



PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA MENURUT QANUN NOMOR 7 TAHUN 2014 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Endro Prakoso, Marzuki, Mustamam

Program Pascasarjana Ilmu Hukum Universitas Islam Sumatera Utara

Email: prakosoendro09@gmail.com

Abstrak

Hak-hak tenaga kerja menurut Qanun Nomor 7 Tahun 2014 secara umum mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun pada poin-poin tertentu, terdapat perbedaan substansi, yakni berkaitan perlindungan dan waktu libur “meugang” menyambut Ramadhan, Idul Fitri dan Idul Adha, juga terdapat hari libur memperingati peristiwa Tsunami dan hak pekerja/buruh memperoleh tunjangan *meugang* menyambut Ramadhan dan Idul Adha. Kelemahan perlindungan hak-hak tenaga dalam Qanun Nomor 7 Tahun 2014, yaitu terkait kewajiban perusahaan dan pengusaha memberikan tunjangan Meugang dalam Pasal 48 Qanun yang tidak jelas dan tegas. Kelemahan lainnya, yaitu ketentuan Pasal 66 dan Pasal 67 Qanun, yang melibatkan pekerja/buruh dalam pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan. Ketentuan hukum mengenai perlindungan hak-hak pekerja/buruh dalam Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan, dapat dikatakan belum memberi jaminan kepastian dan keadilan.

Kata Kunci: Perlindungan, Tenaga Kerja, Qanun Ketenagakerjaan.

Abstract

The rights of workers according to Qanun Number 7 of 2014 generally refer to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. However, at certain points, there are differences in substance, namely in relation to protection and “meugang” holiday time to welcome Ramadan, Eid al-Fitr and Eid al-Adha, there are also holidays commemorating the Tsunami and the rights of workers / laborers to receive meugang allowances to welcome Ramadan and Eid al-Adha. The weakness of the protection of workers' rights in Qanun Number 7 of 2014, which is related to the obligation of companies and entrepreneurs to provide Meugang allowances in Article 48 of the Qanun which are unclear and firm. Another weakness, namely the provisions of Article 66 and Article 67 of the Qanun, which involves workers / laborers in implementing corporate social responsibility. It can be said that the legal provisions regarding the protection of workers / labor rights in Qanun Number 7 of 2014 concerning Manpower, can be said that it has not guaranteed certainty and justice.

Keywords: Protection, Labor, Employment Qanun.

I. PENDAHULUAN

Perlindungan terhadap pekerja dan hak-hak normatif merupakan bagian dari hak-hak konstitusional setiap warga negara Indonesia yang dijamin dalam konstitusi, yakni dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945). Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945

“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Ketentuan mengenai perlindungan pekerja sebagaimana disebutkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 kemudian dipertegas kembali dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan). Selanjutnya Undang-Undang Ketenagakerjaan termasuk salah satu undang-undang yang diatur dalam *omnibus law*, yang kemudian disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang ketenagakerjaan telah mengatur hak-hak normatif pekerja sebagai upaya untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja. Akan tetapi, khusus di wilayah provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, selain berlakunya Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku secara nasional di seluruh Wilayah Negara Republik Indonesia, juga berlaku ketentuan lain yang mengatur tentang ketenagakerjaan, yakni Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan. Penerapan ketentuan Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan di Aceh adalah sebagai representasi diberlakukannya otonomi khusus di wilayah provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, yang mana salah satu dari ciri pemberlakuan otonomi khusus di Aceh adalah penerapan syariat Islam.

Bertolak dari permasalahan di atas, penulis tertarik meneliti tentang kepastian dan akibat hukum perjanjian kerja secara lisan, melalui penelitian dengan judul: “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Menurut Qanun Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan”.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat ditentukan beberapa rumusan masalah yang menjadi objek kajian dan pembahasan penelitian, yaitu :

1. Bagaimana pengaturan hak-hak tenaga kerja menurut Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana kelemahan dan kelebihan pengaturan hukum perlindungan hak-hak tenaga dalam Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan?
3. Bagaimanakah substansi hukum Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan memberi jaminan kepastian dan keadilan hukum serta mengakomodir prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja?

II. METODE PENELITIAN

1. Sifat dan Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat analitis deskriptif, penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan penyebaran suatu gejala, atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat.¹

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan yuridis normatif. Penelitian ini mencoba untuk menggambarkan keadaan secara umum dari permasalahan, yakni menyangkut tentang perlindungan hukum terhadap pekerja menurut Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan.

Sesuai dengan tujuannya, maka jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yuridis normatif. Pelaksanaan penelitian ini digunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu metode pendekatan undang-undang (*statutory approach*). Pendekatan undang-undang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan berbagai regulasi yang relevan dengan permasalahan dan pembahasan penelitian. Melalui pendekatan undang-undang,

¹ Amiruddin & Zainal Asikin. 2014. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Rajawali Pers, h. 25-26.

diharapkan dapat diketahui secara jelas mengenai pengaturan dan pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja menurut Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan.

Selain pendekatan undang-undang, penelitian ini juga menggunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan konseptual dilakukan dengan menelusuri berbagai konsep hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai hak-hak dari pekerja dan perlindungannya, sehingga dapat dianalisis mengenai kepastian dan perlindungan hukum terhadap pekerja di provinsi Aceh berdasarkan Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan.

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan (*library research*) dengan melakukan studi kepustakaan yaitu dengan cara menelusuri berbagai bahan hukum, yang terdiri dari :

- a. Bahan hukum primer, berupa: Undang-Undang Dasar 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan, dan peraturan perundang-undangan terkait lainnya.
- b. Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti buku-buku, dan artikel yang bersumber dari internet.
- c. Bahan hukum tertier, yakni bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, ensiklopedia, dan seterusnya.

3. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan melaksanakan studi kepustakaan, yaitu dengan menelusuri berbagai bahan kepustakaan. Penelitian kepustakaan dilaksanakan dengan cara melakukan penelusuran terhadap referensi hukum berupa buku-buku dan artikel yang bersumber dari internet serta melakukan penelusuran terhadap peraturan perundang-undangan, teori-teori dan asas-asas hukum perjanjian yang relevan pembahasan penelitian.

4. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif. Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan Hak-Hak Tenaga Kerja Menurut Qanun Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan

Qanun Ketenagakerjaan merupakan produk hukum turunan dari Undang-undang Ketenagakerjaan namun terdapat perbedaan pada kedua peraturan ini. Berikut ini adalah karakteristik perbedaan yang dimiliki oleh kedua peraturan ketenagakerjaan ini, yaitu:

1. Azas

Ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, menyebutkan: Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-

Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berdasarkan pada penjelasan pasal tersebut, bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Sehingga setiap kebijakan pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual.

Sementara itu, asas hukum ketenagakerjaan dalam Qanun Nomor 7 Tahun 2014, secara khusus atau spesifik menyebutkan bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan berasaskan keislaman. Hal ini berarti bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan di Aceh harus sesuai dengan tuntunan agama Islam.

Asas yang terkandung dalam Qanun Nomor 7 Tahun 2014, secara umum berbeda dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berasaskan pada Pancasila. Meskipun di dalam Sila Pertama Pancasila terdapat nilai-nilai Ketuhanan/keagamaan, namun nilai-nilai tersebut bukanlah mewakili atau ditujukan pada agama Islam semata, melainkan juga termasuk agama-agama lain yang diakui di Indonesia.

Selain itu, dalam Qanun Ketenagakerjaan dikenal pula asas kearifan lokal, yaitu suatu asas yang menegaskan bahwa di dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Aceh harus pula menghormati ketentuan adat, budaya, dan nilai-nilai kearifan yang hidup dan berlaku dalam di masyarakat.

2. Tujuan

Pada dasarnya tujuan Undang-undang Ketenagakerjaan dan Qanun Ketenagakerjaan adalah untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja dengan mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja guna meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Berbeda halnya dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja serta pemerataan kesempatan kerja ditujukan seluas-luasnya bagi tenaga kerja yang ada di seluruh wilayah negara republik Indonesia. Sebaliknya, pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja serta pemerataan kesempatan di dalam Qanun Ketenagakerjaan lebih dikhususkan kepada masyarakat Aceh.

3. Penempatan Tenaga Kerja

Pada dasarnya Pemerintah dan Pemerintah Aceh mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja guna memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, baik itu di dalam atau pun di luar negeri. Khusus penempatan tenaga kerja keluar negeri, dalam Qanun Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa Pelaksana penempatan tenaga kerja ke luar negeri dilarang untuk menempatkan Tenaga Kerja Aceh sebagai Penata Laksana (Pembantu) Rumah Tangga, bagi tenaga kerja Aceh yang bekerja di luar negeri sebagai Penata Laksana (Pembantu) Rumah Tangga sebelum Qanun ini berlaku, masih diberikan izin sampai dengan perjanjian kontrak berakhir. Hal ini menunjukkan bahwa Qanun Ketenagakerjaan benar-benar ingin melindungi dan memastikan masyarakat Aceh memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan, sehingga tujuan dari Qanun Ketenagakerjaan untuk mensejahterakan tenaga kerja Aceh dapat dicapai dan terlaksana.

4. Perluasan kesempatan kerja

Upaya perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ditujukan untuk memberikan kesempatan kerja kepada seluruh warga Indonesia. Sedangkan upaya perluasan

kesempatan kerja yang diatur di dalam Qanun Ketenagakerjaan lebih ditujukan untuk masyarakat Aceh, hal ini dapat dilihat dalam Pasal 20 ayat (2) Qanun Nomor 7 Tahun 2014, yang menyatakan bahwa perluasan kesempatan kerja didalam hubungan kerja dilakukan dengan mewajibkan penggunaan lembaga dan tenaga kerja lokal dalam pembangunan di Aceh. Namun kewajiban penggunaan lembaga dan tenaga kerja lokal dapat dikecualikan dalam hal tidak tersedianya lembaga dan tenaga lokal.

5. Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Qanun Ketenagakerjaan sama-sama mengizinkan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut TKA) untuk bekerja di Indonesia apabila telah memperoleh izin dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Namun khusus bagi pemberi kerja orang perseorangan Undang-Undang Ketenagakerjaan melarang untuk mempekerjakan TKA, sedangkan Qanun Ketenagakerjaan mengatur bahwa TKA dapat bekerja di Aceh, apabila keahlian untuk jabatan tertentu belum dimiliki oleh tenaga kerja Aceh, apabila keahlian untuk jabatan tertentu tersebut dapat diisi oleh tenaga kerja Aceh, maka perusahaan tidak diizinkan untuk menerima/menempatkan TKA tersebut pada jabatan yang bersangkutan.

TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, apabila masa kerjanya habis maka TKA yang bersangkutan tidak dapat memperpanjang lagi masa kerjanya, namun dapat digantikan oleh TKA lainnya.

Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa dalam jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun sejak izin tertulis untuk bekerja di Indonesia/Aceh di keluarkan oleh pejabat yang berwenang jabatan yang ditempati oleh TKA tidak boleh digantikan oleh TKA lain, melainkan harus dialih tugaskan kepada tenaga kerja Aceh, kecuali untuk jabatan komisaris dan direktur sebagai pemilik modal.

6. Tenaga kerja perempuan

Sebagai implementasi dari asas keislaman yang diusung oleh Qanun Ketenagakerjaan, maka di dalam Qanun terdapat ketentuan yang sama sekali tidak disinggung dan diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu terkait penggunaan pakaian sesuai syariat Islam bagi pekerja/buruh perempuan. Sedangkan bagi pekerja/buruh perempuan yang bukan beragama Islam (non muslim), wajib untuk menggunakan pakaian yang sopan atau sesuai kearifan lokal.

7. Waktu kerja

Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan waktu kerja selama 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu dengan waktu istirahat pada hari minggu atau 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu dengan waktu istirahat pada hari sabtu dan minggu, selain waktu istirahat tersebut waktu istirahat lainnya mengikuti hari libur nasional yang ditetapkan oleh pemerintah.

Pengaturan waktu kerja dalam Qanun mengikuti ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hanya saja hari istirahatnya, selain hari-hari yang telah ditentukan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Qanun Aceh menetapkan waktu istirahat yang berlaku secara khusus dan diperuntukkan bagi tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan-perusahaan di wilayah Aceh, yaitu waktu istirahat selama Bulan Ramadhan, hari *Meugang* sebelum puasa Ramadhan, hari *meugang* sebelum hari raya Idul Fitri dan hari *Meugang* sebelum hari raya Idul Adha. Selain itu untuk memperingati musibah

Gempa dan Tsunami di Aceh, setiap tanggal 26 Desember juga dinyatakan sebagai hari libur resmi Aceh.

8. Pemberian *reward*

Qanun Ketenagakerjaan mengatur bahwa Pemerintah Aceh dan Pemerintah Kabupaten/Kota dapat memberikan penghargaan (*reward*) kepada Tokoh, pekerja/buruh yang berprestasi pada bidang ketenagakerjaan di Aceh.

9. Tanggungjawab sosial perusahaan

Berbanding terbalik dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang tidak mengatur tentang Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, Dalam Qanun Ketenagakerjaan Aceh mengatur tentang Tanggung jawab Sosial Perusahaan atau yang disebut dengan istilah *Corporate Social Responsibility* (CSR).

Mengenai tanggung jawab sosial perusahaan diatur dalam Pasal 64 Qanun Ketenagakerjaan Aceh, yang menyebutkan bahwa: “Dalam menjalankan fungsi hubungan industrial untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha dan memperluas kesempatan kerja, Perusahaan wajib melaksanakan program/kegiatan sebagai bagian dari Tanggungjawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility*).”

Selanjutnya, dalam Pasal 66 Qanun Ketenagakerjaan Aceh, menyebutkan:

- 1) Perusahaan, pengusaha dan pekerja wajib membayar zakat bila sudah mencapai nisab.
- 2) Perusahaan, pengusaha dan pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disamping wajib membayar zakat juga dapat mengeluarkan infaq dan shadaqah.
- 3) Perusahaan, pengusaha dan pekerja yang penghasilannya belum mencapai nisab dapat mengeluarkan infaq dan shadaqah

Lebih lanjut, dalam Pasal 67 ayat (1) Qanun Ketenagakerjaan Aceh, menegaskan: “Zakat, infaq dan shadaqah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66, dikenakan bagi perusahaan, pengusaha dan pekerja, baik tenaga kerja Indonesia maupun Tenaga Kerja Asing yang muslim, dan merupakan bagian dari Tanggungjawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility*).”

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa Qanun Ketenagakerjaan Aceh mewajibkan bagi pengusaha dan pekerja untuk membayar zakat bila sudah mencapai nisab. Bagi perusahaan, pengusaha dan pekerja yang penghasilannya belum mencapai nisab dapat mengeluarkan infaq dan shadaqah.

Ketentuan pelaksanaan dari zakat, infaq dan shadaqah ini dikenakan bagi perusahaan, pengusaha dan pekerja, baik tenaga kerja Indonesia maupun Tenaga Kerja Asing yang beragama Islam (muslim). Di mana pelaksanaan dari zakat, infaq dan shadaqah ini dikenakan bagi perusahaan, pengusaha dan pekerja merupakan bagian dari Tanggung jawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility*).

2. Kelemahan Pengaturan Hukum Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Berdasarkan Qanun Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan

Kajian mengenai kelemahan perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan, dalam hal tidak saja dilihat dari substansi hukum saja, tetapi juga dari struktur hukum dan budaya hukum. Dilihat dari aspek substansi hukum Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan, terdapat beberapa kelemahan yaitu :

a. Substansi hukum mengenai Tunjangan *Meugang* Ramadhan, Idul Fitri, dan Idul Adha dalam Qanun Ketenagakerjaan Aceh.

Salah satu ketentuan yang berbeda mengenai hak-hak pekerja/buruh yang diatur dalam Qanun Nomor 7 Tahun 2014 ketenagakerjaan dengan hak-hak normatif dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah adanya ketentuan pemberian tunjangan *Meugang* Ramadhan. Untuk tunjangan "*Meugang*" hari raya Idul Fitri, mengenai hal tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 48 Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa : "Setiap perusahaan wajib memberikan Tunjangan "*Meugang*" menyambut Ramadhan sesuai dengan kemampuan keuangan perusahaan". Substansi pasal ini sangatlah multitafsir, sehingga dalam tahap aplikatifnya akan menimbulkan permasalahan. Sebab, besarnya jumlah tunjangan "*Meugang*" sangat bergantung pada kemampuan perusahaan.

Seharusnya, untuk memberikan kepastian hukum mengenai hak pekerja/buruh terkait dengan tunjangan "*Meugang*" menyambut bulan Ramadhan haruslah diatur dan disebutkan secara tegas dalam ketentuan Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan. Kalau pun tidak diatur dalam Qanun Nomor 7 Tahun 2014, besarnya jumlah tunjangan "*Meugang*" menyambut bulan Ramadhan harus ditetapkan berdasarkan Peraturan Gubernur.

Jika besarnya tunjangan "*Meugang*" menyambut bulan Ramadhan diserahkan atau disesuaikan dengan kemampuan perusahaan, tentunya hal ini tidak akan memberikan kepastian hukum bagi pekerja/buruh. Sehingga dalam tahap aplikatifnya, pemberian tunjangan "*Meugang*" menyambut bulan Ramadhan akan terdapat variasi antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Kondisi tersebut tentunya akan menimbulkan perbedaan diantara kalangan pekerja/buruh, sehingga dapat memicu terjadinya kecemburuan sosial diantara pekerja/buruh, bahkan dimungkinkan pula timbulnya gejolak sosial di masyarakat.

b. Substansi Hukum Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dalam Qanun Ketenagakerjaan Aceh.

Ketentuan mengenai tanggung jawab sosial diatur dalam Pasal 64 s.d Pasal 67 Qanun Nomor 7 tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 64, menyebutkan bahwa : "Dalam menjalankan fungsi hubungan industrial untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha dan memperluas kesempatan kerja, Perusahaan wajib melaksanakan program/kegiatan sebagai bagian dari Tanggungjawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility*)".

Hal yang mendasari Tanggungjawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility*), agar setiap perusahaan dapat menyesuaikan dengan sistem nilai yang telah diterapkan masyarakat. Hal tersebut dilaksanakan dengan tujuan agar aktivitas dan keberadaan perusahaan tersebut mendapat legitimasi di mata masyarakat.

Legitimasi adalah kontrak sosial yang terjadi antara perusahaan dengan masyarakat di mana perusahaan tersebut beroperasi dan menggunakan sumber ekonomi. Perusahaan beroperasi dalam lingkungan eksternal yang berubah secara konstan dan mereka berusaha menyakinkan bahwa perilaku mereka sesuai dengan batas-batas dan norma masyarakat.

O'Donovan berpendapat bahwa "legitimasi organisasi dapat dilihat sebagai sesuatu yang diberikan masyarakat kepada perusahaan dan sesuatu yang diinginkan atau dicari perusahaan dari masyarakat. Dengan demikian, legitimasi merupakan manfaat atau sumber daya potensial bagi perusahaan untuk bertahan hidup (*going concern*)."² Oleh karena itu, untuk memperoleh legitimasi dari masyarakat, perusahaan melakukan aktivitas pertanggung

² Nor Hadi, 2011, *Corporate Social Responsibility*, Yogyakarta : Graha Ilmu, h. 87.

jawaban sosial. Dengan menerapkan CSR, diharapkan perusahaan akan memperoleh legitimasi sosial dan dapat memaksimalkan kekuatan keuangannya dalam jangka panjang.

Konsep *Corporate Social Responsibility* sebenarnya bukanlah suatu hal yang asing pada saat ini dan telah menjadi sebuah komitmen tertentu bagi setiap perusahaan untuk bertanggung jawab terhadap lingkungan dan masyarakat sekitarnya. Definisi *Corporate Social Responsibility* (CSR) menurut Sri Subekti Sunaryo adalah “komitmen untuk meningkatkan kesejahteraan komunitas melalui pilihan bisnis dan sumbangan dari sumber daya perusahaan”.³

Lebih lanjut, Sukada menyebutkan bahwa *Corporate Social Responsibility* (CSR) bagi dunia usaha adalah “sebagai sarana sekaligus wahana perwujudan sikap kooperatif serta sikap tanggungjawab sosial dan lingkungan dari perusahaan-perusahaan yang memiliki kesadaran bahwa kegiatan operasional mereka telah menimbulkan dampak positif dan negatif yang besar dan luas”.⁴

Menurut Warhust, dalam perusahaan haruslah mengadopsi kenyataan bahwa ada dua bentuk perizinan yang harus dipatuhi oleh perusahaan agar dapat beroperasi, yaitu : izin legal dan dari pemerintah dan izin sosial dari masyarakat bahwa program-program sosial perusahaan dilaksanakan tidak lain untuk memperoleh izin sosial untuk berusaha.⁵ Menurut Ambadar, dalam bukunya CSR Dalam Praktek di Indonesia, mendefinisikan tanggung jawab sosial “sebagai komitmen bisnis untuk berkontribusi dalam pengembangan ekonomi yang berkelanjutan dengan memperhatikan tanggungjawab sosial perusahaan dan menitik beratkan pada keseimbangan antara perhatian terhadap aspek ekonomis, sosial dan lingkungan.”⁶

Pendapat lainnya menyatakan bahwa, tanggung jawab sosial sesungguhnya mencakup manajemen dampak sejalan dengan peraturan pemerintah. Adapun pengertian tanggung jawab sosial dalam kamus manajemen adalah suatu filosofi bisnis yang akan berpendapat bahwa perusahaan harus bertindak sebagai warga negara yang baik bukan hanya patuh pada hukum. Tetapi juga memiliki aktivitas produk dan pemasaran sedemikian rupa menghindari polusi lingkungan atau pengrusakan sumber daya alam, perusahaan tidak hanya bermaksud mencari laba tanpa memperhitungkan kepentingan masyarakat seperti polusi, produk yang membahayakan, pengrusakan lingkungan dan lain-lain.⁷

Pandangan lebih komprehensif mengenai tanggung jawab sosial dikemukakan oleh Carrol dalam teori paradigma tanggungjawab sosial perusahaan. Menurutnya, tanggung jawab perusahaan dapat dilihat berdasarkan empat jenjang (ekonomi, hukum, etis dan *filantropis*) yang merupakan satu kesatuan.⁸

Ketentuan yang paling kontras mengenai pengaturan Tanggung Jawab Sosial di dalam Qanun Nomor 7 Tahun 2014, dapat dilihat dalam Pasal 67 ayat (1), yang menyebutkan: “*Zakat, infaq dan shadaqah* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66, dikenakan bagi perusahaan, pengusaha dan pekerja, baik tenaga kerja Indonesia maupun Tenaga Kerja Asing yang muslim, dan merupakan bagian dari Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility*)”.

³ Sri Subekti Sunaryo, *Konsep dan Strategi Corporate Social Responsibility (CSR) PT Takaful Indonesia*, (Jurnal Fakultas Syariah dan Hukum Jurusan Asuransi Syariah UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2009), h. 9.

⁴ Sony Sukada, dkk, 2007, *CSR for Better Life Indonesian Content, Membumikan Bisnis Berkelanjutan: Memahami Konsep dan Praktik Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*, Jakarta : Indonesia Bussines Link, h. 7.

⁵ *Ibid*, h. 34.

⁶ Ambadar Jackie, 2008, *CSR dalam Praktek di Indonesia*, Jakarta : PT Alex Media Komputindo, h. 19.

⁷ Marbun, 2003, *Kamus Manajemen*, Jakarta : PT Pustaka Sinar Harapan, h. 54.

⁸ Archie B Carrol, 1996, *Bussiness and Society : Ethics and Stake Holders Management*, Ohio South Western : College Publishing, h. 39.

Pasal 67 ayat (1) Qanun Nomor 7 Tahun 2014, dapat dipahami bahwa zakat, infaq dan shadaqah menjadi bagian dari Tanggung Jawab Sosial. Sehingga beban tanggung jawab sosial, tidak saja dibebankan kepada perusahaan, tetapi juga dibebankan kepada Pekerja yang beragama Islam (muslim). Ketentuan ini sangatlah tidak berkeadilan dan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebab tanggung jawab sosial perusahaan pada dasarnya terletak pada perusahaan atau pelaku usaha itu sendiri, bukan sebaliknya dibebankan bagi pekerja.

3. Kepastian Hukum Dan Keadilan Terhadap Prinsip-Prinsip Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Qanun Nomor 7 TAHUN 2014 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara tegas menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Sebagai Negara hukum maka seluruh aspek dalam bidang kemasyarakatan, kebangsaan, dan kenegaraan termasuk pemerintahan harus senantiasa berdasarkan atas hukum. Simorangkir, menjelaskan bahwa :

Negara hukum diartikan sebagai suatu Negara yang menerapkan prinsip legalitas, yaitu segala tindakan Negara melalui, berdasarkan dan sesuai dengan hukum”. Hukum mempunyai kedudukan tertinggi agar supaya pelaksanaan kekuasaan Negara tidak menyimpang dari Undang-Undang, dengan demikian kekuasaan akan tunduk pada hukum, bukan sebaliknya.⁹

Kepastian di dalam hukum, yaitu adanya jaminan bahwa hukum itu dapat dijalankan, sehingga mereka yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Walaupun kepastian hukum erat kaitannya dengan keadilan, namun hukum tidak identik dengan keadilan.¹⁰ Kepastian hukum adalah suatu keadaan dimana tidak terjadi kebingungan (*confusion*) masyarakat terhadap suatu aturan hukum, baik dalam hal pengaturan maupun dalam hal implementasi atau penegakan hukum.¹¹

Berdasarkan pengertian tersebut, maka pengaturan dan penegakan hukum dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dalam hal:

1. Terjadi ketidaksinkronan antara aturan hukum yang satu dengan aturan hukum yang lain.
2. Peraturan atau keputusan hukum yang dibuat oleh lembaga hukum (eksekutif, legislatif, atau yudikatif) tidak sesuai dengan aturan hukum yang berlaku (hukum positif).¹²

Berkenaan pemberlakuan hukum Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan di provinsi Aceh, maka terdapat 2 (dua) hal yang menimbulkan ketidakpastian hukum, terkait dengan hak dan kewajiban dari pekerja/buruh, yaitu :

1. Substansi hukum mengenai Tunjangan *Meugang* Ramadhan, Idul Fitri, dan Idul Adha, sebagaimana diatur dalam Pasal 48 Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan.
2. Substansi Hukum Tentang Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 64-67 Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan.

Kedua substansi pasal tersebut diasumsikan telah menimbulkan ketidakpastian hukum dalam mengatur perlindungan atas hak-hak pekerja/buruh berdasarkan Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan.

⁹ JCT Simorangkir, 1983, *Hukum dan Konstitusi Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung, h. 36

¹⁰ Sudikno Mertokusumo, 2007, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta : Liberty, h. 160.

¹¹ Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta : Prenada Kencana Media Group, h. 69

¹² *Ibid*.

Ketidakpastian hukum Pasal 48 Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan, terlihat dari substansi pasal yang mengatur tentang kewajiban perusahaan untuk memberikan tunjangan *Meugang* menjelang bulan suci Ramadhan dan idul Adha, di mana ketentuan tersebut sama sekali tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang merupakan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku secara nasional.

Selain itu, redaksional Pasal 48 Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan, juga belum membeirkan kepastian hukum terkait dengan hak pekerja/buruh untuk memperoleh tunjangan *Meugang* menjelang bulan ramadhan dan idul adha, yaitu mengenai besarnya jumlah tunjangan yang menjadi hak dari pekerja/buruh dan menjadi kewajiban bagi setiap perusahaan. Mengenai besarnya jumlah tunjangan *Meugang* disesuaikan dengan kesanggupan atau kemampuan keuangan dari perusahaan.

Substansi hukum Pasal 48 Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan jelas telah menimbulkan multitafsir dalam tahap aplikatifnya. Di mana besarnya jumlah tunjangan *meugang* menyambut bulan suci Ramadhan dan Idul Adha, sangat bergantung pada kemampuan keuangan perusahaan. Ketentuan hukum yang demikian akan berpotensi menimbulkan ketidakadilan dan juga gejolak sosial di masyarakat, khususnya di kalangan pekerja/buruh.

Ketentuan hukum tersebut dimungkinkan terjadinya perbedaan diantara pekerja/buruh yang satu dengan yang lainnya, mengenai besarnya jumlah tunjangan *meugang* yang akan diterima dari masing-masing perusahaan. Sebab, kondisi keuangan dari masing-masing perusahaan tidaklah sama antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya.

Tidak adanya kepastian mengenai besarnya jumlah tunjangan *meugang* yang bakal diterima oleh masing-masing pekerja/buruh dari perusahaan tempat bekerjanya, jelas telah menimbulkan ketidakpastian hukum bagi perlindungan hak-hak pekerja/buruh yang seharusnya diperoleh dan dilindungi oleh hukum itu sendiri, yakni Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, ketentuan Pasal 48 Qanun Nomor 7 Tahun 2014, perlu untuk dilakukan perubahan (revisi), sehingga hak pekerja/buruh dalam memperoleh tunjangan *meugang* menjelang bulan suci Ramadhan dan Idul Adha benar-benar dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya, sesuai dengan harapan para pekerja/buruh di daerah Aceh, juga sesuai dengan apa yang dimaksudkan dalam Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan.

Selain ketentuan Pasal 48, pasal lain dalam Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang ketenagakerjaan yang juga menimbulkan ketidakpastian hukum, baik itu dalam tahap perumusannya maupun tahap aplikatifnya, adalah Pasal 64-67 Qanun Ketenagakerjaan Aceh, yang mengatur tentang tanggung jawab sosial perusahaan.

Ketidakpastian hukum Pasal 64-67 Qanun Ketenagakerjaan Aceh, dapat dilihat terjadinya ketidaksinkronan antara ketentuan yang diatur dalam Qanun tersebut dengan ketentuan hukum yang berlaku sebagai hukum positif di Indonesia, yang mengatur tentang CSR, salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Tidak adanya harmonisasi hukum antara Qanun Ketenagakerjaan Aceh dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dapat dilihat dari Pasal 66 s.d 67 Qanun Ketenagakerjaan. Pasal 66 menyatakan bahwa “perusahaan, pengusaha dan pekerja wajib membayar zakat bila sudah mencapai nisab. Pada ayat dua disebutkan, bahwa di samping wajib membayar zakat juga dapat mengeluarkan infaq dan shadaqah.”

Selanjutnya, dalam Pasal 67 Qanun, menyebutkan bahwa zakat, infaq, dan shadaqah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66, dikenakan bagi perusahaan, pengusaha, dan pekerja,

baik itu tenaga kerja Indonesia maupun tenaga kerja asing yang muslim, dan merupakan bagian dari tanggung jawab sosial.

Ketentuan Pasal 66 dan Pasal 67 Qanun Ketenagakerjaan Aceh, jelas tidak sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Tanggung Jawab Sosial, khususnya Pasal 74 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Dalam Pasal 74 undang-undang ini mengatur tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan, di mana Perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan tersebut.

Menurut Pasal 74 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, tidak semua perusahaan dapat atau diwajibkan menjalankan tanggung jawab sosial (CSR). Perusahaan yang dibebani tanggung jawab sosial berdasarkan Pasal 74, memiliki dua kriteria, yaitu :

1. Perseroan yang menjalankan usahanya di bidang sumber daya alam; dan
2. Perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya berkaitan dengan sumber daya alam.

Ketentuan Pasal 74 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, juga secara tegas menentukan bahwa tanggung jawab sosial menjadi beban yang harus dijalankan oleh perusahaan atau pengusaha, sedangkan pekerja/buruh sama sekali tidak bertanggung jawab atas hal tersebut.

Ketentuan hukum yang melibatkan pekerja/buruh turut menanggung beban Tanggung Jawab Sosial (CSR) sebagaimana diatur dalam Pasal 66 dan Pasal 67 Qanun Nomor 7 Tahun 2014 jelas tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang mengatur tentang CSR dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas maupun peraturan perundang-undangan terkait lainnya.

Doktrin atau teori ilmu hukum, asas-asas penyelesaian konflik norma dikenal beberapa asas pokok, yaitu : (1) aturan hukum yang lebih tinggi mengalahkan atau mengenyampingkan aturan hukum yang lebih rendah (*lex superior derogat legi inferiori*), (2) aturan hukum yang khusus mengenyampingkan aturan hukum yang bersifat umum (*lex specialis derogat legi generali*), (3) aturan hukum yang baru atau belakangan dibuat mengalahkan aturan hukum yang lama (*lex posterior derogat lex priori*). Selain ketiga asas tersebut, dalam teori hukum dikenal pula asas bahwa hukum tidak bisa berlaku surut (asas non-retroaktif).¹³

Selain itu, menetapkan zakat, infaq, shadaqah sebagai bagian dari tanggung jawab sosial, juga tidak sesuai dengan kajian fiqih Islam, mengengai infaq dan shadaqah. Dalam kajian fiqih, infaq dan shadaqah hukumnya sunnah, yang berarti bahwa jika seseorang melaksanakannya akan diberikan ganjaran pahala, sedangkan jika tidak melaksanakannya tidak akan mendapatkan dosa. Selain itu, infaq dan shadaqah didasari pada kerelaan dari mereka yang berinfaq dan bershadaqah. Artinya, dalam menjalankan perintah Allah Subhanahu Wata'ala tersebut harus didasari pada keikhlasan, tidak dibenarkan adanya paksaan.

Apabila dihubungkan dengan ketentuan Pasal 67 Qanun, maka ketentuan hukum yang mewajibkan bagi perusahaan, pengusaha dan pekerja/buruh untuk menjalankan infaq dan shadaqah sebagai bagian dari CSR, jelaslah tidak sesuai dengan kaidah fiqih, yang menetapkan hukum atas kedua bentuk ibadah tersebut adalah bersifat sunnat atau tidak wajib. Dengan kata lain, menetapkan kewajiban untuk menjalankan infaq dan shadaqah, justru dapat menghilangkan esensi dari nilai ibadah yang terkandung dalam infaq dan shadaqah itu

¹³Muh. Guntur, *Kepastian Hukum dan Rasa Keadilan Masyarakat Menuju Indonesia Baru*, makalah dipresentasikan dalam Simposium Internasional Jurnal Antropologi Indonesia ke-2 pada tanggal 18-21 Juli 2001 di Padang, h. 11.



sendiri, yaitu didasari pada keikhlasan atau keridhoan dari mereka yang berinfaq atau bershadaqah.

Shadaqah adalah filantropi yang bersifat paling umum, sehingga infaq, zakat dan wakaf termasuk sadaqah. Sedangkan zakat terkait dengan *haul* dan *nishab* dan memiliki hukum wajib. Zakat bersifat wajib dilaksanakan bagi setiap orang Islam baik rela ataupun tidak rela, setiap umat islam haruslah berzakat.

Sehingga konsekuensi yang harus ditanggung bagi orang yang tidak berzakat, maka orang tersebut akan mendapatkan ganjaran dosa, sedangkan bagi yang meninggalkan infaq, shadaqah yang sunnah dan wakaf tidak akan berdosa, tapi akan sulit mencapai tingkatan manusia yang baik (ihsan).¹⁴

Sebaliknya, infaq, shadaqah dan wakaf hukumnya bersifat sunnat, yaitu sesuatu yang dituntut dari seorang mukallaf supaya melakukannya, namun tuntutan itu tidaklah bersifat wajib atau mesti dilakukan. Di mana bagi mereka yang melakukannya biasanya akan mendapatkan pujian, tetapi bagi mereka yang meninggalkannya tidak pula mendapat pencelaan.

Konsep infaq, shadaqah dan wakaf dalam ajaran Islam merupakan sesuatu yang berkaitan dengan nilai-nilai moral, yang menunjukkan keikhlasan seseorang atau bahkan pencapaian seseorang menjadi manusia yang baik (manusia yang ihsan) di mata Allah Subhana Wata'ala.

Sehingga penetapan hukum wajib terhadap infaq, shadaqah dan wakaf jelas tidak sesuai dengan konsep ajaran Islam. Dalam perspektif pandangan *positivisme* hukum, yang bertujuan menciptakan suatu hukum suatu hukum yang pasti dan konkret serta objektif, tanpa adanya keterlibatan dari spekulasi-spekulasi ataupun pandangan yang subjektif. Sehingga dalam pandangan positivisme hukum harus dipisahkan antara hukum dan moral, demi terciptanya kepastian dalam hukum.

Sesuai pendapat yang dikemukakan John Austin, bahwa kepastian hukum merupakan tujuan paling akhir dari *positivisme* hukum, di mana untuk mencapai kepastian hukum, maka diperlukan pemisahan antara hukum dari moral sehingga menghasilkan suatu sistem yang logis, tetap, dan bersifat tertutup (*closed logical system*).¹⁵

Dilihat dari aspek keadilan, jika dihubungkan dengan substansi hukum terkait dengan perlindungan hak-hak pekerja/ buruh sebagaimana diatur dalam Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan, dapat dikatakan bahwa ketentuan hukum dalam Qanun Nomor 7 Tahun 2014, belum mewujudkan keadilan bagi pekerja/buruh. Khususnya mengenai substansi hukum terkait hak pekerja/buruh dalam memperoleh tunjangan *meugang* sebagaimana diatur dalam Pasal 48 Qanun Nomor 7 Tahun 2014 dan kewajiban bagi buruh untuk membayar infaq dan shadaqah sebagai bagian dari pelaksanaan tanggung jawab sosial, maka dapat dikatakan bahwa substansi hukum Pasal 48, Pasal 66, juga Pasal 67 Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan yang berlaku di daerah provinsi Aceh, telah terjadinya pertentangan norma hukum, yaitu ketidaksesuaian dengan norma hukum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait hak pekerja/buruh mengenai tunjangan *Meuagang*, yang tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya, ketentuan Pasal 66 dan Pasal 67 Qanun, juga terjadi pertentangan norma dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan

¹⁴ Qurratul Uyun, *Zakat, Infaq, Shadaqah, dan Wakaf sebagai Konfigurasi Filantropi Islam*, (Jurnal Islamuna Volume 2 Nomor 2 Desember 2015, page 218-234), h.223

¹⁵ Dwi Widodo Putro, 2011, *Kritik Terhadap Paradigma Positivisme Hukum*. Yogyakarta : Genta Publishing: h. 35

peraturan perundang-undangan lainnya terkait dengan kewajiban perusahaan dalam menjalankan tanggung jawab sosial.

Berbagai peraturan perundang-undangan terkait dengan CSR, menegaskan bahwa tanggung jawab sosial merupakan tanggung jawab dari perusahaan atau pun pengusaha. Sedangkan pekerja/buruh, sama sekali tidaklah bertanggung jawab untuk menjalankan tanggung jawab sosial. Kondisi tersebut, jika dihubungkan dengan konsep keadilan Aristoteles, maka jelas bahwa substansi hukum dalam ketentuan Pasal 48, Pasal 66 dan Pasal 67 Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan tidaklah mencerminkan keadilan, yang dimaksudkan oleh Aristoteles, khususnya mengenai konsep keadilan distributif yang dikemukakan Aristoteles.

Menurut Aristoteles, konsep keadilan *distributif* adalah keadilan yang memberikan kepada tiap orang porsi menurut prestasinya. Keadilan *communicatif* ialah memberikan sama banyaknya kepada setiap orang tanpa membedakan prestasinya.¹⁶ Artinya, suatu undang-undang haruslah mengusahakan cara bagaimana seseorang mendapatkan hak-haknya, di mana hak-haknya yang dilindungi oleh hukum (undang-undang) benar-benar dapat diterima olehnya.

Berkenaan dengan substansi Pasal 48 Qanun Nomor 7 Tahun 2014, jelas bahwa hak pekerja/buruh memperoleh tunjangan *meugang* belum ditegaskan secara jelas dan rinci, khususnya mengenai besarnya jumlah tunjangan meugang yang diberikan oleh perusahaan atau pengusaha.

Ketentuan Qanun menegaskan bahwa besarnya jumlah tunjangan *Meugang* bergantung pada kemampuan perusahaan. Hal ini berarti, akan terjadi perbedaan besarnya jumlah tunjangan *meugang* di antara para pekerja/buruh yang ada di daerah Aceh, sebab kondisi keuangan tiap-tiap perusahaan tentunya tidaklah sama. Kondisi tersebut dapat dikatakan bahwa substansi Pasal 48 Qanun, belum dapat mewujudkan keadilan *communicatif* sebagaimana dikemukakan Aristoteles.

IV. KESIMPULAN

1. Pengaturan hak-hak tenaga kerja menurut Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan secara umum mengacu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun dalam poin-poin tertentu mengenai perlindungan dan hak-hak pekerja/buruh dalam Qanun, terdapat perbedaan substansi, yakni berkaitan perlindungan terhadap perempuan yang lebih difokuskan dalam Qanun. Selain itu, mengenai hak pekerja/buruh terkait waktu libur dan tunjangan bagi pekerja/buruh, terdapat ketentuan yang sama sekali tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu waktu libur "*meugang*" menyambut Ramadhan, Idul Fitri dan Idul Adha, juga terdapat hari libur memperingati peristiwa Tsunami. Hak-hak pekerja/buruh lainnya yang diatur dalam Qanun adalah adanya tunjangan *meugang* menyambut Ramadhan dan Idul Adha, dimana ketentuan ini juga tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Kelemahan dan kelebihan pengaturan hukum perlindungan hak-hak tenaga dalam Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan, yaitu terkait dengan kewajiban perusahaan dan pengusaha memberikan tunjangan Meugang, sebagaimana diatur dalam Pasal 48 Qanun, yang tidak diatur secara jelas mengenai besaran jumlahnya. Besarnya jumlah tunjangan *meugangi* menyambut Ramadhan dan Idul Adha, sangat bergantung pada kondisi keuangan perusahaan. Kelemahan lainnya, yaitu ketentuan Pasal 66 dan Pasal 67

¹⁶ Darji Damodiharjo dan Shidarta. 2016. *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti. h. 21



Qanun, yang melibatkan pekerja/buruh dalam pelaksanaan tanggung jawab sosial (CSR) perusahaan, dengan membebaskan buruh untuk membayar zakat, infaq, atau pun shadaqah, di mana ketentuan ini sangat kontradiksi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, yang meletakkan kewajiban pelaksanaan tanggung jawab sosial menjadi bagian dari tanggung jawab perusahaan atau pengusaha.

3. Ketentuan hukum mengenai perlindungan hak-hak pekerja/buruh dalam Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan, dapat dikatakan belum memberi jaminan kepastian dan keadilan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pasal-pasal yang masih menimbulkan kontradiksi, baik itu dalam formatif maupun aplikatifnya. Misalnya, ketentuan Pasal 48 yang menegaskan bahwa besarnya jumlah tunjangan *meugang* disesuaikan dengan keuangan perusahaan. Ketentuan formatif pada substansi pasal tersebut menimbulkan multitafsir dalam tahap pelaksanaannya, sehingga tidak dapat mewujudkan keadilan bagi pekerja/buruh di Aceh dalam memperoleh haknya terkait dengan jumlah tunjangan *meugang* yang seharusnya diterima dari perusahaan atau pengusaha. Sebab, besarnya jumlah tunjangan *meugang* akan berbeda diantara masing-masing pekerja/buruh.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Archie B Carrol, 1996, *Bussiness and Society : Ethics and Stake Holders Management*, Ohio South Western : College Publishing.
- Ambadar Jackie, 2008, *CSR dalam Praktek di Indonesia*, Jakarta : PT Alex Media Komputindo.
- Amiruddin & Zainal Asikin. 2014. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Dwi Widodo Putro, 2011, *Kritik Terhadap Paradigma Positivisme Hukum*. Yogyakarta : Genta Publishing.
- Darji Damodiharjo dan Shidarta. 2016. *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*. Bandung : Citra Aditya Bakti.
- JCT Simorangkir, 1983, *Hukum dan Konstitusi Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung.
- Marbun, 2003, *Kamus Manajemen*, Jakarta : PT Pustaka Sinar Harapan.
- Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta : Prenada Kencana Media Group.
- Nor Hadi, 2011, *Corporate Social Responsibility*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sony Sukada, dkk, 2007, *CSR for Better Life Indonesian Content, Membumikan Bisnis Berkelanjutan: Memahami Konsep dan Praktik Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*, Jakarta : Indonesia Bussines Link.
- Sudikno Mertokusumo, 2007, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta : Liberty.

B. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Dasar 1945 Amandemen ke IV
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW)
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh.



Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Qanun Nomor 11 Tahun 2002 tentang Pelaksanaan Syariat Islam Bidang Ibadah, Aqidah dan Syiar Islam

Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan.

C. Jurnal

Muh. Guntur, *Kepastian Hukum dan Rasa Keadilan Masyarakat Menuju Indonesia Baru*, makalah dipresentasikan dalam Simposium Internasional Jurnal Antropologi Indonesia ke-2 pada tanggal 18-21 Juli 2001 di Padang.

Sri Subekti Sunaryo, *Konsep dan Strategi Corporate Social Responsibility (CSR) PT Takaful Indonesia*, (Jurnal Fakultas Syariah dan Hukum Jurusan Asuransi Syariah UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2009).

Qurratul Uyun, *Zakat, Infaq, Shadaqah, dan Wakaf sebagai Konfigurasi Filantropi Islam*, (Jurnal Islamuna Volume 2 Nomor 2 Desember 2015, page 218-234).

SIREGAR, Gomgom T.P; LUBIS, Muhammad Ridwan. SOSIALISASI UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 1999 TENTANG PERLINDUNGAN KONSUMEN DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS DARMA AGUNG. PKM Maju UDA, [S.l.], v. 1, n. 3, p. 100-106, feb. 2021. ISSN 2745-6072

LUBIS, Muhammad Ridwan; SIREGAR, Gomgom T.P. SOSIALISASI UNDANG-UNDANG NO. 1 TAHUN 1974 TENTANG KEKUASANAAN ORANG TUA DALAM MELAKSANAKAN PENGURUSAN HARTA KEKAYAAN ANAK DIBAWAH UMUR DI DESA BANDAR KHALIFAH KECAMATAN PERCUT SEI TUAN DELI SERDANG PROVINSI SUMATERA UTARA. PKM Maju UDA, [S.l.], v. 1, n. 3, p. 120-126, feb. 2021. ISSN 2745-6072.

LUBIS, Muhammad Ridwan; SIREGAR, Gomgom T.P. SOSIALISASI PENCEGAHAN DAN PEMBERANTASAN NARKOTIKA DI DESA BANDAR KHALIFAH KECAMATAN PERCUT SEI TUAN DELI SERDANG PROVINSI SUMATERA UTARA. PKM Maju UDA, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 37-41, sep. 2020. ISSN 2745-6072

Rogers, S. A. S. M., & Siregar, G. T. Existence Of Pancasila As A Stats fundamental Norm Of The Nation And State Of Indonesia In Facing Economic Globalization Challenges. Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems presents peer-reviewed survey and original research articles. <https://www.jardcs.org/abstract.php?id=4886>

MUHAMMAD RIDWAN LUBIS; GOMGOM T.P SIREGAR. "Implementation of diversion in case resolution children to realize protection law against children". Journal of Contemporary Issues in Business and Government, 27, 2, 2021, 1001-1006. doi: 10.47750/cibg.2021.27.02.119

GOMGOM T.P SIREGAR; MUHAMMAD RIDWAN LUBIS. "Juridical analysis of religious blasphemy crimes through smartphone applications based on the information and electronic transactions (ite)". Journal of Contemporary Issues in Business and Government, 27, 2, 2021, 1006-1012. doi: 10.47750/cibg.2021.27.02.120

Gomgom TP Siregar, Syawal Amry Siregar, Rudolf Silaban, "Legal Implementation of Electronic Information and Transaction Law in Preventing the Spread of Content



- Containing SARA Issues through Social Media”. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. www.ijicc.net Volume 13, Issue 10, 2020, https://www.ijicc.net/images/vol_13/Iss_10/1310119_Siregar_2020_E_R.pdf
- SEPIMA, Andi; SIREGAR, Gomgom T.P.; SIREGAR, Syawal Amry. PENEGAKAN HUKUM UJARAN KEBENCIAN DI REPUBLIK INDONESIA. *JURNAL RETENTUM*, [S.l.], v. 2, n. 1, p. 108-116, feb. 2021. ISSN 2686-5440. Available at: <<http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/retentum/article/view/908>>. Date accessed: 09 sep. 2021.
- Harahap, P. A., Siregar, G. T., & Siregar, S. A. (2021). PERAN KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA (POLDA-SU) DALAM PENEGAKAN HUKUM TERHADAP TINDAK PIDANA PEMILIHAN UMUM. *JURNAL RETENTUM*, 2(1), 90-98.
- Panjaitan, S., Siregar, G. T., & Siregar, S. A. (2021). PERAN BAPAS SEBAGAI PEMBIMBING KEMASYARAKATAN DALAM PENANGANAN ANAK YANG BERKONFLIK DENGAN HUKUM (STUDI PADA BAPAS KELAS I MEDAN). *JURNAL RETENTUM*, 2(1), 79-89.
- Nasution, L., & Nurul Ichsan, R. (2021). PENGARUH PENERAPAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KARO. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 308-320. Retrieved from <http://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/metadata/article/view/59>
- Mohammad Yusuf, & Reza Nurul Ichsan. (2021). Analysis of Banking Performance in The Aftermath of The Merger of Bank Syariah Indonesia in Covid 19. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(2), 472-478. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i2.182>
- Ichsan, R., & Nasution, L. (2021). SOSIALISASI PELATIHAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN RESTAURANT KENANGA GARDEN MEDAN. *PKM Maju UDA*, 1(3), 127-132. doi:10.46930/pkmmajuuda.v1i3.885
- Nasution, L., & Ichsan, R. (2021). SOSIALISASI PELUANG USAHA BANK SAMPAH DALAM PENINGKATAN PENDAPATAN MASYARAKAT DI MASA COVID 19. *PKM Maju UDA*, 1(3), 107-112. doi:10.46930/pkmmajuuda.v1i3.882
- Ichsan, R. N., Suparmin, S., Yusuf, M., Ismal, R., & Sitompul, S. (2021). Determinant of Sharia Bank's Financial Performance during the Covid-19 Pandemic. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 298-309.
- ICHSAN, Reza Nurul; SE, M. M. Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). CV. Sentosa Deli Mandiri
- Yusuf, M., Ichsan, R., & Saparuddin, S. (2021). DETERMINASI INVESTASI DAN PASAR MODAL SYARIAH TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI INDONESIA. *JEpa*, 6(1), 397-401. Retrieved from <http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/1121>
- ICHSAN, R. N., NASUTION, L., SINAGA, S., & MARWAN, D. (2021). The influence of leadership styles, organizational changes on employee performance with an environment work as an intervening variable at pt. Bank sumut binjai branch. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government* | Vol, 27(2), 259
- Sinaga, S., Gaol, J. L., & Ichsan, R. N. (2021). The Effect of Product Innovation on Consumer Interest in the Purchase of Bottled Tea Products at PT. Sinar Sosro Medan. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 1361-1367



- Sitompul, S., Ichsan, R. N., & Nasution, L. The Influence of Exchange Rate, Inflation, For the Results of the Development Assets of Islamic Banks. <https://www.ijefm.co.in/v4i3/Doc/5.pdf>
- Reza Nurul Ichsan, Ahmad Karim. (2021). KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN NASABAH PT. JASA RAHARJA MEDAN. JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN SOSIAL HUMANIORA, 6(1), 54-57. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v6i1.729>
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2021). SOSIALISASI PELATIHAN UNTUK MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTANADI CABANG PADANG BULAN MEDAN. AMALIAH: JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT, 5(1), 48-53.
- Ichsan, R. N., & Gaol, J. L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Jurnal Ilmiah METADATA, 3(1), 344-355.
- Lukman Nasution, Abd. Rasyid Syamsuri, & Reza Nurul Ichsan. (2021). Socialization Of Community Participation In Bandar Khalifah Village Development Planning Percut Sei Tuan District. International Journal Of Community Service, 1(2), 119–122. <https://doi.org/10.51601/ijcs.v1i2.15>
- Ichsan, R. N., & Karim, A. (2021). KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN NASABAH PT. JASA RAHARJA MEDAN. JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN SOSIAL HUMANIORA, 6(1), 54-57.
- Reza Nurul Ichsan, Lukman Nasution. (2021), SOSIALISASI PELATIHAN UNTUK MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTANADI CABANG PADANG BULAN MEDAN, <https://jurnal-lp2m.umnaw.ac.id/index.php/AJPKM/article/view/693>, <https://doi.org/10.32696/ajpkm.v5i1.693>