan pemberi kerja di Aceh wajib memberikan jaminan sosial kepada pekerja atau buruh mereka. Jaminan ini berlaku untuk semua jenis hubungan kerja, termasuk tenaga kerja perseorangan. Pemerintah Aceh menjalankan program ini dengan menggunakan Asas Syariah, yang detailnya dapat ditemukan dalam Pasal 2 huruf (a) Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014.

Kota Lhokseumawe, yang terletak di Provinsi Aceh, juga tunduk pada ketentuan ini. Sebagai daerah yang memiliki otonomi khusus, Lhokseumawe

berhak mengatur dan mengelola urusan pemerintahan serta kepentingan masyarakatnya sendiri, namun tetap dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Seorang Walikota memimpin pemerintahan di kota ini.

Berdasarkan Qanun Aceh tersebut, BPJS Kota Lhokseumawe melaksanakan program jaminan sosial bagi peserta jaminan sosial dengan mengedepankan asas keislaman, dimana masyarakat masih kental dengan budaya yang berasaskan syariah, sehingga BPJS Ketenagakerjaan memahami kondisi sosial budaya masyarakat kota Lhokseumawe sehingga membuat peraturan pengembangan suku bunga deposito yang lebih tinggi dari provinsi lain. Adapun suku bunga yang diterima dapat dijelaskan dalam tabel berikut :²

Tahun	Nomor Surat	Periode	Suku Bunga JHT Prov. Aceh	Suku Bunga JHT luar Prov. Aceh
2022	B/9723/112022	20/11/2022 – 30/12/2022	6,37%	4,51%
2023	B/1079/202023	20/2/2023 – 19/3/2023	6,90%	2,91%
2024	B/6707/072024	20/7/2024 – 19/8/2024	5,83%	4,48%

Berdasarkan Tabel tersebut dapat diketahui bahwa suku bunga deposito penerima manfaat Jaminan Hari Tua bagi peserta Jaminan Sosial di Kota Lhokseumawe sesuai dengan prinsip pemberian manfaat jaminan sosial yang berprinsip syariah, dan bahkan suku bunga yang diterapkan oleh BPJS Kota Lhokseumawe lebih tinggi dari Tingkat suku bunga deposito Jaminan Hari Tua di luar pemerintahan Aceh, sehingga penerapan suku bunga tersebut sesuai dengan prinsip syariah yang memprioritaskan agar peserta jaminan hari tua memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya.

² Data BPJS Ketenagakerjaan Lhokseumawe

BPJS ketenagakerjaan merupakan suatu badan usaha yang dibuat oleh pemerintah yang sudah berbadan hukum yang disiapkan demi masyarakat guna dilindunginya masyarakat dari segala akibat-akibat dan faktor ekonomi sosial. Program jaminan sosial tenaga kerja ini bukan untuk pekerja penerima upah saja, tetapi juga untuk pekerja yang tidak menerima upah. Pada pekerja yang tidak menerima upah ini seperti berwirausaha, freelance, pekerja harian lepas, dan pekerja yang magang.

Adapun kegunaan dari program BPJS Ketenagakerjaan bisa memberi keamanan bagi pekerja dan fokus untuk memotivasi kemajuan dalam bekerja. Akibat sosial ekonomi bisa datang kapan saja, dimana saja serta siapa saja bisa terkena dampak sosial ekonomi. Resiko dampak sosial ekonomi yakni kecelakaan serta kematian, dan harus diperlukan suatu pengamanan, agar bila terjadi resiko sosial ekonomi, tidak terganggunya kesejahteraan yang selama ini sudah diterima. Adapun yang menjadi program perlindungan tersebut yakni jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kehilangan pekerjaan.

Di Kota Lhokseumawe, minat masyarakat untuk mengikuti program Jaminan Hari Tua masih rendah, meskipun suku bunga deposito yang ditawarkan oleh pemerintah kota cukup menarik dan sesuai prinsip Syariah. Akibatnya, implementasi Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan menjadi terhambat. Qanun ini sebenarnya bertujuan untuk memberikan jaminan sosial kepada pekerja, yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mendukung pembangunan di Aceh.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dimana penelitian tesis ini merupakan syarat yang harus dilaksanakan demi menyelesaikan studi program pascasarjana Magister Ilmu Hukum di Universitas Medan Area. Oleh karena itu penulis mengangkat judul tesis yakni **“Implementasi Qanun Aceh Nomor 1 Tentang Perubahan Atas Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Wilayah Kota Lhokseumawe yang diselenggarakan Oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lhokseumawe”**.

1.2. Perumusan Masalah

Yang menjadi rumusan masalah dari penelitian tesis ini yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaturan Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan menurut Qanun Aceh Nomor 1 Tentang Perubahan Atas Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah Implementasi Qanun Aceh Nomor 1 Tentang Perubahan Atas Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Wilayah Kerja Kota Lhokseumawe?
3. Apa saja hambatan atau kendala yang dialami oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lhokseumawe terkait Implementasi Qanun Aceh Nomor 1 Tentang Perubahan Atas Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Wilayah Kerja Kota Lhokseumawe?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian dari penelitian tesis ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis aturan hukum BPJS Ketenagakerjaan menurut peraturan perundang - undangan.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis pengimplementasian Qanun Aceh Nomor 1 Tentang Perubahan Atas Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Wilayah Kerja Kota Lhokseumawe.
3. Untuk mengkaji dan menganalisis hambatan atau kendala yang dialami oleh BPJS Ketenagakerjaan dalam Qanun Aceh Nomor 1 Tentang Perubahan Atas Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Wilayah Kerja Kota Lhokseumawe.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis, penelitian ini diharapkan bermanfaat demi kemajuan ilmu hukum di kemudian hari dan terkhusus mengenai Implementasi Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Wilayah Kota Lhokseumawe yang diselenggarakan Oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lhokseumawe.

b. Manfaat Praktis

Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk semua personaliti yang tidak ada batasannya didalam praktisi hukum, serta dapat bermanfaat bagi masyarakat dalam hal Implementasi Qanun Aceh Nomor 7 Tahun

2014 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Wilayah Kota Lhokseumawe yang diselenggarakan Oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lhokseumawe.

1.5. Kerangka Teori dan Konseptual

a. Kerangka Teori

Kerangka teori adalah kerangka pemikiran atau butir-butir pendapat teori tesis mengenai suatu kasus atau permasalahan yang menjadi dasar perbandingan dan pegangan teoritis.³ Teori memberikan penjelasan dengan cara mengorganisir dan mensistematisasikan masalah yang dibicarakan dan teori juga bisa mengandung subjektivitas apabila berhadapan dengan suatu fenomena yang cukup kompleks seperti hukum ini.⁴

Neuman berpendapat yang dikutip dari Otje Salman dan Anthon F. Susanto menyebutkan bahwa teori adalah suatu sistem yang tersusun oleh berbagai abstraksi yang berinterkoneksi satu sama lainnya atau berbagai ide yang memadatkan dan mengorganisasi pengetahuan tentang dunia.⁵

Teori berguna untuk menerangkan atau menjelaskan mengapa gejala spesifik atau proses tertentu terjadi dan satu teori harus diuji dengan menghadapkannya pada fakta-fakta yang dapat menunjukkan ketidak benarannya.

Menurut Soerjono Soekanto, bahwa “kontinuitas perkembangan ilmu

³ M. Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, Bandung, Mandar Maju, 1994, Hal. 80

⁴ Satjipto Raharjo, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2005, Hal. 253

⁵ Otje Salman dan Anthon F. Susanto, *Teori Hukum*, Bandung, Refika Ditama, 2005, Hal. 22

hukum, selain bergantung pada metodologi, aktivitas penelitian dan imajinasi sosial sangat ditentukan oleh teori.⁶

Dalam penelitian tesis ini penulis akan menerapkan teori sebagai berikut:

1. Grand Theory: Teori Perlindungan Hukum

Munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.⁷ Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, bantuan hukum, ganti rugi, dan sebagai pendekatan restorative justice.⁸

Menurut Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan

⁶ Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta, UI Press, 1984, Hal. 6

⁷ Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, Hal. 53

⁸ Soerjono Soekanto, Ibid, Hal. 133

keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan⁹

Sesuai dengan uraian diatas dapat dikatakan bahwa fungsi dari perlindungan hukum adalah untuk melindungi rakyat dari bahaya maupun ancaman kejahatan yang dapat merugikan dirinya sendiri Perlindungan hukum merupakan suatu hal untuk melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi 2 yaitu:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif merupakan Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau balasan-balasan dalam melakukan suatu kewajiban.

Dalam konteks perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan di Kota Lhokseumawe, ada beberapa dasar hukum yang menjadi acuan dalam pelaksanaan sistem jaminan sosial ketenagakerjaan, di antaranya yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
2. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

⁹Phillipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, PT. Bina Ilmu, Surabaya ,2014, Hal.29.

4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
7. Peraturan Presiden Nomor 25 Tahun 2020 tentang Tata Kelola Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
8. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 Tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial.
9. Intruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Optimalisasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
10. Qanun (Perda) Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.¹⁰

Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota – anggota masyarakat dan antara

¹⁰ Imanuel, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Pencari Keadilan*, Erlangga, Jakarta, 2009, Hal. 29

perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.¹¹

Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan – kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan – benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin.

Peraturan terkait Dalam konteks program jaminan sosial ketenagakerjaan:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Bagi Anggota Dewan Pengawas Dan Anggota Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
3. Permenaker No. 23 Tahun 2016 menjelaskan prosedur pemberian sanksi administratif kepada perusahaan yang melanggar peraturan ketenagakerjaan. Sanksi ini berupa larangan untuk mendapatkan layanan publik tertentu, dan tidak berlaku bagi penyelenggara negara. Peraturan ini juga mengatur tentang tata cara pencabutan sanksi tersebut jika perusahaan telah memenuhi kewajibannya.
4. Permenaker No. 4 Tahun 2018 menjelaskan prosedur pemberian sanksi administratif kepada perusahaan yang melanggar peraturan

¹¹ Ibid, Hal. 54

ketenagakerjaan. Sanksi ini berupa larangan untuk mendapatkan layanan publik tertentu, dan tidak berlaku bagi penyelenggara negara. Peraturan ini juga mengatur tentang tata cara pencabutan sanksi tersebut jika perusahaan telah memenuhi kewajibannya. Selain itu, ada juga peraturan terkait lainnya seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No. 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif.

2. Middle Theory: Teori Legal System

Teori legal sistem dikemukakan oleh Lawrence M. Friedman, ia berpendapat bahwa sistem hukum merupakan unit yang beroperasi dalam batas-batas tertentu yang menggerakkan hukum sebagai suatu control sosial yang dalam pengkajiannya memiliki karakter dan teknik khusus. Ia menjelaskan bahwa sistem hukum sebagai suatu proses yang diawali oleh sebuah input berupa bahan mentah yang masuk pada suatu sistem hukum berupa lembaran kertas yang menggerakkan proses hukum berbentuk konsep tuntutan yang diajukan dalam suatu pengadilan, kemudian hakim mengolah bahan tersebut secara sistematis sehingga menghasilkan sebuah output berupa keputusan atau ketetapan.¹²

Dalam sistem hukum, terdapat dua pengertian yaitu sistem hukum dalam arti sempit dan sistem hukum dalam arti luas. Dalam arti sempit, sistem hukum diartikan sebagai suatu kesatuan hukum yang terbatas hanya dalam arti materil atau substansi hukum. Bellefroid mengemukakan bahwa sistem hukum adalah keseluruhan aturan hukum yang disusun secara terpadu berdasarkan atas asas-asas

¹² Lawrence M. Friedman, *Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial*, Terj. M. Khozim, (Bandung: Nusa Media) 2017, Hal. 6

tertentu. Sedangkan dalam arti luas, sistem hukum itu dapat diartikan sebagai satu kesatuan hukum yang terdiri atas berbagai komponen.¹³

Lawrance M Friedman menjelaskan bahwa system hukum sebagai komponen yang meliputi tiga hal yaitu:

1) Komponen Struktur Hukum.

Struktur hukum (*legal structur*) merupakan kelembagaan yang diciptakan oleh sistem hukum itu dengan berbagai macam fungsi dalam rangka mendukung bekerjanya sistem tersebut. Komponen ini dimungkinkan untuk melihat bagaimana sistem hukum itu memberikan pelayanan terhadap penggarapan bahan-bahan hukum secara teratur.¹⁴

Komponen struktur hukum meliputi pranata hukum aparatur hukum dan sistem hukum. Unsur ini berkaitan erat dengan sistem peradilan yang dilaksanakan oleh aparat penegak hukum. Komponen ini merupakan aspek penting dalam perumusan, pemberlakuan dan penegakkan hukum. Dalam menjalankan sebuah aturan hukum, terdapat dua aspek struktur hukum yaitu:¹⁵

- a) Sarana dan prasarana hukum yaitu segala fasilitas lengkap dan terbaru yang diperlukan untuk perumusan, pemberlakuan dan penegakan hukum harus tersedia dengan baik dan lengkap sehingga keberadaan fasilitas tersebut memudahkan penegak hukum untuk menjalankan tugas- tugasnya.

¹³ Hofid Eksan Rawi: Setifikat Wakaf Tanah Milik Perspektif Teori Sistem Hukum Lawrance M. Friedman (Studi di Desa Jeruk Soksok, Kecamatan Binakal, Kabupaten Bondosowo), *Tesis, Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2019*, Hal. 37

¹⁴ Suyatno, "Kelemahan Teori Sistem Hukum Menurut Lawrence M.Friedman Dalam Hukum Indonesia," *Jurnal Universitas Bung Karno*, (Desember 2023), Hal. 199.

¹⁵ Hofid Eksan Rawi, *Op. Cit.*, Hal. 170.

- b) Aparat hukum berwibawa meliputi aparat perumusan hukum, pelaksana hukum dan penegak hukum. Kewibawaan semua aparat hukum adalah hal yang tak bisa ditawar adanya, karena menjadi acuan masyarakat dalam menjalani peraturan hukum.

2) Komponen Substansi Hukum.

Substansi atau disebut juga dengan *legal substancy* adalah output dari sistem hukum, yang berupa peraturan-peraturan, keputusan-keputusan yang digunakan baik oleh pihak yang mengatur maupun yang diatur. Struktur dan substansi merupakan komponen inti dari sebuah sistem hukum, tetapi baru sebatas desain atau cetakbiru dan bukan mesin kerja.¹⁶

Komponen substansi hukum meliputi seluruh aturan tertulis maupun tidak tertulis, hukum material maupun hukum formal. Dalam hal ini peraturan dibuat oleh pejabat yang berwenang untuk mengatur ketertiban masyarakat dan mempunyai sanksi bagi pelanggar aturan tersebut. Substansi hukum dapat dikatakan valid jika sudah memiliki tiga aspek yaitu:¹⁷

- a) Aspek filosofis, yaitu hukum yang dibuat harus mengakomodasi nilai agung yang menjadi filosofi kehidupan masyarakat, tidak bertentangan dengan nilai moral dan prinsip hidup yang ada.
- b) Aspek sosiologis, yaitu hukum yang disusun harus berdasarkan nilai yang hidup ditengah masyarakat sehingga hukum tersebut bisa diterima oleh setiap komunitas masyarakat.

¹⁶ Suyatno, *Op. Cit.*

¹⁷ Mohammad Nur Yasin, *Politik Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia*, (Malang: Uin Maulana Malik Ibrahim Press) 2018 Hal. 19

- c) Aspek yuridis, yaitu hukum yang dibuat tidak bertentangan antara satu dengan yang lainnya sehingga tidak terjadi kebingungan masyarakat dalam menjalankannya.

3) Komponen Budaya (Budaya Hukum Masyarakat).

Budaya (*legal cultur*) terdiri dari nilai-nilai dan sikap-sikap yang mempengaruhi bekerjanya hukum, atau oleh Friedman disebut sebagai kultur hukum. Kultur hukum inilah yang berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan antara peraturan hukum dengan tingkah laku hukum seluruh warga masyarakat.¹⁸

Komponen budaya merupakan penekanan dari sisi budaya secara umum, kebiasaan-kebiasaan, opini- opini, cara berfikir dan bertindak yang mengarahkan kekuatan sosial dalam masyarakat. Secara konseptual dan operasional, budaya hukum melahirkan konsep dan praktek turunan berupa kesadaran dan kepatuhan hukum, yaitu:¹⁹

- a. Kesadaran hukum yaitu ketulusan, kepasrahan, dan sensitifitas individu atau sosial yang tersublimasi ke dalam memori dan nalar bawah sadar tanpa ada syarat dan tanpa dibatasi waktu dan tempat tertentu untuk memahami esensi hukum dan mentaatinya dalam praktek kehidupan sosial.
- b. Kepatuhan hukum Untuk mengetahui efektifitas suatu hukum tidak lepas dari aspek kepatuhan hukum. kepatuhan hukum menjadi indikator yang penting dan menentukan. keberadaannya hanya sebatas ada tanpa terdapat tujuan dan manfaatnya.

¹⁸ Suyatno, *Op. Cit.*

¹⁹*Ibid*, Hal. 174

3. Applied Theory: Teori Persamaan Di Hadapan Hukum

Asas kesamaan menghendaki setiap orang dianggap sama dalam hukum. Yang dianggap adil adalah apabila setiap orang memperoleh hak yang sama, setiap orang minta diperlakukan sama, tidak dibeda-bedakan. Kesamaan di hadapan hukum (equality before the law). Perkara yang sama harus diputus sama. Keadilan merupakan realisasi asas kesamaan.²⁰

Menurut Pasal 27 ayat (1) UUD 1945: Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintah itu dengan tidak ada kecualinya. Selain itu, konstitusi juga mempertegas asas persamaan di hadapan hukum sebagai bagian dari salah satu hak asasi manusia sebagai diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945: Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

Persamaan di hadapan hukum belum juga dapat terimplementasikan dengan baik karena perwujudan rasa keadilan yang belum merata. Terkadang masih banyak warga negara yang mengalami kesulitan untuk mengakses nilai-nilai keadilan terutama kalangan orang-orang yang hidup di bawah garis kemiskinan. Dalam hal persamaan di hadapan pemerintahan juga masih banyak warga negara yang kurang mendapatkan pelayanan publik.²¹

Pada implementasi Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan di Kota Lhokseumawe yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lhokseumawe, masih

²⁰ Galang Asmara. Hukum Kelembagaan Negara Kedudukan Ombudsman dalam Sistem Ketatanegaraan Republik Indonesia. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, 2016, Hal.40-41

²¹ H. Sarja. Negara Hukum Teori Dan Praktek. Yogyakarta: Thafa Media.2016. hal. 129-130

terdapat beberapa praktik yang belum sesuai dengan aturan yang harusnya dipahami dan dilaksanakan sehingga mengakibatkan persamaan di hadapan hukum ini masih kurang berjalan optimal.

b. Kerangka Konsepsional

Dalam kerangka konsepsional ini, penulis akan mempergunakan defenisi – defenisi dari beberapa pendapat – pendapat para ahli dan dari peraturan perundang – undangan yang mengatur, namun dalam penulisan tesis nantinya penulis akan mengedepankan defenisi – defenisi yang bersumber dari Undang – Undang tentang pemasyarakatan maupun dari peraturan – peraturan BPJS Ketenagakerjaan, peraturan daerah maupun peraturan yang lainnya.

Konsep adalah salah satu bagian terpenting dari teori. Konsep diterjemahkan sebagai usaha membawa sesuatu dari abstrak menjadi suatu yang konkrit, yang disebut dengan *operational defenition*.²²

Pentingnya definisi operasional adalah untuk menghindarkan perbedaan pengertian atau penafsiran mendua (*dubius*) dari suatu istilah yang dipakai. Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini harus didefinisikan beberapa konsep dasar, agar secara operasional diperoleh hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, yaitu:

1. BPJS Ketenagakerjaan merupakan suatu badan usaha yang dimiliki oleh negara yang berbadan hukum publik serta pembentukannya berdasarkan Undang – Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial yang bertujuan demi terwujudnya penyelenggaraan

²² Amiruddin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010, Hal. 10

pensantunan hak yang menjadi kebutuhan yang layak untuk anggota peserta maupun anggota keluarganya..

2. Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan mengatur antara lain tentang perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, hubungan industrial dan perlindungan pengupahan dan jaminan sosial.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Defenisi Tenaga Kerja

Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk- bentuk lain. Sementara yang dimaksud pemberi lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²³

Istilah pekerja dan buruh secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan diantara keduanya. Kedua kata tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi pekerja atau buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²⁴

Setiap orang dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya haruslah melaksanakan pekerjaan, sebab tanpa melakukan pekerjaan orang tersebut tidak dapat memperoleh nafkah untuk mempertahankan hidupnya. Dalam melaksanakan pekerjaan ini harus dibedakan yaitu:²⁵

- a. Pelaksanaan pekerja untuk kepentingan diri sendiri, baik dilakukan sendiri ataupun dengan memanfaatkan tenaga anggota-anggota keluarganya (isteri dan anak-anaknya), pelaksanaan kerja yang demikian tidak diatur oleh hukum perburuhan karena hubunga kerja berlangsung

²³ Erwien Adisiswanto, "Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Perusahaan," <https://ejournal.upm.ac.id> diakses tanggal 19 Agustus 2024.

²⁴ Universitas Atmajaya Yogyakarta, <http://e-journal.uajy.ac.id> diakses tanggal 19 Agustus 2024.

²⁵ Gunawi Kartasapoetra, Dkk, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, (Bandung: Amrico, 2008), Hal. 28.

dalam suatu rumah tangga, hasil akan dinikmati pula oleh para anggota rumah itu sendiri dan demikian pula apabila timbul resiko akan dipikul bersama-sama oleh mereka.

- b. Pelaksanaan kerja dalam arti hubungan kerja dengan anggota masyarakat, dimana si pekerja / buruh menggantungkan nafkahnya kepada pemberian orang lain yang umumnya merupakan upah imbalan atas jerih payah pengerahan tenaga kerja untuk kepentingan orang yang mengerjakannya.

Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan pada standar yang telah ditentukan, dikelompokkan menjadi berdasarkan penduduknya, berdasarkan batas kerja, dan berdasarkan kualitasnya. Tenaga kerja berdasarkan penduduknya dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Tenaga kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan mereka yang dikelompokkan tenaga kerja yaitu usia 15 Tahun sampai 64 tahun. Tenaga kerja yaitu seluruh jumlah penduduk yang dianggap mampu bekerja jika tidak ada permintaan kerja.
- b. Bukan tenaga kerja, yaitu yang dianggap tidak mampu bekerja dan tidak mau bekerja walaupun ada permintaan kerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah mereka yang berusia dibawah 15 (lima belas) tahun dan diatas 64 (enam puluh empat) tahun, yaitu para lanjut usia dan anak-anak.

Secara umum tenaga kerja diklasifikasi berdasarkan kualitasnya yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Tenaga kerja yang terdidik adalah tenaga kerja yang menempuh pendidikan formal sehingga mempunyai suatu keahlian dan kemahiran pada bidang tertentu sesuai dengan pendidikan formal tersebut seperti dokter, pengacara dan sebagainya.
- b. Tenaga kerja terlatih Adalah tenaga kerja yang didasarkan dan diperoleh dari pengalaman ia bekerja yang mempunyai keterampilan karena dilakukan secara berulang-ulang seperti mekanik, arsitektur dan sebagainya.
- c. dan Tenaga kerja yang tidak terlatih dan terdidik yaitu tenaga kerja yang hanya mengandalkan tenaga saja seperti kuli, buruh dan sebagainya

Dalam melaksanakan pekerjaan baik pekerja maupun buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang terjadi berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) yang didasarkan pada perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Jadi hubungan kerja itu adalah sesuatu yang abstrak sedangkan perjanjian itu bersifat konkret atau nyata sebab dengan adanya perjanjian kerja inilah maka akan ada ikatan diantara kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja/buruh. Dengan kata lain ikatan karena timbul dari perjanjian kerja yang merupakan hubungan kerja.²⁶

²⁶ Adrian Sutedi, 2009. *Hukum Perburuhan*, (Sinar Grafika, Jakarta), Hal. 45.

Unsur pekerjaan dalam hubungan kerja adalah pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603 (a) yang berbunyi “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya.” Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.²⁷

Unsur perintah dalam hubungan kerja adalah Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada pengusaha untuk melakukan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan pekerjaan dengan hubungan yang lainnya misalnya hubungan dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.²⁸

Unsur upah dalam hubungan kerja adalah tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha, Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.²⁹

Subyek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha/ pemberi kerja dengan pekerja / buruh, UU No. 13 Tahun 2003 membedakan

²⁷ Najmi Ismail dan Moch. Zainuddin, “Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan,” *Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol. 1, No. 3, Desember 2018, Hal. 169.

²⁸ *Ibid.*

²⁹ *Ibid.*

pengertian pengusaha, perusahaan dan pemberi kerja. Subyek hukum yang terkait dalam perjanjian kerja pada dasarnya adalah buruh dan majikan. Subyek hukum mengalami perluasan yaitu dapat meliputi perkumpulan majikan, gabungan perkumpulan majikan atau APINDO untuk perluasan majikan. Selain itu terdapat Serikat Pekerja/Buruh, gabungan serikat pekerja atau buruh sebagai perluasan dari buruh.³⁰

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengusaha berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 5 UU No. 13 Tahun 2003 adalah:³¹

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan.

Obyek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dengan kata lain tenaga yang melekat pada diri pekerja merupakan obyek hukum dalam hubungan kerja. Obyek hukum dalam perjanjian kerja yaitu hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja. Syarat-syarat kerja selalu berkaitan dengan upaya peningkatan produktivitas bagi majikan dan upaya

³⁰ A. Wijayanti, "Menggugat Konsep Hubungan Kerja," <https://repository.um-surabaya.ac.id/>, diakses tanggal 24 Agustus 2024.

³¹ *Ibid.*

peningkatan kesejahteraan oleh buruh. Antara kepentingan pengusaha dengan kepentingan pekerja pada hakekatnya adalah bertentangan.

Obyek hukum dalam hubungan kerja tertuang di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama / perjanjian kerja bersama. Kedudukan perjanjian kerja adalah di bawah peraturan perusahaan, sehingga apabila ada ketentuan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perusahaan maka yang berlaku adalah peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan yang membuat adalah majikan secara keseluruhan. Perjanjian kerja secara teoritis yang membuat adalah buruh dan majikan, tetapi kenyataannya perjanjian kerja itu sudah dipersiapkan majikan untuk ditandatangani buruh saat buruh diterima kerja oleh majikan.

2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Hak tenaga kerja dalam hubungan kerja adalah suatu unsur yang terdapat dalam suatu perjanjian atau sebuah kesepakatan yang melekat pada suatu ikatan bisnis atau kerja baik *domestic* maupun internasional serta besar sampai ke skala kecil. Dimana hal ini sangat penting fungsinya karena memberikan kepastian hukum terhadap kedua belah pihak mulai dari mengatur hak serta kewajiban pada pihak, menjamin keamanan bertransaksi dalam dagang, serta mengatur penuntasan suatu sengketa yang terjadi diantara pihak yang bersangkutan.

Perjanjian sendiri tertera pada pasal 1313 Undangundang hukum perdata (KUHP), yang mana “ suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap orang lain atau lebih”. Lain halnya mengenai perikatan yang menjadi hubungan hukum lalu perjanjian ialah suatu perbuatan hukum. Adanya hubungan hukum perikatan ditimbulkan oleh perbuatan hukum tersebut, atau

dapat disimpulkan bahwa perjanjian ialah bentuk dari sumber perikatan. Yang mana perjanjian itu dikenal dengan kontrak secara gramatikal. Pada perjanjian maupun kontrak yang memiliki arti sama yaitu berdasarkan perbuatan hukum guna saling mengikat pemeran ke dalam hubungan hukum perikatan. Dalam dunia bisnis Sebuatan kontrak ini umum dikenaldan tentunya suatu praktek ekonomi yang tidak boleh dikerjakan secara main-main itulah mengapa kontrak bisnis diciptakan secara tertulis yang mana hal ini menjadikan kontrak yang dapat disebut sebagai perjanjian secara tertulis.³²

Menurut Puti Mayang Seruni mengatakan bahwa terciptanya perlindungan hukum tenaga kerja menjadi kompensasi terhadap hak dasar yang ada dibawah naungan konstitusi berdasarkan pada pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 mengatakan “pada setiap kewarganegaraan memiliki hak pada pekerjaan serta kehidupan yang layak”. dan pada pasal 33 ayat (1) yang mengatakan “perekonomian disusun sebagai bentuk usaha bersama atas kekeluargaan”.³³

Pada prinsipnya, terdapat kategori hak pekerja yang dianggap fundamental yang harus dijamin, meskipun dalam pelaksanaannya dapat sangat dipengaruhi oleh perkembangan sosial-budaya dan ekonomi serta masyarakat atau negara tempat sebuah perusahaan beroperasi. Beberapa hak tersebut antara lain:³⁴

- a. Hak dari pekerjaan, hal tersebut sangat penting karena merupakan hak asasi dari manusia. Indonesia secara tegas mencantumkan dan menjamin

³² Aumalia Hanipa, Dkk, “Kontrak Kerja Dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Para Tenaga Kerja,” *Jurnal Hukum Bisnis Islam*, Vol. 13, No. 1, Juni 2023, Hal. 112.

³³ *Ibid.*

³⁴ Tiberius Zaluchu Niru Anita Sinaga, “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia,” *Zitteliana* Vol. 19, No. 8, 2003, 160.

seungguhnya hak ini dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang – Undang Dasar Tahun 1945, yang menyatakan bahwa “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

- b. Hak dalam upah yang adil, yang merupakan bentuk kompensasi dari hasil kerja seseorang. Setiap manusia yang bekerja bebas mendapatkan imbalan yang seimbang atau sebanding dengan keringat yang telah ia keluarkan serta tenaga yang ia keluarkan.
- c. Hak dalam berserikat dan berkumpul, yang merupakan hak yang harus diakui dan dijamin bagi pekerja untuk memperjuangkan kepentingan mereka, terutama hak atas imbalan yang adil. Pekerja dapat dijamin haknya Ketika membentuk suatu perserikatan antar sesama pekerja dengan tujuan mengupayakan serta memperjuangkan hak serta kepentingan sesama anggota kerja. Dengan terbentuknya perserikatan dan perkumpulan itu, diharapkan jabatan mereka akan lebih kuat sehingga tuntutan dapat lebih diperhatikan, dan hak buruh dapat lebih dijamin.
- d. Hak dalam perlindungan keamanan dan kesehatan. Seperti yang kita ketahui, perlindungan keamanan, keselamatan, dan Kesehatan para pekerja merupakan dasar dari hak bagi hayati. Jaminan ini absolut perlu semenjak awal menjadi bagian integral berdasarkan kebijaksanaan dan operasi suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan, hal demikian perlu dibuat demi mencegah terciptanya perselisihan dikemudian hari apabila terjadi hal yang tidak sesuai keinginan.

- e. Setiap pekerja berhak untuk diproses hukum secara sah. Dan hal tersebut akan berlaku apabila seseorang karyawan difitnah sampai diancam menggunakan kesepakatan tertentu lantaran diduga melakukan pelanggaran atau berbuat salah. Namun, ia juga wajib diberi kesempatan buat menerangkan apakah beliau melakukan hal itu seperti yang dituduhkan atau tidak.
- f. Hak untuk diperlakukan secara seimbang. maksudnya, tidak diperkenankan adanya diskriminasi pada perusahaan mulai dari suku, ras, gender, agama, dan lainnya. Juga pada perilaku bahkan sikap, tunjangan/gaji, juga kesempatan buat naik jabatan, training serta dari Pendidikan lebih tinggi.
- g. Setiap pekerja pada dasarnya diberi kebebasan dalam menjaga privasi, walaupun perusahaan juga ingin mengetahui bagaimana para karyawannya, namun pekerja juga berhak untuk merahasiakan personal data tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus wajib menerima bahwasanya terdapat hal-hal tertentu yang tidak harus selalu diketahui pihak perusahaan dan karyawan tetap ingin tetap menjaga personal data nya.
- h. Hak atas kebebasan dalam mengutarakan isi hati. Pekerja ataupun karyawan tidak diperkenankan untuk dipaksa melakukan perbuatan yang dianggapnya tidak bagus. Seperti melakukan tindak korupsi, penggelapan uang perusahaan serta menurunkan standar atau kebijakan suatu perusahaan.

Untuk mewujudkan terpenuhinya hak – hak pekerja sebagaimana di uraikan diatas, perlu adanya perlindungan hukum dalam mengendalikan terselenggaranya kejsjahteraan pekerja, perlindungan tersebut berkaitan dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, secara umum perlindungan tersebut terdiri dari perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis. Perlindungan terhadap pekerja /buruh dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma hukum yang berlaku.³⁵

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh bagi pekerja / buruh tidak cukup dilakukan hanya dengan penetapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.³⁶

Menurut Kadarisman pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dauly menambahkan pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk

³⁵ Niru Anita Sinaga, “Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan,” *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara–Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*, Vol. 7 No. 2, Maret 2017, Hal. 33.

³⁶ *Ibid.*

menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.³⁷

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan sistem dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan dan penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam rangka menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja, menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, meningkatkan produktivitas kerja serta melindungi pekerja. Pengawasan dibidang ketenagakerjaan juga didasarkan pada pokok-pokok yang terkandung dalam *conventioan* No.81 *Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce* (Konvensi ILO No.81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan).³⁸

Dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dan atau buruh dari aspek sosial dan ekonomi dan pentingnya untuk menjamin tenaga kerja dan atau buruh dari pengurangan sebagian penghasilan dalam bekerja yang disebabkan adanya peristiwa seperti kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia, pemerintah mementuk regulasi jaminan sosial ketenagakerjaan, yang bertujuan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang dalam aspek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya dan memberikan

³⁷ Indri Dian Pertiwi, Dkk, "Peran Pengawasan Dalam Memoderasi Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru," *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 10, No. 1, Maret 2022, Hal. 50.

³⁸ Niru Anita Siregar dan Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia," <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/> diakses tanggal 25 Agustus 2024.

penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

2.2. Tinjauan Umum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

1. Pengertian Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Jaminan sosial merupakan hak setiap warga negara untuk mendapatkan kepastian atas perlindungan dan kesejahteraan masyarakat di masa depan. Negara menjamin kepastian tersebut dengan membentuk lembaga Penyelenggara Jaminan Sosial sebagai sarana untuk memenuhi kewajiban negara dalam melindungi warga negaranya.³⁹

Pada prinsipnya jaminan sosial ketenagakerjaan terus berubah sesuai dengan tuntutan kebutuhan tenaga kerja. Pada era tahun dua ribuan sistem penjaminan sosial tenaga kerja dikenal dengan Jamsostek dan Askes seiring dengan perkembangan muncul sistem penjaminan dengan sistem Badan Penjaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Pemikiran mendasar yang melandasi transformasi penyelenggaraan jaminan sosial adalah sebagai berikut:⁴⁰

- a. Penyelenggaraan jaminan sosial berbasis kepada hak konstitusional setiap orang dan sebagai wujud tanggung jawab Negara sebagaimana diamanatkan dalam UUD Negara RI Tahun 1945 Pasal 28 H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2).

³⁹ Sutrisno, "Peranan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Bagi Karyawan (Studi di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kediri)," *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 11, No. 2, Hal. 254.

⁴⁰ Joupy G. Z. Mambu, "Kajian Yuridis Jaminan Sosial Tenaga Kerja," *Lex Administratum*, Vol. III, No. 5, Juli 2015, Hal. 56.

- b. Program jaminan sosial ditujukan untuk memungkinkan setiap orang mampu mengembangkan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat.
- c. Penyelenggaraan sistem jaminan sosial berdasarkan asas antara lain asas kemanusiaan yang berkaitan dengan martabat manusia.
- d. SJSN menggunakan pendekatan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.

Pemerintah Indonesia bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan kebijaksanaan kenegaraan di bidang pembuatan hukum jaminan sosial ketenagakerjaan, dengan pola menyeimbangkan kepentingan-kepentingan pihak dalam hubungan ketenagakerjaan sesuai dengan perkembangan zaman, yang jelas tidak akan terlepas dari perubahan dan pertumbuhan yang jikalau tidak secara responsif, represif dan preventif terus-menerus diperhatikan, akan mewujudkan suatu kehidupan yang penuh kekacaulauluan, yang praktis bertentangan dengan cita hukum sebagai tatanan kehidupan.

Negara melalui pemerintah sebagai lembaga eksekutifnya terus-menerus tiada henti melakukan pembangunan hukum jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, hal tersebut terbukti dari berbagai regulasi yang diterbitkan untuk mewujudkan terselenggaranya kepastian hukum dalam bidang jaminan sosial ketenagakerjaan kepada masyarakat, regulasi tersebut anatara lain adalah sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Pembayaran Ganti Kerugian Kepada Buruh yang Mendapat Kecelakaan Berhubung Dengan Hubungan Kerja.

Pada masa pemerintahan Presiden Soekarno dan dalam jabatan Menteri tenaga kerja pertama Surasti Karma Trimurti pada tahun 1947 sampai 1948,⁴¹ Saat menjadi Menteri Perburuhan, S.K. Trimurti giat menjalankan tugasnya. Prestasi yang dicapai adalah lahirnya Undang-Undang Perburuhan yaitu Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Pembayaran Ganti Kerugian Kepada Buruh yang Mendapat Kecelakaan Berhubung Dengan Hubungan Kerja yang ditetapkan di Yogyakarta pada tanggal 18 Oktober 1947.⁴²

Selain itu Kementerian Perburuhan pimpinan S.K. Trimurti juga berhasil menyusun Undang-Undang Kerja yang baru disahkan pada masa Kabinet Hatta tahun 1948. Perhatiannya terhadap pekerja perempuan sangat besar, sehingga Undang-Undang Perburuhan yang baru itu memuat beberapa pasal yang berkaitan dengan posisi perempuan. Diantaranya yang berkaitan dengan jam kerja perempuan. dalam regulasi tersebut perempuan dilarang dipekerjakan pada malam hari kecuali perawat dan bidan.⁴³

Peraturan tersebut dilatarbelakangi oleh kesulitan para kaum buruh yang bekerja menyelenggarakan pembangunan negara. Khususnya pada bidang industri yang pada masa itu Kesulitan-kesulitan dalam perindustrian di Indonesia mulai terasa setelah perang dunia ke II meletus yang membawa akibat terputusnya perhubungan dengan Eropah, hingga mesin-mesin dan bagian-bagian dari mesin-mesin yang diperlukan di Indonesia tidak didatangkan lagi, sehingga karena keadaan yang memaksa pekerja atau buruh di Indonesia pada masa itu memindahkan mesin yang diangkut ke luar Indonesia atau dipindahkan ke pabrik

⁴¹ Wikipedia Ensiklopedia Bebas, <https://id.wikipedia.org/> diakses tanggal 25 Agustus 2024.

⁴² Ipong Jazimah, "S.K. Trimurti: Pejuang Perempuan Indonesia," *Sejarah Dan Budaya*, Vol. 10, No. 1, Juni 2016, Hal. 48.

⁴³ *Ibid.*

lain untuk dipasang lagi dalam jumlah yang banyak, dan pekerjaan tersebut dilakukan tanpa mengindahkan peraturan-peraturan penjagaan keselamatan buruh.

Keadaan demikian menyebabkan bertambahnya jumlah kecelakaan yang menimpa buruh dalam perusahaan-perusahaan. Sehingga sangat penting bagi negara Indonesia untuk menjamin buruh yang mendapatkan kecelakaan dalam hubungan kerja untuk di berikan ganti rugi sesuai dengan keadaan-keadaan di negara modern.

Pada masa itu kedudukan buruh digolongkan sebagai golongan yang lemah dalam dunia produksi, sehingga tidak akan memberanikan diri untuk melimpahkan segala kesalahan dari kecelakaan yang menimpa dirinya kepada majikannya. Buruh yang menyaksikan terjadinya kecelakaanpun tak akan berani memajukan keterangan-keterangan sebenarnya yang memberatkan majikan. Melalui peraturan ini maka tiap-tiap kecelakaan dengan sendirinya membawa hak bagi buruh untuk menerima penggantian kerugian buruh, sehingga buruh tidak perlu lagi untuk menuntut untuk mendapatkan hak dari resiko kerja yang dilakukannya, karena pemenuhan hak tersebut telah dijamin oleh negara melalui regulasi tersebut.

Dalam peraturan perundang-undangan tersebut setiap perusahaan yang memberikan upahkerja atau tunjangan kepada buruh wajib untuk membayar ganti kerugian kepada buruh yang mendapatkan kecelakaan kerja, atau buruh yang mengidap penyakit dikarenakan resiko kerja, dan pemberlakuan bagi keluarga buruh yang ditinggalkan buruh karena meninggal dunia akibat kecelakaan dalam bekerja, serta kewajiban yang melekat bagi perusahaan untuk memberikan

tunjangan kepada buruh dan keluarga buruh meskipun perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan telah beralih kepada majikan lain, hal tersebut diatur dalam Pasal 1 Ayat (1) sampai dengan Ayat (4) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Pembayaran Ganti Kerugian Kepada Buruh yang Mendapat Kecelakaan Berhubung Dengan Hubungan Kerja.

b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Di masa kepemimpinan presiden Soeharto, pemerintahan negara Indonesia menyadari bahwa dengan semakin meningkatnya peranan tenaga kerja dalam perkembangan pembangunan nasional di seluruh tanah air dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan usalia dapat mengakibatkan semakin tinggi risiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja yang lebih baik.

Sementara Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Pembayaran Ganti Kerugian Kepada Buruh yang Mendapat Kecelakaan Berhubung Dengan Hubungan Kerja, tidak sesuai lagi dengan kebutuhan peningkatan peranan tenaga kerja dalam perkembangan pembangunan nasional di Indonesia, sehingga pemerinatahan Indonesia pada tanggal 17 Februari 1992 menerbitkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Dibandingkan Undang-Undang sebelumnya, Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang JAMSOSTEK dianggap lebih sempurna, karena telah

memadukan seluruh program jaminan sosial yang pernah berlaku. Dalam pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang ini, disebutkan tentang perlindungan terhadap, jaminan kecelakaan, sakit, hari tua dan meninggal.⁴⁴ Undang-Undang sebelumnya tidak selengkap Undang-Undang ini dalam mengadakan perlindungan bagi tenaga kerja dan atau buruh.

Dalam penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), digunakan mekanisme asuransi untuk menjamin solvabilitas dan kecukupan dana guna memenuhi hak-hak peserta, serta kewajiban lain dari badan penyelenggara dan tidak meninggalkan watak sosialnya. Dimana tenaga kerja berhak untuk ikut serta, hal tersebut diatur dalam Pasal 3 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang JAMSOSTEK yang berbunyi: “Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.” Dan dalam mewujudkannya secara nyata peraturan perundang-undangan ini menegaskan bahwa program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 4 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang JAMSOSTEK.

Ketentuan tersebut ditegaskan kembali dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang JAMSOSTEK, yang berbunyi: “Yang dimaksud dengan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja adalah orang yang bekerja pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga harian lepas, borongan, dan kontrak. Mengingat jaminan sosial tenaga kerja merupakan hak dari tenaga kerja, maka

⁴⁴ Jum Anggriani, *Kaji Ulang Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Menurut Uu No.3 Tahun 1992*, (Universitas Tama Jagakarsa: Jakarta, 2016), Hal. 58.

ketentuan ini menegaskan bahwa setiap perusahaan atau perorangan wajib menyelenggarakannya.

Penjelasan Umum dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK menyatakan pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dapat memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang, jaminan sosial ini memiliki beberapa aspek yaitu:

- a) Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya, dan
- b) Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan hal tersebut maka jelas bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah alat yang ampuh dan tepat untuk melindungi buruh/pekerja dalam menanggulangi resiko-resiko sosial-ekonomis, sehingga pengaturannya pun harus terus berkembang dari masa ke masa mengikuti dengan kebutuhan dan perkembangan zaman dalam pembangunan nasional.⁴⁵

- c. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Pada masa kepemimpinan Presiden Megawati Soekarnoputri, Negara mengembang jaminan nasional bagi seluruh rakyat Indonesia dengan mengesahkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, pada tanggal 19 Oktober 2004. Melalui

⁴⁵ Dede Agus, "Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja," *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 8, No. 1, Maret 2014, Hal. 56.

program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.

Sebelum terbentuknya peraturan perundang-undangan ini, Indonesia telah menjalankan berbagai program jaminan sosial, namun program jaminan sosial tersebut dianggap baru mencakup sebagian kecil masyarakat, sedangkan sebagian besar rakyat belum memperoleh perlindungan yang memadai, dan pelaksanaan berbagai program jaminan sosial tersebut belum mampu memberikan perlindungan yang adil dan memadai kepada para peserta sesuai dengan manfaat program yang menjadi hak peserta. Sehingga dipandang perlu menyusun Sistem Jaminan Sosial Nasional yang mampu mensinkronisasikan penyelenggaraan berbagai bentuk jaminan sosial yang dilaksanakan oleh beberapa penyelenggara agar dapat menjangkau kepesertaan yang lebih luas serta memberikan manfaat yang lebih besar bagi setiap peserta.

Dengan berlakunya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, namun eksistensi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja masih tetap diakui, hal tersebut dijelaskan dalam Pasal 52 Ayat (1a) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang pada pokoknya memberlakukan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja sepanjang belum disesuaikan dengan Undang-Undang ini.⁴⁶

⁴⁶ *Ibid*, Hal. 61.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional memperluas kemanfaatan program jaminan sosial mejadi 5 (lima) program, yaitu:⁴⁷

- a) Jaminan kesehatan.
- b) Jaminan kecelakaan kerja.
- c) Jaminan hari tua.
- d) Jaminan pensiun.
- e) Jaminan kematian.

hal tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 18 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, peraturan perundang-undangan ini memperlihatkan bahwa buruh/pekerja telah lebih terlindungi jika dilihat dari segi jenis-jenis program jaminan sosial tenaga kerja.

Menurut studi konsultan jerman (GTZ) yang bekerjasama dengan Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas), Indonesia dinilai memilih *Social State Model* dengan mengakomodir prinsip-prinsip *welfare state model*. Antara lain ditandai kepesertaan kalangan yang tidak mampu, dimana terbuka kepesertaan Penerimaan bantuan iuran jaminan sosial yang dibayar oleh pemerintah. Selain itu, negara tidak hanya sebagai regulator tetapi juga penyelenggara jaminan sosial melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.⁴⁸

d. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Untuk mengelola sistem jaminan sosial nasional sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor: 40 Tahun 2004 tentang Sistem

⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁸ Hennigusnia dan Ardhian Kurniawati, "Tinjauan Konstitusional Terhadap Sistem Jaminan Sosial Nasional Dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial," *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 16, No. 2, Hal. 106.

Jaminan Nasional, Pemerintah dengan tegas menyatakan dalam Pasal 5 Ayat (1) Undang-Undang Nomor: 40 Tahun 2004 tentang SJSN bahwa “Badan Penyelenggara Jaminan Sosial harus dibentuk dengan Undang-Undang.” dan sejak berlakunya Undang-Undang Nomor: 40 Tahun 2004 tentang SJSN badan-badan penyelenggara jaminan sosial yang terdiri dari:

- a) Perusahaan Perseroan (Persero) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK).
- b) Perusahaan Perseroan (Persero) Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN).
- c) Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ASABRI).
- d) Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Kesehatan Indonesia (ASKES).

kesemua lembaga tersebut bertransformasi menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menurut peraturan perundang-undangan tersebut. Transformasi tersebut diikuti adanya pengalihan peserta, program, aset dan liabilitas, pegawai serta hak dan kewajiban.⁴⁹

Pada masa pemerintahan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono, Pemerintah mengesahkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang merupakan peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, guna memberikan kepastian hukum bagi pembentukan BPJS untuk melaksanakan program Jaminan Sosial di seluruh Indonesia.

⁴⁹ Trisna Widada, Dkk, “Peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan Implikasinya Terhadap Ketahanan Masyarakat (Studi di RSUD Hasanuddin Damrah Manna, Kabupaten Bengkulu Selatan, Provinsi Bengkulu),” *Jurnal Ketahan Nasional*, Vol. 23, No. 2, Agustus 2017, Hal. 202.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan tersebut BPJS dibagi menjadi dua bentuk yaitu:

- a) BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- b) BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan sebuah badan hukum untuk menyelenggarakan program jaminan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak. BPJS diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, manfaat, dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dengan tujuan untuk mewujudkan pemenuhan kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap rakyat Indonesia yang sudah menjadi hak dasar manusia.⁵⁰

Peraturan perundang-undangan diperlukan oleh pemerintah untuk mewujudkan tujuan sistem jaminan sosial nasional yang dijalankan oleh BPJS dengan prinsip kegotongroyongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, kepesertaan bersifat wajib, dana amanat, dan hasil pengelolaan dana jaminan sosial seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta.

- e. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Dalam sebuah program kerja pada masa pemerintahan Presiden Joko Widodo terjadi penyederhanaan regulasi, program kerja tersebut dilakukan dengan metode *omnibus law* yaitu salah satu solusi atau inovasi yang muncul untuk melakukan harmonisasi regulasi dan penyederhanaan proses penyusunan

⁵⁰ Solechan, "Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Sebagai Pelayanan Publik," *Administrative Law & Governance Journal*. Vol, 2, No. 4, November, 2019, Hal. 690.

peraturan perundang-undangan secara efektif dan efisien.⁵¹ Metode *omnibus law* merupakan suatu metode bahwa suatu Undang-Undang yang di revisi akan merevisi juga beberapa Undang-Undang lain hanya dengan menggunakan satu Undang-Undang yang biasanya di sebut dengan Undang-Undang sapu jagat.⁵²

Peraturan perundang-undangan tersebut adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang di sahkan oleh Presiden Jokowi pada tahun pada tanggal 2 November 2020 di Jakarta. Tujuan pemerintah menyusun peraturan perundang-undangan dengan konsep *omnibus law* untuk mendukung program cipta kerja yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

Peraturan perundang-undangan dengan metode *omnibus law* merupakan langkah untuk melaksanakan amanat Undang-Undang Dasar tahun 1945 yaitu tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia dalam hal mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiel maupun spiritual, amanat tersebut dilaksanakan melalui berbagai upaya dan tindakan untuk memenuhi hak-hak warga negara dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Karena pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak pada prinsipnya adalah salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya.

⁵¹ Alfian Prahasta Adhisatya dan Sunny Ummul Firdaus, "Penerapan Omnibus Law Dalam Sistem Peraturan Perundang-Undang Indonesia," *Res Publica*, Vol. 5, No. 3, September-Desember 2021, Hal. 271.

⁵² Riska Putri Wardani dan Sunny Ummul Firdaus, "Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Korehensi Teori Pembentukan Undang-Undang," *Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional* Vol. 1, No. 4, 2022, Hal. 726.

Berdasarkan Pasal 82 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, ketentuan jenis program jaminan sosial sebagaimana diatur dalam Pasal 18 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional di ubah menjadi:

- a) jaminan kesehatan.
- b) jaminan kecelakaan kerja.
- c) jaminan hari tua.
- d) jaminan pensiun.
- e) jaminan kematian.
- f) jaminan kehilangan pekerjaan.

Perubahan ketentuan huukum tersebut adalah menambah jenis program baru jaminan sosial yaitu jaminan kehilangan pekerjaan, yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan prinsip asuransi sosial.

Tujuan dan prinsip penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) adalah untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dengan Prinsip Penyelenggaraan program JKP adalah Asuransi Sosial. Berdasarkan Pasal 1 angka (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang selanjutnya disingkat JKP adalah jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan Pelatihan Kerja.

Landasan pemikiran lahirnya program JKP 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.

Ada tiga jenis manfaat yang akan pekerja atau peserta dapatkan dari Jaminan Kehilangan Pekerjaan ini, di antaranya:⁵³

- a) Uang Tunai, peserta jaminan akan menerima uang tunai setiap bulan selama paling banyak 6 bulan, terhitung setelah mengalami PHK diverifikasi oleh BPJS Ketenagakerjaan dan peserta memenuhi syarat sebagai penerima manfaat jaminan. Manfaat uang tunai yang diterima oleh peserta dari jaminan ini sebesar perhitungan berikut: $(45\% \times \text{upah} \times 3 \text{ bulan}) + (25\% \times \text{upah} \times 3 \text{ bulan})$. Upah dalam rumus tersebut menggunakan upah terakhir yang dilaporkan, dengan batas upah Rp.5.000.000,-
- b) Akses Informasi Kerja, manfaat ini diberikan dalam bentuk layanan informasi pasar kerja dan/atau bimbingan jabatan dalam bentuk asesmen/penilaian diri dan konseling karier.
- c) Pelatihan Kerja, manfaat pelatihan kerja berbasis kompetensi kerja. Pelatihan kerja dilakukan melalui Lembaga Pelatihan Kerja milik pemerintah, swasta, atau perusahaan, dan dapat diadakan secara offline dan/atau online.

Untuk mendapatkan JKP, pekerja atau peserta wajib memenuhi syarat berikut ini:⁵⁴

⁵³ Muslim Harahap, Dkk, "Aspek Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Jaminan Hak Kehilangan Pekerjaan Berdasarkan Uu No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Ilmiah Penelitian*, Vol. 11, No. 2, Februari 2022, Hal. 121.

- a. Warga Negara Indonesia.
- b. Belum mencapai usia 54 tahun.
- c. Pekerja pada PK/BU Skala Usaha Menengah dan Besar yang sudah mengikuti 4 Program (JKK, JKM, JHT, dan JP).
- d. Pekerja pada PK/BU Skala Kecil dan Mikro dengan minimal mengikuti 3 Program (JKK, JKM, JHT).
- e. Terdaftar sebagai Pekerja Penerima Upah pada Badan Usaha Program JKN BPJS Kesehatan.

Berdasarkan hal tersebut, maka pada prinsipnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disusun dengan tujuan antara lain untuk menyerap banyak tenaga kerja dengan penyesuaian berbagai aspek pengaturan termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Kesejahteraan pekerja yang berkesinambungan senantiasa menjadi titik perhatian dan komitmen pemerintah dalam rangka meningkatkan daya saing dan penguatan kualitas sumber daya manusia, serta untuk mempercepat penanggulangan kemiskinan dan ketimpangan pendapatan diantaranya adalah dengan perluasan program jaminan dan bantuan sosial yang manfaatnya dapat dirasakan oleh semua pekerja, baik itu pekerja tetap, pekerja kontrak, maupun pekerja alih daya, dan keluarganya.⁵⁵

- f. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

Pada tanggal 30 Desember 2022, pemerintah (Presiden) Republik Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, dikeluarnya Peraturan

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ *Ibid.*

Pemerintah Pengganti Undang-Undang tersebut untuk mencabut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, di Keluarnya sebuah Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang oleh pemerintah (presiden) merupakan hal yang tidak lazim dan merupakan hal yang terjadi ketika suatu negara (pemerintahan) dalam keadaan tidak normal atau mengalami keadaan darurat, dari sudut pandang pemerintah Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tersebut dibuat untuk mengantisipasi dari krisis ekonomi, perang Rusia-Ukraina, ketidak pastian dinamika global saat ini, dan sejalan dengan mandat untuk merubah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sesuai putusan MK No. 91/PUU-XVIII/2020 Ciptaker.⁵⁶

Pada tanggal 3 November 2022, Mahkamah Konstitusi memutuskan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat karena dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pertimbangannya Hakim Konstitusi, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diputuskan inkonstitusional bersyarat dalam pengujian formil karena dianggap bahwa pembentukan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang memakai metode *omnibus law* bertentangan dengan UUD NRI 1945. Metode *omnibus law* yang dipakai dalam pembentukan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang

⁵⁶ Nazdirulloh dan Achmad Hariri, "Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Bertentangan Dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Justitia*, Vol. 6, No. 2, Hal. 441.

Cipta Kerja tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.⁵⁷

Model putusan bersyarat pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja dikenal dengan model putusan *non-self executing* karena tidak dapat secara langsung dilaksanakan. Biasanya implikasi dari putusan bersyarat ini harus melalui proses legislasi baik melalui pembentukan undang-undang ataupun dengan perubahan undang-undang. Putusan ini mengandung perintah kepada *adresaat* untuk melakukan perubahan terhadap landasam konstitusional dengan batasan waktu selama 2 (dua) tahun. Selama tenggat waktu tersebut, keberlakuan dari undang-undang tersebut digantikan dengan batas waktu yang ditentukan dalam putusan Mahkamah Konstitusi.⁵⁸

Terkait dengan jaminan sosial dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja tidak ada yang diubah atau dihapuskan, namun konsekuensinya adalah setiap peraturan pelaksana yang berkaitan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja harus ditangguhkan oleh pemerintah daerah untuk sementara.

2. Peran BPJS dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan badan hukum publik dibawah komando presiden yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial bagi seluruh masyarakat yang ada di Indonesia tanpa terkecuali, BPJS ini dibentuk guna mewujudkan terselenggaranya pemberian

⁵⁷ Hasdinar, "Implikasi Putusan MK Nomor 91/Puuxviii/2020 Tentang Pengujian Undang-Undang Tentang Cipta Kerja Terhadap Pembentukan Peraturan Daerah," Vol. 6, No. 1, Desember 2022, Hal. 51.

⁵⁸ *Ibid.*

jaminan sosial, serta terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan anggota keluarga dari peserta yang bersangkutan.⁵⁹

BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan dahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Sesuai Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum nirlaba.⁶⁰

BPJS Ketenagakerjaan adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial di Indonesia yang dibentuk dengan tujuan untuk melindungi tenaga kerja yang ada di seluruh Indonesia tanpa terkecuali. BPJS Ketenagakerjaan merupakan lembaga penyelenggara jaminan sosial yang ditujukan kepada seluruh pekerja dengan memberikan perlindungan mendasar untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan menjamin kelangsungan pendapatan pengganti sebagian atau seluruhnya pendapatan yang hilang akibat risiko kerja atau sosial.⁶¹

BPJS Ketenagakerjaan membuat cakupan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan menjadi lebih luas dan diharapkan dapat menjangkau seluruh elemen masyarakat termasuk pekerja sektor informal yang masih dominan di Indonesia, mengacu pada kategorisasi dari BPS, pekerja formal mencakup pekerja

⁵⁹ Wulan Nur Fath-Hiah dan Binti Azizaton Nafi'ah, "Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pada Pekerja Formal Di BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak," *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 8, No. 2, 2023, Hal. 68.

⁶⁰ Siti Ummu Adillah dan Sri Anik, "Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan," *Yustisia*. Vol. 4, No. 3, Desember 2015, Hal. 558.

⁶¹ *Ibid.*

dengan status berusaha dibantu buruh tetap/dibayar dan buruh/karyawan/pegawai, sedangkan pekerja di sektor informal mencakup pekerja yang berstatus berusaha sendiri, pekerja bebas di sektor pertanian dan non pertanian serta pekerja keluarga atau tidak dibayar.⁶²

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, dan jaminan hari tua.⁶³ Dalam menjalankan fungsinya, berdasarkan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS ketenagakerjaan bertugas untuk:

- a) Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta.
- b) Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja.
- c) Menerima bantuan iuran dari Pemerintah.
- d) Mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan peserta.
- e) Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial.
- f) Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial.
- g) Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang diatur dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS Ketenagakerjaan diberi wewenang oleh negara sebagaimana

⁶² Yanti Astrelina Purba, Dkk, "Kesenjangan Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia: Analisis Data Sakernas 2018," *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 15, No. 2, Juli – Desember 2020 Hal. 156.

⁶³ Siti Ummu Adillah dan Sri Anik, *Op.,Cit*, Hal. 563.

dimaksud dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, untuk:

- a) Menagih pembayaran Iuran
- b) Menempatkan Dana Jaminan Sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai.
- c) Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan Peserta dan Pemberi Kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional.
- d) Membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh Pemerintah.
- e) Membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan.
- f) Mengenaikan sanksi administratif kepada Peserta atau Pemberi Kerja yang tidak memenuhi kewajibannya.
- g) Melaporkan Pemberi Kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar Iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
- h) Melakukan kerja sama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program Jaminan Sosial.

Adapun hak yang didapat oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk menjalankan kewenangannya sebagaimana tersebut diatas, diatur dalam Pasal 12 Undang-

Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, hak tersebut yaitu:

- a) Memperoleh dana operasional untuk penyelenggaraan program yang bersumber dari Dana Jaminan Sosial dan/atau sumber lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
- b) memperoleh hasil monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program Jaminan Sosial dari Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) setiap 6 (enam) bulan.

Selain itu dalam menjalankan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS ketenagakerjaan diwajibkan untuk:

- a) Memberikan nomor identitas tunggal kepada Peserta.
- b) Mengembangkan aset Dana Jaminan Sosial dan aset BPJS untuk sebesar-besarnya kepentingan Peserta.
- c) Memberikan informasi melalui media massa cetak dan elektronik mengenai kinerja, kondisi keuangan, serta kekayaan dan hasil pengembangannya.
- d) Memberikan Manfaat kepada seluruh Peserta sesuai dengan Undang-Undang tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- e) Memberikan informasi kepada Peserta mengenai hak dan kewajiban untuk mengikuti ketentuan yang berlaku.
- f) Memberikan informasi kepada Peserta mengenai prosedur untuk mendapatkan hak dan memenuhi kewajibannya.

- g) Memberikan informasi kepada Peserta mengenai saldo jaminan hari tua dan pengembangannya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- h) Memberikan informasi kepada Peserta mengenai besar hak pensiun 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- i) Membentuk cadangan teknis sesuai dengan standar praktik aktuaria yang lazim dan berlaku umum.
- j) Melakukan pembukuan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku dalam penyelenggaraan Jaminan Sosial.
- k) Melaporkan pelaksanaan setiap program, termasuk kondisi keuangan, secara berkala 6 (enam) bulan sekali kepada Presiden dengan tembusan kepada DJSN.

2.3. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Hari Tua (JHT)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Pada Pasal 99 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan lebih lanjut menegaskan bahwa pekerja dan keluarganya berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini menekankan bahwa jaminan sosial bagi tenaga kerja merupakan hal yang penting untuk melindungi pekerja dari kemungkinan yang tidak diinginkan/risiko kerja.⁶⁴

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menetapkan bahwa Jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia saat ini

⁶⁴ Putri Wijayanti dan Lina Miftahul Jannah, "Implementasi Kebijakan Manfaat Jaminan Hari Tua Di Indonesia," *Journal of Public Sector Innovations*, Vol. 4, No. 1, November 2019, Hal. 21.

diselenggarakan oleh Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial Ketengakaerjaan yang merupakan badan hukum publik dan menyelenggarakan 4 program yang salah satunya adalah program Jaminan Hari Tua (JHT). Sejak terbitnya Undang-Undang SJSN, perumus kebijakan mencoba meluruskan tujuan dari program JHT yang dapat memberikan manfaat besar saat pekerja memasuki usia tua atau pensiun.⁶⁵

Berdasarkan penjelasan umum dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dinyatakan bahwa filosofi penyelenggaraan program Jaminan Hari Tua merupakan suatu program untuk melindungi tenaga kerja di hari tua akibat terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja sehingga dapat menimbulkan kerisauan tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah.⁶⁶

Mekanisme pembiayaan Jaminan Hari Tua ditanggung oleh tenaga kerja dan pengusaha. Maksud kontribusi dari pengusaha yaitu perusahaan memberikan apresiasi atau penghargaan kepada tenaga kerja yang telah bekerja bertahun-tahun di perusahaan tersebut. Serta, bagi tenaga kerja itu sendiri merupakan tanggung jawab bagi dirinya sendiri akan masa hari tuanya dikemudian hari. Dalam kondisi ini, peran negara dalam menjaga kesejahteraan tenaga kerja di masa tua sudah terlihat dengan sebuah pemahaman dari penyelenggaraan program Jaminan Hari Tua. Negara ingin membantu generasi tua yang sudah memasuki usia tidak

⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ Marshall Josua Charles Hutabarat, "Pergeseran Perubah Pergeseran Perubahan Filosofi Program J Osofi Program Jaminan Hari Tua Bpjs Ketenagakerjaan," *Dharmasisya*, Vol. 2, No. 1, Maret 2022, Hal. 336.

produktif dapat memenuhi kebutuhan sehari-sehari melalui kebiasaan menabung melalui program Jaminan Hari Tua sehingga mengurangi beban Negara.⁶⁷

Secara khusus pelaksanaan program jaminan hari tua BPJS Ketenagakerjaan diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, dinyatakan pada Pasal 1 angka (3) bahwa Peserta JHT yang selanjutnya disebut Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia yang telah membayar iuran.⁶⁸

Program JHT dapat berhasil dilaksanakan sesuai dengan tujuannya apabila tindakan yang diambil sebagai bagian dari implementasi kebijakan yang telah ditetapkan dilakukan dengan jujur. BPJS Ketenagakerjaan secara aktif berkontribusi dalam proses ini untuk memastikan Program Jaminan Hari Tua (JHT) berjalan lancar. Salah satunya adalah sosialisasi masyarakat yang efektif yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan. Tujuan dari program ini adalah untuk meningkatkan kemampuan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan pokok dan upah yang layak. Untuk menghindari distorsi dalam implementasi, pelaksana kebijakan perlu mengetahui tindakan apa yang harus diambil, tujuan apa yang ingin dicapai, dan bagaimana menjelaskan tujuan kebijakan kepada khalayak sasaran. Dengan demikian keberhasilan Program Jaminan Hari Tua yang dijalankan oleh BPJS Ketenagakerjaan sangat dipengaruhi oleh program atau sosialisasi yang diberikan kepada masyarakat.⁶⁹

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, Pasal 1 angka (1) menjelaskan

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁹ Rosa Ainun Rizkyah dan Sumainah Fauziah, "Penerapan Kebijakan Program Jaminan Hari Tua (JHT) Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan," *Economic and Business Management International Journal*, Vol. 6, No. 1, Januari 2024, Hal. 3.

bahwa Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Peraturan ini merupakan peraturan pelaksana atau peraturan turunan untuk menjalankan amanat sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal asal 5 ayat (2) huruf b dan Pasal 6 ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Dan amanat dalam Pasal 37 dan Pasal 38 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Pada tahun 2015 di bawah kepemimpinan Presiden Jokowi, Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

Secara khusus, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2015 tersebut hanya mengubah ketentuan mengenai syarat pembayaran manfaat JHT pada Pasal 26, dimana ketentuannya manfaat JHT wajib dibayarkan kepada peserta dengan syarat:

- a) Peserta mencapai usia pensiun.
- b) Peserta mengalami cacat total tetap.
- c) Peserta meninggal dunia

Tidak banyak perbedaan ketentuan pasal antara Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2015 sebagai peraturan perubahannya. Namun, satu hal yang menjadi pertimbangan bahwa

terbitnya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2015 pada bagian penjelasan menegaskan bahwa Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan program jangka panjang yang dimaksudkan untuk memberikan kepastian tersedianya jumlah dana bagi tenaga kerja pada saat yang bersangkutan tidak produktif lagi. Sehingga tenaga kerja dapat menerima manfaat JHT meskipun dalam usia yang masih produktif, hal tersebut ditentukan karena pemerintah melihat kebutuhan dana manfaat program jaminan hari tua sangat dibutuhkan oleh tenaga kerja untuk menopang kehidupannya walaupun dalam usia produktif, sehingga tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan dalam waktu singkat untuk menopang kebutuhan sehari-hari sebelum memulai bekerja kembali.⁷⁰

2.4. Tinjauan Umum Tentang Qanun Aceh No.7/2014 tentang Ketenagakerjaan

Aceh merupakan salah satu daerah di Indonesia yang mempunyai keistimewaan,⁷¹ sebagai daerah istimewa Aceh memiliki kesatuan masyarakat hukum yang bersifat istimewa dan diberi kewenangan khusus untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Nomor 44 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Keistimewaan Provinsi Aceh.⁷²

Undang-undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh mendasari pemerintah Aceh untuk dapat membuat aturan untuk mengatur rakyatnya. Berdasarkan undang-undang tersebut keistimewaan Aceh disini

⁷⁰ Marshall Josua Charles Hutabarat, *op.,cit*, Hal. 344.

⁷¹ Marlina, "The Efforts To Prevent Child Khalwat Violation By Wilayahul Hisbah In Langsa City," *Jurnal Pembaharuan Hukum*, Vol. 11, No. 2, Juli 2024, Hal. 235.

⁷²Zaki Ulya, "Dinamika Penerapan Hukum Jinayat Sebagai Wujud Rekonstruksi Syari'at Islam Di Aceh", *Jurnal RechtsVinding* Vol. 5 Nomor .1, April 2016, Hal. 136

dimaksudkan untuk memberikan landasan bagi provinsi Aceh dalam mengatur urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakatnya.⁷³ Cakupan keistimewaan yang diatur dalam undang-undang tersebut mencakup 4 (empat) hal yaitu bidang syari'at Islam, bidang adat istiadat, bidang pendidikan dan bidang peran ulama dalam struktur pemerintahan.⁷⁴

Hukum yang diberlakukan di daerah Provinsi Aceh ini adalah hukum Islam yang bersumber pada ajaran-ajaran syariat Islam yang selanjutnya diimplementasikan dalam bentuk Qanun yang merupakan Peraturan Perundang-undangan sejenis Peraturan Daerah yang bersifat otonom yang mengatur penyelenggaraan pemerintahan dan kehidupan masyarakat di Provinsi Aceh dan Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Aceh sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 1 butir 21 dan butir 22 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 Tentang Pemerintahan Aceh.

Pengertian Qanun sendiri dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dikenal dengan nama Kanun yang artinya adalah undang-undang, peraturan, kitab undang-undang, hukum dan kaidah.⁷⁵ Qanun, dalam arti sempit adalah suatu aturan yang dipertahankan dan diperlakukan oleh seorang sultan dalam wilayah kekuasaannya yang bersumber pada hukum Islam.

Dalam arti luas, Qanun adalah istilah hukum atau adat. Di masyarakat Aceh, penyebutan Qanun terhadap suatu aturan hukum atau untuk penamaan suatu adat

⁷³ Mukhlis, "Keistimewaan Dan Kekhususan Aceh Dalam Perspektif Negara Kesatuan Republik Indonesia", Jurnal Ilmu Hukum, Tahun IV. No. 1, Hal. 86.

⁷⁴ Ayu anisa "Pelaksanaan Pidana Cambuk Dalam Qanun Aceh Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Hukum Jinayat Terhadap Kasus Tindak Pidana Maisir (Judi). (Studi Kasus Di Wilayah Hukum Kabupaten Gayo Lues Provisi Aceh)" Tesis, Medan, Usu, 2021, Hal. 2

⁷⁵ Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, Hal. 442.

telah lama dipakai dan telah menjadi bagian dari kultur adat dan budaya Aceh.⁷⁶ Aturan-aturan hukum dan juga adat yang dikeluarkan oleh Kerajaan Aceh banyak yang dinamakan dengan Qanun. Qanun biasanya berisi aturanaturan syariat Islam yang telah beradaptasi menjadi adat istiadat Aceh. Ketentuan tentang Qanun terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh, yaitu Qanun Aceh adalah peraturan perundang-undangan sejenis peraturan daerah provinsi yang mengatur penyelenggaraan pemerintahan dan kehidupan masyarakat Aceh.

Menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan, dalam hierarki hukum Indonesia, setara dengan Peraturan Daerah (Perda). Pasal 7 dari undang-undang ini menjelaskan jenis dan tingkatan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia sebagai berikut:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b) Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang
- c) Peraturan Pemerintah
- d) Peraturan Presiden
- e) Peraturan Daerah

berdasarkan hal tersebut telah jelas bahwa pada penjelasan Pasal 7 Qanun Aceh termasuk dalam jenis peraturan daerah yang berlaku di daerah Provinsi Aceh, sehingga Qanun Aceh dalam hierarki peraturan perundang-undangan di Indonesia di persamakan dengan Peraturan Daerah.

⁷⁶Jum Anggriani, "Kedudukan Qanun dalam Sistem Pemerintahan Daerah dan Mekanisme Pengawasannya", *Jurnal hukum No. 3 Vol.* Juli 2011, Hal. 326

Untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya, Pemerintahan Aceh membuat suatu kebijakan dengan mengeluarkan suatu peraturan yang mengatur perlindungan terhadap tenaga kerja Aceh sesuai amanat Undang-Undang No. 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh, amanat tersebut diatur dalam Pasal 174 yaitu sebagai berikut:

- a) Pemerintah Aceh dan pemerintah kabupaten/kota berwenang mengeluarkan izin usaha jasa pengerahan tenaga kerja ke luar negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- b) Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan dan kesejahteraan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- c) Setiap badan usaha jasa pengerahan tenaga kerja ke luar negeri berkewajiban mengadakan pendidikan dan pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan tempat bekerja.
- d) Pemerintah, Pemerintah Aceh dan pemerintah kabupaten/kota memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang berasal dari Aceh dan kabupaten/kota yang bekerja di luar negeri bekerja sama dengan pemerintah negara tujuan.

Selanjutnya dalam Pasal 175 diatur bahwa:

- a) Semua tenaga kerja di Aceh memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang baik.
- b) Tenaga kerja di Aceh berhak atas kesempatan dan perlindungan kerja yang diberikan oleh pemerintah Aceh dan pemerintah kabupaten/kota. Kerja sama juga dapat dilakukan dengan pemerintah daerah asal tenaga kerja.

- c) Semua tenaga kerja di Aceh, sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib terdaftar di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di masing-masing kabupaten/kota.

Menindaklanjuti amanat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh sebagaimana tersebut diatas, maka Pemerintahan Aceh mengeluarkan Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan, dalam penjelasannya menyebutkan Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan Aceh, dilaksanakan dalam rangka untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik material maupun spiritual.⁷⁷

Terkait dengan jaminan sosial bagi tenaga kerja, berdasarkan Pasal 6 Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Pemerintah Aceh dalam melaksanakan kewenangan untuk menyelenggarakan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, berkewajiban untuk mengawasi pelaksanaan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja. Hal yang sama juga berlaku bagi Pemerintah Kabupaten/Kota sebagaimana ditentukan dalam Pasal 6 Ayat (4) Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014.

Lebih lanjut dalam Pasal 54 Qanun Aceh No: 7 tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan, diatur dengan tegas bahwa:

- a) Perusahaan dan pemberi kerja memiliki kewajiban untuk menyediakan jaminan sosial bagi semua pekerja dan buruh mereka, baik yang bekerja di bawah kontrak kerja maupun tidak, termasuk pekerja mandiri atau pekerja lepas.

⁷⁷ Muhibuddin dan Nasrianti, "Analisis Yuridis Peran Pemerintah Aceh Dalam Pelatihan Tenaga Kerja," *Jurnal Ilmu Hukum Reusam*, Vol. 9, No. 1, April 2021, Hal. 32.

- b) Perusahaan atau pemberi kerja yang ingin mengurus atau memperpanjang izin usahanya diwajibkan untuk melampirkan salinan rekomendasi dari BPJS Ketenagakerjaan yang sudah dilegalisir. Persyaratan ini bersifat wajib.
- c) Setiap perusahaan yang akan melaksanakan proyek dan mempekerjakan pekerja harian atau borongan harus melampirkan bukti bahwa mereka telah mendaftarkan dan membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan.

Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, BPJS Ketenagakerjaan bertanggung jawab atas penyelenggaraan jaminan sosial di Aceh. Penegasan ini juga tercantum dalam Penjelasan Pasal 4 Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa jaminan sosial tenaga kerja juga mencakup tenaga kerja sektor informal, yaitu jaminan sosial di luar hubungan kerja sebagai perlindungan atas risiko kerja yang mungkin terjadi pada tenaga kerja sektor informal.

2.5. Tinjauan Umum Tentang Layanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Syariah

BPJS Ketenagakerjaan telah melakukan ekstensifikasi produk jaminan sosial ketenagakerjaan berbasis syariah yang dimulai di Provinsi Aceh, hal tersebut sebagaimana yang diamanatkan dalam *Masterplan Ekonomi Syariah Indonesia 2019-2024* yang di susun Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/ Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.

Produk berbasis syariah pada institusi jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan turunan dari produk serupa yang diimplementasikan di Malaysia. Pemerintah Malaysia melalui institusi *Employee Provident Fund (EPF)* telah meresmikan produk baru dengan nama Simpanan Syariah pada tahun 2016.

Produk ini memberikan opsi bagi nasabah untuk melakukan konversi akun jaminan sosial awal mereka untuk dikelola sesuai syariah.⁷⁸ Setelah diimplementasikan, opsi konversi tersebut menimbulkan efek domino bagi industri keuangan syariah lain karena EPF memerlukan instrumen investasi yang besar. Investasi tersebut, berdasarkan laporan dari Euromoney, diekspektasikan mencapai rata-rata RM 25 miliar setiap tahun dan mengalokasikan minimal 45 persen dari asetnya ke dalam instrumen investasi yang sesuai dengan syariah. Oleh karenanya, industri keuangan syariah selayaknya memaksimalkan potensi fund movement di Indonesia melalui BPJS Ketenagakerjaan.

Regulasi terkait dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang berdasarkan pada prinsip syariah di implementasikan dan diatur dalam Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Layanan Syariah Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Provinsi Aceh, peraturan perundang-undangan tersebut adalah aturan turunan dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Secara filosofis, peraturan perundang-undangan tersebut dibentuk sebagai upaya nyata untuk mewujudkan ekonomi masyarakat Provinsi Aceh yang adil dan sejahtera dalam naungan syariat islam sesuai semangat pelaksanaan syariat islam di Serambi Makkah. Berdasarkan Pasal angka (10) Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Layanan Syariah Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Provinsi Aceh dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan Layanan Syariah adalah layanan pengelolaan program jaminan sosial ketenagakerjaan yang diberikan BPJS

⁷⁸ Deputi Bidang Ekonomi, “*Masterplan Ekonomi Syariah Indonesia 2019-2024*,” (Hasil Kajian Ekonomi Syariah di Indonesia, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional, 2018), Hal. 238.

Ketenagakerjaan, mulai dari pendaftaran kepesertaan, penerimaan iuran, pengelolaan dana, pencatatan transaksi layanan, hingga pembayaran manfaat program, kepada Peserta sesuai dengan prinsip syariah.

Selanjutnya dalam Pasal 1 angka (11) dijelaskan bahwa Prinsip Syariah adalah prinsip hukum dan etika keislaman dalam kegiatan keuangan berdasarkan fatwa yang dikeluarkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan dalam penetapan fatwa di bidang syariah.

Penyelenggaraan layanan syariah BPJS Ketenagakerjaan di Provinsi Aceh juga merupakan salah satu kewajiban yang diatur dalam Qanun Aceh Nomor 11 Tahun 2018 tentang Lembaga Keuangan Syariah, di mana lembaga keuangan yang beroperasi di Provinsi Aceh wajib melaksanakannya paling lama tiga tahun sejak Qanun diundangkan. Pelaksanaan layanan syariah program jaminan sosial ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan tujuan, asas, dan prinsip sistem jaminan sosial nasional. BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan layanan syariah pada program jaminan sosial ketenagakerjaan meliputi:⁷⁹

- a) Jaminan Kecelakaan Kerja.
- b) Jaminan Hari Tua.
- c) Jaminan Kematian.
- d) Jaminan Pensiun.
- e) Jaminan Kehilangan Pekerjaan

BPJS Ketenagakerjaan hanya dapat melakukan pengembangan Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dalam bentuk investasi yang ditempatkan pada instrumen investasi yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah dan sesuai

⁷⁹ Regina Putri Listyadewi dan Andri Ronaldo Pasaribu, "Layanan dan Prinsip Syariah Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Indonesia," *Jurnal Jamsostek*, Vol. 2, No. 1, Juni 2024, Hal. 53.

dengan ketentuan peraturan perundangundangan mengenai pengelolaan investasi BPJS Ketenagakerjaan. Pengembangan Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dilakukan berdasarkan akad yang sesuai dengan karakter instrumen investasi syariah berupa Akad Wakalah bi al-istitsmar, Mudharabah, Musyarakah, Ijarah, Bai' dan/atau akad lain yang sesuai dengan prinsip syariah.⁸⁰

Sistem jaminan sosial syariah bukanlah sistem jaminan sosial alternatif ataupun sistem jaminan sosial pertengahan, melainkan merupakan sistem jaminan sosial solutif atas permasalahan yang saat ini muncul. Ilmu ekonomi syariah memiliki hubungan yang erat dengan fiqh dan perundang-undangan Islam (syariah dan tasyri') terutama subyek yang berkaitan dengan hubungan antara manusia (muamalah).⁸¹

Karakter global ini akan membuat hukum muamalah lebih elastis dan fleksibel dalam menghadapi perubahan dan tantangan zaman. Salah satu tantangan zaman yang terjadi di Indonesia saat ini adalah membentuk jaminan sosial ketenagakerjaan yang sesuai dengan prinsip syariah yang berlandaskan pada fikih muamalah yang diterapkan di Indonesia.⁸²

⁸⁰ *Ibid.*

⁸¹ Nur Rianto Al Arif, *Pengantar Ekonomi Syariah Teori Dan Praktek*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), Hal. 2.

⁸² Muhammad Syafi'i Antonio, *Etika Dan Teori Hukum Ekonomi Syari'ah*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2017), Hal. 23.

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten. Proses penelitian diadakan analisis dan konstruksi terhadap data yang telah diperoleh dan diolah.⁸³

Penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian yuridis empiris, atau disebut dengan penelitian lapangan yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya dalam masyarakat.⁸⁴ Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.⁸⁵

3.1. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan dalam memecahkan masalah adalah dengan menggunakan metode pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis yang dimaksudkan adalah hukum dilihat sebagai norma atau *das sollen*), karena dalam melakukan pembahasan masalah dalam penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum (baik hukum yang tertulis maupun hukum yang tidak tertulis atau baik bahan hukum primer, sekunder maupun tersier.

⁸³ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Depok, PT Raja Grafindo Persada, 2015, Hal. 1.

⁸⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta, 2012, Hal. 126

⁸⁵ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta, Sinar Grafika, 2002, Hal.

Sedangkan pendekatan empiris adalah dengan melihat hukum sebagai kenyataan sosial, kultural atau *das sein* karena dalam penelitian ini data yang digunakan data primer yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian. Jadi, pendekatan yuridis empiris yang dimaksudkan di dalam penelitian ini adalah bahwa dalam menganalisis permasalahan yang telah dirumuskan dilakukan dengan memadukan bahan-bahan hukum baik primer, sekunder maupun tersier (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh di lapangan yaitu tentang implementasi Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Wilayah Kota Lhokseumawe yang diselenggarakan Oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lhokseumawe.

3.2. Jenis Data

Penelitian yuridis empiris ini menggunakan data primer dan sekunder, yaitu

1) Data Primer:

Data primer yaitu data yang didapat langsung dari sumber pertama yang terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dengan melakukan wawancara terstruktur

2) Data Sekunder:

Data sekunder diperoleh dengan melakukan penelitian kepustakaan terhadap bahan penelitian yang digunakan yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum primer dan bahan hukum tersier yaitu:

Bahan hukum primer:

- Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat, yang mencakup peraturan perundang-undang terkait dengan topik masalah yang dibahas yaitu : Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang

tidak mengikat yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang merupakan hasil olahan pendapat atau pikiran para pakar atau ahli yang mempelajari suatu bidang tertentu secara khusus yang akan memberikan petunjuk arah kepada penulis meliputi buku-buku hukum, bahan-bahan hukum yang bersumber dari Undang-Undang terkait BPJS Ketenagakerjaan sampai dengan Qanun Aceh No. 7 tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan dan dan literatur-literatur, jurnal ilmiah serta tulisan-tulisan dalam internet.

- Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier tersebut berupa buku-buku laporan-laporan, jurnal-jurnal non hukum sepanjang mempunyai relevansi dengan topik penelitian, media internet.

3.3. Tempat Pengambilan Data

- a. Lokasi Penelitian: Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lhokseumawe
- b. Tempat Pengambilan Bahan: Pustaka local/nasional, Lembaga/ Institusi terkait, Media Cetak atau internet.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara: Dengan menetapkan informan yang relevan dengan institusi terlibat.
- b. Studi dokumentasi: Dengan cara mengkaji dan mempelajari bahan-bahan kepustakaan (*literature research*) yang berupa bahan bahan hukum baik bahan hukum primer sekunder maupun tersier.

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif adalah suatu teknik yang menggambarkan dan menginterpretasikan data data yang telah terkumpul sehingga memperoleh gambaran secara umum dan menyeluruh tentang keadaan yang sebenarnya melalui tahap tahap konseptualisasi, kategorisasi, relasi dan eksplanasi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Pemerintahan Aceh telah melakukan upaya perlindungan hukum terhadap hak pekerja atau tenaga kerja dalam mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan, perlindungan hukum tersebut dilakukan secara represif, hal mana sesuai dengan apa yang di amanatkan dalam Pasal 38, 46, dan 54 Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan.
2. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lhokseumawe sebagai penyelenggara program jaminan sosial ketenagakerjaan. Telah mengimplementasikan amanat yang tertuang dalam Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan, hal tersebut dilakukan dengan cara menyesuaikan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dengan prinsip layanan syariah yang mengikuti dan mengistimewakan hukum yang hidup di masyarakat Aceh, yang berdasarkan pada Al-Qur'an dan As-Sunnah sebagai dasar utama keyakinan serta pegangan hidup masyarakat Aceh, sesuai dengan Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Layanan Syariah Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Provinsi Aceh.
3. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lhokseumawe dihadapkan pada kendala dalam menerapkan Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya. Adapun kendala yang

dihadapi terkait dengan dua faktor yaitu, faktor sarana (*fasilitas*) dan faktor kesadaran masyarakat, dan faktor budaya masyarakat (*culture of law*).

5.2. Saran

1. Seharusnya Pemerintah Daerah Aceh melakukan revisi terhadap Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan, dengan memuat suatu kaidah hukum yang mengatur kerjasama antara Pemerintah Daerah Aceh dengan BPJS Ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sesuai dengan prinsip Syariah.
2. Seharusnya, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lhokseumawe menciptakan sistem informasi yang terpisah dengan sistem Jamsostek konvensional, baik dalam bentuk platform media internet maupun Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP), sehingga dapat mempermudah masyarakat khususnya tenaga kerja dalam mengakses informasi terkait dengan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diselenggarakan berdasarkan prinsip syariah.
3. Seharusnya, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lhokseumawe memberikan pelatihan secara insentif bagi terhadap karyawan yang bertugas untuk mensosialisasikan program Jaminan Sosial Tenagakerja yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lhokseumawe.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku:

Agusalim Lestari, *Perencanaan Ketenagakerjaan*, Malang: Madza Media, 2021.

Ali Zainuddin, *Filsafat Hukum, Cetakan ke-1*, Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2006.

Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.

Antonio Muhammad Syafi'i, *Etika Dan Teori Hukum Ekonomi Syari'ah*, Jakarta: Gema Insani Press, 2017.

Arif Nur Rianto Al, *Pengantar Ekonomi Syariah Teori Dan Praktek*, Bandung: Pustaka Setia, 2011.

Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta, 2012.

Asmara Galang. *Hukum Kelembagaan Negara Kedudukan Ombudsman dalam Sistem Ketatanegaraan Republik Indonesia*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, 2016.

Ediwarman, *Penegakan Hukum Pidana Dalam Perspektif Kriminologi, Cetakan Kedua (Edisi Revisi)*, (Yogyakarta: Genta Publishing, 2014.

Friedman Lawrance M., *Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial, Terj. M. Khozim*, Bandung: Nusa Media, 2017.

Hadjon Phillipus M., *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 2014.

Hasjmy Ali, *59 Tahun Aceh Merdeka Dibawah Pemerintahan Ratu*, Jakarta: Bintang Bulan, 1977.

Imanuel, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Pencari Keadilan*, Erlangga, Jakarta, 2009.

Kaho Josep Riwu, *Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia (identifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi penyelenggaraannya)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.

Kartasapoetra Gunawi, Dkk, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Bandung: Amrico, 2008.

Lubis M. Solly, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, Bandung: Mandar Maju, 1994.

Ndraha Taliziduhu, *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru)*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003.

Nurhasim Moch., Dkk, *Konflik Aceh: Analisis atas Sebab-sebab Konflik, Aktor Konflik, Kepentingan dan Upaya Penyelesaian*, Jakarta: LIPI, 2003.

Purbacarakan Purnadi dan Soekanto Soerjono, *Pendekatan Sosiologis Terhadap Hukum*, Jakarta: Bina Aksara, 1980.

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

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

Raharjo Satjipto, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2005.

Rivai Veithzal, *Kepemimpinan dan Prilaku Orang*, Jakarta: Rajawali Press, 2009.

Rizal Achmad, Dkk, *Perspektif Peran Ketenagakerjaan dalam Pembangunan*, Bandung: Unpad Press, 2018.

Salman Otje dan Susanto Anthon F, *Teori Hukum*, Bandung, Refika Ditama, 2005.

Sarja. *Negara Hukum Teori Dan Praktek*. Yogyakarta: Thafa Media, 2016.

Soekanto Soerjono dan Mamudji Sri. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Depok, PT Raja Grafindo Persada, 2015.

Soekanto Soerjono, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo, 2007.

Soekanto Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press, 1984.

Sutedi Adrian, 2009. *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Wahab Solichin Abdul, *Analisis Kebijakan dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara, Edisi Kedua*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.

Waluyo Bambang, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta, Sinar Grafika, 2002.

Widjaja H.A.W, *Penyelenggaraan Otonomi Di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2005.

Yasin Mohammad Nur, *Politik Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia*, Malang: Uin Maulana Malik Ibrahim Press, 2018.

Jurnal :

Abdurrauf Mursal, “Konsep dan Implementasi Sistem Ekonomi Islam di Aceh,” *Universal Grace Journal*, Vol. 1, No. 1, 2023.

Adhisatya Alfian Prahasta dan Firdaus Sunny Ummul, “Penerapan Omnibus Law Dalam Sistem Peraturan Perundang-Undangan Indonesia,” *Res Publica*, Vol. 5, No. 3, September-Desember 2021.

Adillah Siti Ummu dan Anik Sri, “Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan,” *Yustisia*. Vol. 4, No. 3, Desember 2015.

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

Agusti Netta, “Sharing Of Risk Pada Asuransi Syariah (Takaful): Pemahaman Konsep Dan Mekanisme Kerja,” *Jurnal MD*, Vol. 3, No. 2, Desember 2017.

Ainul Badri, “Efektivitas Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di Indonesia Ditinjau dari Perspektif Hukum,” *Jurnal Analisis Hukum*, Vol. 2, No. 2.

Anggriani Jum, “Kedudukan Qanun dalam Sistem Pemerintahan Daerah dan Mekanisme Pengawasannya”, *Jurnal hukum No. 3 Vol. 18* Juli 2011.

Ardiana Zandy Sellyfio, “Akad Wakalah Bil Ujrah D Ah Bil Ujrah Dan Akad Qard D An Akad Qard Dalam Penerapan Akad Pembelian Barang,” *Dharmasisya*, Vol. 2, No. 2, Juni 2022.

Arifiyanto Muhammad Naufal dan Pribadi Eko Januar, “Implementasi Penegakan Hukum Tindak Pidana Ringan (Suatu Diskursus Tindak Pidana Miras Di Polres Jombang),” *Perspektif Hukum*, Vol. 18, No. 1, Mei 2018.

Avianto Rudy, Dkk, “Perbandingan Sistem Hubungan Kerja Pkwt Dan Pkwt Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja,” *Jurnal Living Law*, Vol. 14, No. 2, Juli 2022.

Buhoy Rimluk S., “Pelaksanaan Pemenuhan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sebagai Wujud Perlindungan Hukum Bagi Pekerja (Hambatan Dan Upaya Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di Kabupaten Murung Raya),” *Arena Hukum*, Vol. 6, No. 3, Desember 2013.

- Fath-Hiah Wulan Nur, "Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pada Pekerja Formal Di BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak," *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 8, No. 2, 2023, Hal. 68.
- Fathony M. Ridwan, Dkk, "Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung," *Jurnal Agregasi*, Vol. 9, No. 2, November 2021.
- Hanipa Aumalia, Dkk, "Kontrak Kerja Dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Para Tenaga Kerja," *Jurnal Hukum Bisnis Islam*, Vol. 13, No. 1, Juni 2023.
- Harahap Muslim, Dkk, "Aspek Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Jaminan Hak Kehilangan Pekerjaan Berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Ilmiah Penelitian*, Vol. 11, No. 2, Februari 2022.
- Hasdinar, "Implikasi Putusan MK Nomor 91/Puuxviii/2020 Tentang Pengujian Undang-Undang Tentang Cipta Kerja Terhadap Pembentukan Peraturan Daerah," Vol. 6, No. 1, Desember 2022.
- Hennigusnia dan Kurniawati Ardhian, "Tinjauan Konstitusional Terhadap Sistem Jaminan Sosial Nasional Dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial," *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 16, No. 2.
- Hutabarat Marshall Josua Charles, "Pergeseran Perubah Pergeseran Perubahan Filosofi Program J Osofi Program Jaminan Hari Tua Bpjs Ketenagakerjaan," *Dharmasisya*, Vol. 2, No. 1, Maret 2022.
- Hutahaean Elvi Nuari, "Implementasi Kebijakan Program Jaminan Hari Tua (Jht) Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Di Medan", *Universitas Dharmawangsa*, Vol. 17, No. 2, April 2023.
- Ismail Najmi dan Zainuddin Moch., "Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan," *Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol. 1, No. 3, Desember, 2018.
- Isya Anung Wicaksono & Fatma Ulfatun Najicha, "Penerapan Asas Ultimum Remedium Dalam Penegakan Hukum Di Bidang Lingkungan Hidup," *Pagaruyuan law journal*, Vol. 5, No. 1, Juli 2021.
- Jazimah Ipong, "S.K. Trimurti: Pejuang Perempuan Indonesia," *Sejarah Dan Budaya*, Vol. 10, No. 1, Juni 2016.
- Kurnianingrum Dinda dan Darsinah, "Pengaruh BIMTEK Guru Pembimbing Khusus terhadap Kinerja Guru Pembimbing Khusus TK Inklusi," *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, Vol. 7, No. 4, 2023.
- Listyadewi Regina Putri dan Pasaribu Andri Ronaldo, "Layanan dan Prinsip Syariah Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Indonesia," *Jurnal Jamsostek*, Vol. 2, No. 1, Juni 2024.

- M. Syamsul Rizal, dkk, Problem Efektifitas Pencegahan Covid-19 Di Indonesia Dalam Perspektif Sosiologi Hukum (Studi Analisis Kebijakan pembatasan Sosial Berskala Besar), *Politicia*, Vol. 8, No. 1, 2021.
- Mambu Joupy G. Z., “Kajian Yuridis Jaminan Sosial Tenaga Kerja,” *Lex Administratum*, Vol. III, No. 5, Juli 2015.
- Marlina, “*The Efforts To Prevent Child Khalwat Violation By Wilayatul Hisbah In Langsa City*,” *Jurnal Pembaharuan Hukum*, Vol. 11, No. 2, Juli 2024.
- Muhammad, “Dana Pensiun Menurut Hukum Islam Dan Hukum Positif,” *Jurnal HEI EMA*, Vol. 2 No. 1, 2023.
- Muhibuddin dan Nasrianti, “Analisis Yuridis Peran Pemerintah Aceh Dalam Pelatihan Tenaga Kerja,” *Jurnal Ilmu Hukum Reusam*, Vol. 9, No. 1, April 2021.
- Muin Fatkhul, “Otonomi Daerah Dalam Perspektif Pembagian Urusan Pemerintah-Pemerintah Daerah dan Keuangan Daerah,” *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 8, No. 1, Januari 2014.
- Mukhlis, “*Keistimewaan Dan Kekhususan Aceh Dalam Perspektif Negara Kesatuan Republik Indonesia*”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Tahun IV. No. 1.
- Muklir, Dkk, “Fenomena Peralihan Bank Konvensional ke Bank Syariah di Aceh,” *Jurnal Sosiologi Usk: Media Pemikiran & Aplikasi*, Vol. 16, No. 2, Desember 2022.
- Nazdirulloh dan Hariri Achmad, “Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Bertentangan Dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 Tentang Cipta Kerja,” *Jurnal Justitia*, Vol. 6, No. 2.
- Nurhasanah Alivia dan Wirman, “Analisis Mekanisme dan Penerapan Pengelolaan Dana Pensiun Syariah Terhadap Fatwa DSN-MUI NOMOR 88/DSM-MUI/XI/2013 Pada Bank BTPN Syariah,” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol. 9, No 8, April 2023.
- Pertiwi Indri Dian, Dkk, “Peran Pengawasan Dalam Memoderasi Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru,” *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 10, No. 1, Maret 2022.
- Prakoso Endro, Dkk, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Menurut Qanun Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan,” *Jurnal Ilmiah Metadata*, Vol. 3, No. 3, September 2021.
- Prayoga Daffa Arya, Dkk, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Warga Negara Dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional,” *Sovereignty: Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional*, Vol. 2, No. 2, 2023.

- Purba Yanti Astrelina, Dkk, “Kesenjangan Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia: Analisis Data Sakernas 2018,” *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 15, No. 2, Juli – Desember 2020.
- Putri Rafika Chudriana, Dkk, Analisis Konsep Al- Ujrah (Upah) Dalam Ekonomi Islam : Pendekatan Tafsir Tematik,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 9, No. 1, 2023.
- Rahman Dahlan A., Dkk, “Memahami Desentralisasi dan Otonomi Khusus di Aceh,” *Jurnal Politik Dan Pemerintahan*, Vol. 8, No. 1, Januari 2023.
- Rizkyah Rosa Ainun dan Fauziah Sumainah, “Penerapan Kebijakan Program Jaminan Hari Tua (JHT) Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan,” *Economic and Business Management International Journal*, Vol. 6, No. 1, Januari 2024.
- Samma Adella Frascillia dan Boer Kheyene Molekandella, “Analisis Penggunaan Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Pt Pos Indonesian,” *Jurnal An-Nida*, Vol. 15, No. 1, Januari-Juni 2023.
- Sinaga Niru Anita, “Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan,” *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara–Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*, Vol. 7 No. 2, Maret 2017.
- Siregar Syapar Alim, Dkk, “Wakalah Bi Al-Istismar Dalam Pandangan DSN MUI,” *Jurna Islamic Circle*, Vol. 2, No. 2, Desember 2021.
- Sofiyah Muftihatus, “Analisis Sistem Pengelolaan Dana Pensiun Syariah Dan Dana Pensiun Konvensional,” *Jemper*, Vol. 4, No. 2, 2022.
- Solechan, “Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Sebagai Pelayanan Publik,” *Administrative Law & Governance Journal*. Vol, 2, No. 4, November, 2019.
- Sutrisno, “Peranan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Bagi Karyawan (Studi di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kediri),” *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 11, No. 2.
- Suyatno, “Kelemahan Teori Sistem Hukum Menurut Lawrence M.Friedman Dalam Hukum Indonesia,” *Jurnal Universitas Bung Karno*, (Desember 2023).
- Tirtakoesoemah Annisa Justisia dan Arafat Muhammad Rusli, “Penerapan Teori Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cipta Atas Penyiaran,” *Pena Justisia*, Vol. 18, No. 1, 2019.
- Wardani Riska Putri dan Firdaus Sunny Ummul, “Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Korehensi Teori Pembentukan Undang-Undang,” *Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional*, Vol. 1, No. 4, 2022.

Widada Trisna, Dkk, “Peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan Implikasinya Terhadap Ketahanan Masyarakat (Studi di RSUD Hasanuddin Damrah Manna, Kabupaten Bengkulu Selatan, Provinsi Bengkulu),” *Jurnal Ketahan Nasional*, Vol. 23, No. 2, Agustus 2017.

Wijayanti Putri dan Jannah Lina Miftahul, “Implementasi Kebijakan Manfaat Jaminan Hari Tua Di Indonesia,” *Journal of Public Sector Innovations*, Vol. 4, No. 1, November 2019.

Witasari Aryani dan Abdullah Junaidi, “Tabarru’ Sebagai Akad Yang Melekat Pada Asuransi Syariah,” *Bisnis*, Vol. 2, No. 1, Juni 2014.

Zaki Ulya, “*Dinamika Penerapan Hukum Jinayat Sebagai Wujud Rekonstruksi Syari’at Islam Di Aceh*”, *Jurnal RechtsVinding* Vol. 5 Nomor .1, April 2016.

Zaluchu Tiberius dan Sinaga Niru Anita, “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia,” *Zitteliana* Vol. 19, No. 8, 2003.

Sumber lainnya:

Adisiswanto Erwien, “Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Perusahaan,” <https://ejournal.upm.ac.id> diakses tanggal 19 Agustus 2024.

Anggriani Jum, *Kaji Ulang Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Menurut UU No.3 Tahun 1992*, Tesis, Universitas Tama Jagakarsa: Jakarta, 2016.

Anisa Ayu “*Pelaksanaan Pidana Cambuk Dalam Qanun Aceh Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Hukum Jinayat Terhadap Kasus Tindak Pidana Maisir (Judi). (Studi Kasus Di Wilayah Hukum Kabupaten Gayo Lues Provisi Aceh)*” Tesis, Medan, Usu, 2021.

Deputi Bidang Ekonomi, “*Masterplan Ekonomi Syariah Indonesia 2019-2024*,” Hasil Kajian Ekonomi Syariah di Indonesia, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional, 2018.

Dewan Jaminan Sosial Nasional, “Layanan Syariah Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan,” <https://djsn.go.id/> Hal. 1, diakses tanggal 12 September 2024.

Dewan Jaminan Sosial Nasional, “Layanan Syariah Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan,” <https://djsn.go.id/> Hal. 1, diakses tanggal 12 September 2024.

Dewi Sinta Yunistiana, “Implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang,” Skripsi, (Serang: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2015.

- Fauzi Ismail, “Eksistensi Kebudayaan Islam Aceh Terhadap Keutuhan Budaya Indonesia,” <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/> diakses tanggal 11 September 2024.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Kamus Versi Online/Daring (Dalam Jaringan), <https://kbbi.web.id/titik%20berat> diakses tanggal 11 September 2024.
- Kuemba Lineke Stine, “Buruh Bagasi Kapal Di Pelabuhan Kota Bitung,” <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/holistik/article/view/1272> diakses tanggal 10 September 2024.
- Manurung Darwis, “Tanggung Jawab Perusahaan Dalam Pemenuhan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Tarakan,” <https://media.neliti.com/> diakses tanggal 11 September 2024.
- Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Rangkong, “Perencanaan Tenaga Kerja,” <https://www.scribd.com/> diakses tanggal 9 September 2024.
- Rawi Hofid Eksan: Setifikat Wakaf Tanah Milik Perspektif Teori Sistem Hukum Lawrence M. Friedman (Studi di Desa Jeruk Sokok, Kecamatan Binakal, Kabupaten Bondosowo), *Tesis*, Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2019.
- Santoso M. Agus, “Otonomi Daerah Di Negara Kesatuan Republik Indonesia,” <https://jia.stialanbandung.ac.id/> diakses tanggal 8 September 2024.
- Siregar Niru Anita dan Zaluchu Tiberius, “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia,” <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/> diakses tanggal 25 Agustus 2024.
- Sofyan Manik, “Implementasi Pasal 8 Perda Kab Lamongan Nomor 13 Tahun 2012 Dan Perspektif Fiqih Lingkungan (Studi Di Desa Kepudibener Kecamatan Turi Kabupaten Lamongan),” *Skripsi*, (Malang: Universitas Islam Negeri Malang, 2022.
- Syairozi Muhamad Imam dan Wijaya Kusuma, “Migrasi Tenaga Kerja Informal: Studi Pada Kecamatan Sukorejo Kabupaten Pasuruan,” Seminar Nasional Sistem Informasi 2020, 20 Oktober 2020.
- Tim Hukum Online, “Perbedaan Upaya Preventif dan Represif serta Contohnya,” <https://www.hukumonline.com/> diakses tanggal 12 September 2024.
- Universitas Atmajaya Yogyakarta, <http://e-journal.uajy.ac.id> diakses tanggal 19 Agustus 2024.

- Wahyuni Wila, “Pekerja Wajib Tahu Perbedaan PKWT dan PKWTT,” <https://www.hukumonline.com/berita/a/pekerja-wajib-tahu-perbedaan-pkwt-dan-pkwtt-> diakses tanggal 10 September 2024.
- Wijayanti A., “Menggugat Konsep Hubungan Kerja,” <https://repository.um-surabaya.ac.id/>, diakses tanggal 24 Agustus 2024.
- Wikipedia Ensiklopedia Bebas, <https://id.wikipedia.org/> diakses tanggal 25 Agustus 2024.
- Wan Deo Alief Prabowo, “Kesiapan Layanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Terhadap Penerapan Qanun Lembaga Keuangan Syariah (Lks) Nomor 11 Tahun 2018,” *Skripsi*, (Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2023).
- Jamsostek, “Penerapan Tata Kelola Berkelanjutan” Laporan Berkelanjutan PT. Jamsostek (Persero) 2013.
- Redaksi Metro Rakyat, “BPJAMSOSTEK Lhokseumawe Serahkan Kartu Peserta Bagi Pekerja Rentan,” <https://metrorakyat.com/2022/03/> diakses tanggal 16 September 2024.
- Jurnalis Figur News, “Wujudkan Layanan Syariah, MPU Aceh Silaturahmi Dengan BPJS Ketenagakerjaan Sumbagut,” <https://www.figurnews.com/2023/10/> diakses tanggal 16 September 2024.
- Jurnalis Antara, “Lhokseumawe jamin perlindungan 350 pekerja kebersihan,” <https://www.antaraneews.com/> diakses tanggal 16 September 2024.