

## Jaminan Kehilangan Pekerjaan terhadap Pekerja/Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Upaya Mewujudkan Keadilan

**Sagoro Eddy, Bambang Saputro, Wahyu Donri Tinambunan**

Program Magister Ilmu Hukum Konsentrasi Ketenagakerjaan, Universitas Singaperbangsa Karawang  
Correspondence : sagoro.eddy@gmail.com, bambangsaputrobpn@gmail.com, wahyu.donri@fh.unsika.ac.id

**Abstrak.** Pasca pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja, Pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang mana program tersebut adalah salah satu kebijakan pemerintah terkait tambahan jaminan sosial ketenagakerjaan yang merupakan turunan dari Sistem Jaminan Sosial Nasional yang sudah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004. Namun demikian, program jaminan kehilangan pekerjaan ini justru menjadi polemik bagi pemangku kepentingan/ para *Stakeholders* khususnya dari kelompok pekerja/buruh yang merasa program ini tidak memberikan manfaat dalam aspek perlindungan hukum dan keadilannya. Oleh sebab itu melihat keadaan ini (*das sein*) semakin menarik keingintahuan bagi peneliti untuk mengkaji dan menganalisis lebih lanjut tentang peraturan perundang-undangan yang terkait dengan program tersebut, tentunya dengan melakukan penelitian yuridis normatif tentang asas perlindungan hukum dan asas keadilan yang ada di dalam kandungan pasal-pasal peraturan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif yang bersifat deskriptif analitik. Penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan yaitu : pendekatan perundang-undangan (*statue approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Fokus penelitian ini, mengkaji asas perlindungan hukum dan konsep keadilan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021. Sebagai ketentuan hukum normatif, peraturan ini sangat perlu ditinjau ulang kembali, dilakukan evaluasi dan penambahan beberapa pasal-pasal atau ketentuan-ketentuan yang mengatur penyelenggaraan program jaminan kehilangan pekerjaan, agar bisa mengedepankan asas perlindungan hukum dan asas keadilan, sehingga peraturan ini tidak sekedar menjadi kaidah hukum yang dicita-citakan (*ius constituendum*) atau menjadi peraturan/kaidah hukum yang mati.

**Kata Kunci:** Keadilan, Kehilangan Pekerjaan, Perlindungan Hukum

**Abstract.** Post the enactment of the Job Creation Law, the Government has established Government Regulation Number 37 of 2021 concerning the Implementation of the Unemployment Insurance Program, which is one of the government's policies related to additional employment social security guarantees that are a derivative of the National Social Security System as regulated in Law Number 40 of 2004. However, this unemployment program has instead become a point of contention for stakeholders, particularly from the worker/labor group, who feel that the program does not provide benefits in terms of legal protection and fairness. Therefore, the researcher conducted a normative legal study on the principles of legal protection and justice contained in the articles of the regulation. This study uses a normative legal research method that is descriptively analytical. This research uses several approaches, namely: the statutory approach, the conceptual approach, and the comparative approach. (comparative approach). The focus of this research is to examine the principles of legal protection and the concept of justice in Government Regulation Number 37 of 2021. As a normative legal provision, this regulation needs to be reviewed again, evaluated, and supplemented with several articles or provisions that govern the implementation of the job loss guarantee program, so that it can uphold the principles of legal protection and justice, preventing this regulation from merely becoming an aspirational legal norm (*ius constituendum*) or a dead legal regulation/norm.

**Keywords:** Justice, Law Protection, Unemployment

### PENDAHULUAN

Adanya beberapa kasus-kasus pelanggaran hukum ketenagakerjaan seperti adanya perusahaan sebagai pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjajanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan<sup>1</sup>, perusahaan tidak membayar atau menunggak iuran BPJS Ketenagakerjaan, dan penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang berlarut-larut menunggu keputusan *inkrah* dari pengadilan

---

<sup>1</sup> [jatengprov.go.id/beritadaerah/36-perusahaan-bandel-dipanggil-kejaksaan-tak-ikuti-bpjs-ketenagakerjaan/](http://jatengprov.go.id/beritadaerah/36-perusahaan-bandel-dipanggil-kejaksaan-tak-ikuti-bpjs-ketenagakerjaan/), Diakses pada tanggal 27 September 2024.

hubungan industrial, sementara pekerja sudah kehilangan pekerjaan membutuhkan kepastian hukum dan jaminan sosial untuk melanjutkan kebutuhan ekonominya. Fakta-fakta lapangan seperti ini (*das sein*) yang berdampak kepada hilangnya hak-hak pekerja untuk mendapatkan hak jaminan sosial kehilangan pekerjaan karena kurang jelasnya asas perlindungan hukum dan asas keadilan yang diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2021. Dengan demikian, ada risiko bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan tidak mampu mengakses manfaat program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) yang sudah dianggarkan oleh pemerintah. Tentunya akan berpengaruh terhadap derajat kehidupan sosial-ekonomi pekerja, tidak adanya perlindungan hukum yang memadai karena pekerja berada di posisi lemah, dan semakin jauhnya harapan mendapat keadilan sosial.

Bahwa sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut “UUD 1945”) Pasal 28H ayat (2) dan ayat (2) yang berbunyi bahwa setiap warga negara berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan dan berhak atas jaminan sosial dalam Upaya pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.

Program JKP dan beberapa perangkat peraturan terkait lainnya, masih perlu dikaji, apakah sistem JKP ini bisa mewujudkan keadilan di kalangan pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan akibat PHK ? ini menjadi pertanyaan pokok, keadilan yang dimaksud adalah bahwa sistem program JKP ini bisa memberikan rasa keadilan untuk semua pekerja yang kehilangan pekerjaan akibat PHK meskipun dalam pelaksanaannya sesuai dengan Pasal 18 PP 37/2021 bahwa sistem program JKP memberikan manfaat tunai selama 6 (enam) bulan, akses informasi pasar kerja dan mendapat akses mengikuti pelatihan dalam upaya meningkatkan kompetensi. Dari hipotesis penelitian, sistem program JKP ini belum efektif menjamin perlindungan hukum dan keadilan karena sistem program ini tidak bersifat jangka panjang hanya bersifat sementara sedangkan pekerja/buruh harus menjaga martabat kehidupannya secara terus menerus sampai mendapatkan pekerjaan serta membutuhkan peningkatan keahlian dan ketrampilan tertentu untuk menjadi pekerja mandiri. Pemerintah belum bisa menjamin sistem jaminan sosial ini memberikan proteksi yang berkelanjutan dan pekerja/buruh akhirnya akan mengalami penurunan derajat tingkat ekonomi kehidupannya hingga mencapai usia pensiun.

Peneliti mempelajari dan mengapresiasi tulisan dari seorang aktivis organisasi pekerja/buruh yang mempublikasikan tentang tulisan “menggugat janji manis program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP)”<sup>2</sup> Tulisan ini menarik perhatian peneliti untuk menganalisis fakta (*das sein*) dan mengkaji lebih lanjut terkait efektivitas penyelenggaraan program JKP ini guna mewujudkan rasa keadilan bagi pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan akibat terkena PHK. Hal-hal ini tentu akan bahan analisis dalam melakukan penelitian.

Dimulai dari formula penghitungan manfaat bantuan tunai selama 6 (enam) bulan, saat ini nilainya bahkan kurang dari upah minimum kabupaten/kota di mana pekerja/buruh tinggal meskipun pekerja/buruh sudah mendapat pesangon dari perusahaan. Hal terburuk yang harus dipikirkan pemerintah adalah bagaimana bila perusahaan tidak bisa membayar pembayaran pesangon karena perusahaan dinyatakan pailit dan dihentikan bisnis operasionalnya ? bagaimana buruh menjaga nafkah kehidupannya menunggu masa pembayaran pesangon ? bagaimana pula bila setelah pekerja/buruh kehilangan pekerjaan mengalami sakit yang berkepanjangan sebagai efek beban kerja akibat bekerja di perusahaan dengan biaya pemulihannya yang besar sehingga uang pesangon habis untuk biaya kesehatan dan akhirnya tidak mampu untuk mencari pekerjaan ? masalah ini harus menjadi perhatian pemerintah, bagaimana sistem program JKP ini bisa menjawab permasalahan-permasalahan di bawah gunung es tersebut ?

Selanjutnya, sistem program manfaat lainnya yang belum optimal dinikmati oleh pekerja/buruh yaitu akses informasi pasar kerja, pemerintah tidak mampu menjamin tersedianya lapangan kerja karena perusahaan pada umumnya mensyaratkan usia kerja yang lebih muda maka peluang mendapatkan lapangan kerja akan semakin sulit karena rata-rata kelompok usia pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan sudah melewati persyaratan usia yang ditentukan oleh perusahaan. Para pekerja/buruh tersebut harus bersaing dengan angkatan kerja baru sebagai kelompok pencari kerja. Di beberapa negara-negara barat seperti di Inggris, pemerintah Inggris menyediakan tunjangan bagi para

---

<sup>2</sup> [www.hukumonline.com/berita/a/menggugat-janji-manis-jaminan-kehilangan-pekerjaan-lt6263a2e8e00](http://www.hukumonline.com/berita/a/menggugat-janji-manis-jaminan-kehilangan-pekerjaan-lt6263a2e8e00), Diakses pada tanggal 27 September 2024.

pencari kerja apa yang disebut *Job Seekers Allowance (JSA)*,<sup>3</sup> ini penting sebagai rujukan pemerintah. Mereka para pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan membutuhkan biaya selama mencari pekerjaan dalam praktiknya mereka harus meninggalkan domisilinya untuk melakukan *interview* di perusahaan yang ada di luar kota demi untuk mendapat pekerjaan. Usia sangat berpengaruh terhadap peluang mendapatkan pekerjaan, oleh sebab itu sistem program JKP masih lemah, belum ada aturan khusus memberikan manfaat-manfaat tertentu berdasarkan berdasarkan kriteria usia angkatan kerja.

Program manfaat berikutnya yang tidak kalah penting adalah penyediaan pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian masih jauh dari rasa keadilan dan sangat minim bagi pekerja/buruh. Dalam faktanya sebagian pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan karena PHK adalah para pekerja-pekerja yang sudah memiliki beberapa keahlian di tingkat menengah dan mahir, tentunya pemerintah harus teliti dan seksama menyediakan sarana pelatihan bagi mereka bila perlu diberikan akses untuk peningkatan pelatihan yang bersertifikasi berdasarkan standarisasi profesi seperti : Sertifikasi Ahli K3, Sertifikasi Keahlian Manajemen SDM, Sertifikasi operator alat-alat berat , Sertifikasi bidang kesehatan, Sertifikasi bidang konstruksi dan bangunan, Sertifikat ahli kelistrikan dan sertifikasi-sertifikasi bidang keahlian lainnya dengan semua biaya disubsidi pemerintah sampai mendapat sertifikat keahlian. Paket-paket pelatihan tersebut tidak tersedia secara merata di seluruh kabupaten/kota.

Sistem Program JKP adalah sama layaknya seperti program asuransi yang mana untuk mendapatkan hal-hak manfaat program ini peserta harus mengajukan klaim dengan beberapa syarat yaitu pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan dan persyaratan administrasi lainnya seperti surat keputusan PHK yang dilaporkan perusahaan ke Dinas Ketenagakerjaan dan surat petikan/keputusan dari Pengadilan Hubungan Industrial yang mempunyai kekuatan mengikat, apabila tidak terpenuhi salah satu syarat administrasi tidak memenuhi syarat menerima manfaat program JKP. Sistem pengajuan klaim menggunakan jaringan *platform IT* yang akan banyak hambatan dan kendala, karena tidak semua pekerja/buruh memahami dengan baik tata caranya atau tidak terjangkau jaringan internet di daerah domisilinya. Sistem ini jelas tidak efektif dan tidak berkeadilan, bilamana ada hal-hal kelalaian yang dilakukan oleh pihak lain, seperti pengusaha, bagaimana bila pengusaha belum menerbitkan surat pemberitahuan PHK namun pekerja/buruh sudah dirumahkan dengan tidak menerima upah lagi ? bagaimana bila pengusaha lalai membayar/menunggak atau kekurangan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan sehingga mempengaruhi dan tidak mampu membayar manfaat tunai kepada pekerja/buruh yang bersangkutan ? pekerja/buruh mengadakan permasalahan ini kepada siapa ? berapa lama kasus ini bisa diselesaikan ? segudang permasalahan ini harus diakomodir oleh pemerintah melalui sistem program JKP ini.

Dari uraian di atas artinya ada beberapa hal yang belum sepenuhnya tercapai tujuan keadilan yang diamanatkan oleh UUD 1945 dan UU SJSN bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan akibat PHK. Mencermati dari uraian di atas, peneliti sangat tertarik untuk mengkaji lebih dalam terkait bagaimana sistem program jaminan kehilangan pekerjaan terhadap pekerja/ buruh akibat PHK bisa memberikan perlindungan hukum yang efektif guna mewujudkan keadilan bagi pekerja/buruh tersebut ? kemudian bagaimana implikasinya penerapan PP 37/2021, implikasi yang dimaksud adalah peran, konsekuensi, hak dan kewajiban para *Stake holders* dalam hal ini : pekerja, pengusaha dan pemerintah agar penerapan peraturan ini bisa mewujudkan keadilan bagi pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan? Peneliti akan menuangkan dalam bentuk karya ilmiah tesis yang berjudul : “Jaminan Kehilangan Pekerjaan Terhadap Pekerja / Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Upaya Mewujudkan Keadilan.”

Dari uraian latar belakang masalah yang peneliti sampaikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana asas perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) pada penyelenggaraan program jaminan kehilangan pekerjaan yang diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 ?
2. Bagaimana konsep keadilan bagi para pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan akibat PHK dalam penyelenggaraan program jaminan kehilangan pekerjaan ?

---

<sup>3</sup> [www.researchgate.net/publication/366596881](http://www.researchgate.net/publication/366596881), Diakses pada tanggal 27 September 2024

## METODE

### 1. Pendekatan

Bentuk penelitian ini menggunakan tipe penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum yang mengkaji hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, dan menjadi acuan perilaku setiap orang.<sup>4</sup> Atau disebut juga penelitian doktrinal adalah suatu penelitian hukum yang berpegang teguh pada norma yang berlaku, dan ruang lingkungannya disiplin analitis dan perspektif.<sup>5</sup> Penelitian ini menganalisis peraturan perundang-undangan dikaitkan dengan dogma-dogma hukum termasuk dengan teori-teori hukum serta penalarannya menggunakan logika deduktif. Maka peneliti melakukan 3 (tiga) pendekatan yaitu : perundang-undangan (*statue approach*), konseptual (*conceptual approach*), dan perbandingan (*comparative approach*) sebagai metodologi penelitiannya. Penelitian hukum dengan metode perundang-undangan, menurut Peter Mahmud Marzuki, berarti mencermati seluruh peraturan perundang-undangan yang relevan, sedangkan penelitian hukum dengan pendekatan konseptual melihat dari segala sudut pandang. Peneliti mendasarkan argumentasi hukumnya pada teori-teori dan sudut pandang yang terdapat dalam ilmu hukum guna menjawab permasalahan hukum yang ditelitinya.<sup>6</sup>

### 2. Rancangan Kegiatan

Peneliti melakukan beberapa kegiatan-kegiatan mengidentifikasi peraturan perundang-undangan terkait dan sumber-sumber pustaka lainnya dengan metode deskriptif analitik. Metode deskriptif tersebut meliputi mengkaji keterkaitan dogma-dogma, teori-teori hukum dengan muatan/isi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peneliti mengkaji dan menganalisis muatan isi atau makna aturan yang dimaksud dalam menjawab setiap persoalan-persoalan hukum yang berhubungan dengan obyek kajian.<sup>7</sup> Untuk mendukung kegiatan penelitian, peneliti juga melakukan pengambilan data sampling kuesioner terkait persepsi pemahaman peraturan perundang-perundangan yang terkait dan berhubungan dengan objek kajian.

### 3. Ruang Lingkup/Objek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah perangkat peraturan perundang-undangan yang terkait dengan Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

### 4. Bahan-bahan dan Alat

Bahan-bahan yang tertulis dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### a. Bahan Hukum Primer

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Indonesia 1945;
- 2) Peraturan Perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Peraturan Perundang-undangan tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
- 4) Peraturan Perundang-undangan tentang Kesehatan;
- 5) Peraturan Perundang-undangan tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
- 6) Peraturan Perundang-undangan tentang Cipta Kerja;
- 7) Peraturan Pemerintah terkait Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

#### b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan-bahan pustaka yang menjelaskan peraturan perundang-undangan dan merangkum pendapat para pakar hukum tentang konsep-konsep jaminan sosial yang diperoleh dari berbagai buku, literatur, jurnal, serta tulisan-tulisan ilmiah yang ada di internet.

#### c. Bahan hukum tersier,

Merupakan bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dalam bentuk kamus-kamus hukum, ensiklopedia hukum, majalah-majalah hukum dan artikel-artikel hukum baik dalam bentuk pustaka, *e-book* atau *soft-file* dari internet.

### 5. Lokasi Penelitian

---

<sup>4</sup> Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (NTB: Mataram University Press, 2020), hlm 29.

<sup>5</sup> I Ketut Oka Setiawan, dkk, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Bandung: Reka Cipta, 2023), hlm 22.

<sup>6</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), hlm 133.

<sup>7</sup> *Ibid*, hlm 107.

Penelitian dilakukan di wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Karena ada kegiatan mengambil data lapangan sebagai data penunjang berupa kuesioner tidak terbatas pada suatu tempat dengan menggunakan aplikasi/platform digital.

#### 6. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan data dan informasi bagi penelitian ini, meliputi pencarian, pencatatan, dan penafsiran hal-hal yang berkaitan dengan objek penelitian seperti : bahan pustaka, karya ilmiah dalam bentuk jurnal-jurnal akademis, peraturan perundang-undangan dan bahan-bahan tertulis lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

#### 7. Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan metode analisis yuridis kualitatif, yaitu berupa interpretasi mendalam tentang bahan-bahan hukum. Selanjutnya dari hasil analisis tersebut, peneliti akan kaitkan dan hubungkan dengan permasalahan dalam penelitian ini untuk menghasilkan suatu penelitian obyektif guna menjawab permasalahan dalam penelitian.

Pendekatan kualitatif terhadap analisis data sekunder digunakan dalam penelitian ini karena metodologi penelitiannya bersifat deskriptif analitis. Mengingat sifat penelitian deskriptif analitis ini, peneliti akan menyelidiki undang-undang dan statistik yang berlaku saat ini mengenai Jaminan Kehilangan Pekerjaan akibat PHK.

Tindakan menyusun dan mengklasifikasikan data ke dalam pola, kategori, dan uraian dasar untuk mengidentifikasi tema dan mengembangkan hipotesis kerja berdasarkan data tersebut dikenal dengan teknik analisis data. Setelah mencoba mengkaji mengenai perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan akibat PHK, maka terlebih dahulu peneliti akan menyusun suatu kesimpulan yang akan dijadikan hipotesis atau langkah sementara untuk menjawab rumusan topik kajian. Setelah diterimanya hipotesis atau pernyataan sementara, peneliti akan melanjutkan penyelidikan dengan menggali lebih dalam dan mengkoordinasikannya dengan latar belakang teori dan fakta.<sup>8</sup> Pada akhirnya, temuan penelitian ini diharapkan dapat menentukan sesuatu yang baru untuk kemajuan ilmu pengetahuan hukum terkait jaminan sosial ketenagakerjaan.

## HASIL

### **Asas Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Yang Terkena PHK Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan**

Dalam Penjelasan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menyatakan bahwa Pancasila sebagai falsafah negara dan pandangan hidup mempunyai 4 (empat) pokok-pokok pikiran yang kemudian menjadi nilai-nilai sumber hukum tertinggi dalam segala kehidupan berbangsa dan bernegara. Pokok-pokok pikiran yang dimaksud adalah sebagai berikut.<sup>9</sup>

1. Negara memberikan perlindungan kepada seluruh Indonesia sesuai dengan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Negara mengayomi segala aspirasi dari kelompok/golongan maupun perseorangan, rumusan ini menunjukkan pokok pikiran persatuan Indonesia, bahwa negara yang diamanatkan kepada pemerintah dan setiap warga negara wajib mendahulukan kepentingan negara di atas kepentingan kelompok atau golongan.
2. Negara menjamin bahwa seluruh rakyat Indonesia memiliki kedudukan yang sama untuk mendapatkan perlindungan hukum dan keadilan sosial dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara;
3. Negara berdasarkan asas kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan yang merupakan sistem ketatanegaraan yang ditetapkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, negara berdasarkan kedaulatan rakyat dalam penyelenggaraan pemerintahan negara;
4. Negara berdasarkan asas Ketuhanan Yang Maha Esa dan asas kemanusiaan yang adil dan beradab, maka Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mewajibkan dalam setiap penyelenggaraan tata pemerintahan dan ketatanegaraan harus mengedepankan budi pekerti yang

---

<sup>8</sup> Lexy J. Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosda Karya, 1989), hlm 112.

<sup>9</sup> Ni"matul Huda, *Hukum Tata Negara Indonesia*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), hlm 79.

mulia, memajukan cita-cita moral luhur masyarakat Indonesia, menghargai harkat dan martabat manusia.

Berdasarkan konstitusi Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945 bahwa negara Indonesia adalah negara hukum (*Rechtsstaat*), artinya hukum merupakan hirarki tertinggi dalam penyelenggaraan negara, dan negara Indonesia bukan negara berdasarkan kekuasaan (*Machtstaat*). Dalam paham negara hukum, hukum adalah hirarki tertinggi dalam penyelenggaraan tata pemerintahan dan kenegaraan sesuai dengan prinsip *the rule of law, and not of man*, yang sejalan dengan pengertian *nomocratie*, yaitu kekuasaan yang dijalankan oleh hukum.<sup>10</sup> Negara Indonesia adalah negara hukum yang berkedaulatan rakyat (*democratische rechtsstaat*). Segala hukum yang diciptakan harus memperhatikan dan mengedepankan kepentingan rakyat sebagai landasan utama. Hukum harus memberikan perlindungan kepada setiap warga negaranya tanpa membeda-bedakan, termasuk juga di dalamnya kepada para pekerja/buruh. Pekerja/buruh sebagai bagian dari masyarakat memiliki hak dalam hal persamaan kedudukan di muka hukum serta berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dan dijamin pelaksanaannya oleh hukum, maka dari itu diperlukan kepastian hukum untuk menjamin perlindungan hukum Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pada tanggal 22 Februari 2021, Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan telah diundangkan bagi para pekerja/buruh kerja yang kehilangan pekerjaan akibat pemutusan hubungan kerja (PHK). Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan merupakan amanat dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional serta Konvensi ILO Nomor 102. Prinsip penyelenggaraan dari program jaminan kehilangan pekerjaan adalah berprinsip pada skema asuransi sosial yaitu pengelolaan dana iuran dari para peserta dan pemberi kerja yang bersifat wajib guna memberikan perlindungan dalam bentuk jaminan sosial atas risiko sosial ekonomi yang menimpa pekerja/buruh termasuk anggota keluarganya.

Seperti yang kita tahu bersama bahwa permasalahan dari angka pengangguran memberi dampak langsung pada kehidupan sosial, ekonomi, keamanan dan politik. Salah satu dari dampak sosial adalah kemiskinan. Memberantas kemiskinan merupakan tugas yang sulit serta harus diselesaikan oleh Pemerintah Indonesia, karena kemiskinan menghasilkan jutaan anak menjadi kurang mendapatkan pendidikan yang layak, ekonomi buruk, tidak memiliki tabungan masa depan.<sup>11</sup> Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mengandung aturan baru dalam klaster Ketenagakerjaan yaitu ada aturan mengenai Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang termasuk dalam program jaminan sosial pada Pasal 82 angka 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang mengubah ketentuan dalam Pasal 18 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang akan dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sesuai dengan ketentuan pasal 46A ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Program jaminan kehilangan pekerjaan diatur secara khusus dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Program sosial ini memiliki tujuan utama untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi para pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan akibat terkena pemutusan hubungan kerja, maka program ini menjadi solusi dan jaring pengaman, dengan memberikan beberapa manfaat seperti : bantuan tunai, akses informasi pasar/bursa lowongan kerja dan pelatihan kerja. Program ini didukung sepenuhnya oleh pemerintah yang mana anggarannya diambil dari recomposisi iuran program jaminan sosial dan uang operasional BPJS Ketenagakerjaan dengan jumlah nilai maksimal dari manfaat tersebut diberikan selama 6 (enam) bulan upah dengan syarat dan ketentuan yang berlaku. Recomposisi yang dimaksud yaitu alokasi premi diambil dari jaminan kecelakaan kerja sebesar 0,14% dan jaminan kematian sebesar 0,10%. Iuran dari program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan

---

<sup>10</sup> Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme*, (Jakarta : Mahkamah Konstitusi dan Pusat Studi Hukum Tata Negara FH, 2004), hlm 55.

<sup>11</sup> Thamrin S, "Job Opportunities and Challenges in the Indonesian Market Based on the Asean Economic Community Era", *Revista Espacios*, Vol. 40, No. 7, (2019) : 4.

kematian tetap dibayarkan oleh pemberi kerja dan tidak mempengaruhi nilai manfaat dari masing-masing program jaminan sosial tersebut. Hal ini berarti iuran tidak dibebankan kepada pengusaha dan pekerja. Dasar perhitungan upah adalah upah yang dilaporkan oleh pemberi kerja kepada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial dengan batas maksimal upah sebesar Rp5.000.000,- (lima juta rupiah) sebagai dasar penghitungan nilai bantuan tunai.

Pasal 56 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, pemutusan hubungan kerja akan menciptakan konsekuensi dan implikasi hukum yang berbeda, tergantung dari jenis perjanjian kerja. Perjanjian kerja dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia dikenal dalam 2 (dua) jenis yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pasal 59 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang disepakati hanya untuk pekerjaan tertentu berdasarkan jenis, sifat atau kegiatan pekerjaannya yang akan selesai dalam waktu tertentu menurut kesepakatan para pihak. PKWT dibuat hanya untuk pekerjaan yang bersifat sementara (musiman) dan dapat diperkirakan selesai dalam waktu tertentu, biasanya pekerja dalam perjanjian ini disebut dengan pekerja tidak tetap. Sedangkan PKWTT tidak dijelaskan secara lengkap baik dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maupun dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. PKWTT pada umumnya diartikan sebagai pekerjaan yang jenis dan kegiatan pekerjaannya bersifat terus menerus/permanen dan tidak terbatas. Bentuk perjanjiannya, dalam praktiknya dituangkan dalam bentuk Surat Keputusan Direksi tentang pengangkatan pekerja tetap dan akan berakhir sampai usia pensiun sesuai dengan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pada dasarnya, pemutusan hubungan kerja (PHK) terbagi atas 2 (dua) faktor penyebab yaitu PHK atas permintaan pekerja dan atas permintaan pengusaha sebagai berikut :<sup>12</sup>

PHK atas permintaan atau kemauan dari pekerja disebabkan atas beberapa hal :

1. Mencari pekerjaan lain guna mendapatkan posisi dan pendapatan yang lebih baik;
2. Ingin berwirausaha;
3. Alasan keluarga atau kepentingan lainnya;
4. Karena tidak ada kepuasan kerja, maka berbuat sengaja melanggar ketentuan aturan perusahaan sehingga pihak pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja.

PHK atas permintaan atau kemauan dari pengusaha disebabkan atas beberapa hal :

1. Pelanggaran aturan kerja / tindakan indisipliner;
2. Penyelenggaraan pengelolaan SDM yang tidak baik;
3. Adanya perbedaan pemahaman syarat-syarat kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh;
4. Perusahaan melakukan perubahan kebijakan manajemen dan organisasi perusahaan karena keadaan atau kondisi perusahaan;
5. Kebijakan pemerintah yang secara tidak langsung mengakibatkan pemutusan hubungan kerja;
6. Terjadi keadaan memaksa karena bencana alam ataupun non-alam seperti Pandemi Covid-19.

Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 terkait dengan masa/periode penerimaan manfaat program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dalam aturan tersebut, maksimum diberikan selama 6 (enam) bulan sehingga menimbulkan polemik terhadap masa tidak bekerja (pengangguran) lebih lama dari 6 (enam) bulan atau jika pekerja mendapatkan pekerjaan sebelum masa manfaat berakhir serta apakah pekerja masih mendapatkan manfaat jika masa tidak bekerja lebih lama. Eligibilitas kepesertaan program jaminan kehilangan pekerjaan juga sangat bergantung kepada kepatuhan pemberi kerja sehingga jika terjadi kasus di mana perusahaan tidak disiplin untuk membayarkan iuran atau kurang bayar iuran, maka pekerja tidak akan bisa mendapatkan manfaat program jaminan kehilangan pekerjaan. Di sini lemahnya perlindungan hukum, apabila pekerja/buruh akan mempertanyakan atau menuntut haknya, karena statusnya sudah tidak ada hubungan kerja dengan perusahaan, tentu saja tidak bisa dibawa ke ranah perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan terkait penyelenggaraan program jaminan kehilangan pekerjaan diatur di dalam Pasal 45 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021, sebagai berikut :

1. Melakukan musyawarah antara para pihak terkait (pekerja/buruh, pengusaha dan instansi negara dalam hal ini pihak BPJS Ketenagakerjaan dan/atau Kementerian Tenaga Kerja);

---

<sup>12</sup> John Suprihanto, *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*, (Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 2002), hlm 118

2. Perselisihan dalam penyelenggaraan program jaminan kehilangan pekerjaan dikategorikan jenis perselisihan di bidang keperdataan, maka dapat dilakukan kesepakatan perdamaian oleh para pihak yang berselisih;
3. Meskipun sudah ditempuh dengan jalan musyawarah, namun tidak menimbulkan kesepakatan, maka dilanjutkan dengan proses mediasi;
4. Dalam proses mediasi, maka hasil akhirnya adalah memilih menyepakati anjuran-anjuran dari mediator atau tidak mengikuti anjuran, maka salah satu pihak bisa mengajukan ke gugatan melalui ke pengadilan negeri setempat.

Pasal ini hanya memberikan mekanisme secara formil dalam proses penyelesaian perselisihan, namun sangat disayangkan pemerintah tidak menyediakan pendampingan kepada para pekerja/buruh yang memohon perlindungan hukum dan keadilan bila terjadi perselisihan terkait penyelenggaraan jaminan kehilangan pekerjaan dan jaminan sosial lainnya. Oleh sebab itu di dalam upaya memberikan perlindungan hukum untuk mencapai rasa keadilan, harus ditunjuk 1 (satu) lembaga yang mengawal dan memberikan pendampingan kepada pekerja/buruh untuk menyelesaikan perselisihan tentang penyelenggaraan program jaminan kehilangan pekerjaan ini. Karena ranah perselisihan ini adalah besifat perdata, maka sedapat mungkin ada bantuan hukum dari lembaga negara.

Pasal 19 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, secara garis besar menegaskan bahwa manfaat jaminan kehilangan pekerjaan hanya dapat diajukan jika peserta memiliki masa pembayaran iuran sekurang-kurangnya selama 12 (dua belas) dan telah membayar iuran minimal 6 (enam) bulan berturut-turut pada BPJS Ketenagakerjaan sebelum terjadi pemutusan hubungan kerja atau pengakhiran hubungan kerja. Hal tersebut bisa menjadi celah bagi pengusaha untuk tidak mendaftarkan pekerja dengan status PKWT dan alih daya, begitu juga pekerja dengan status PKWTT juga bisa saja tidak mendapatkan manfaat jaminan sosial karena banyak perusahaan yang tidak mendaftarkan kepesertaan jaminan sosial para pekerjanya.

Permasalahan lain yang terdapat dalam Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan adalah beberapa persyaratan yang diwajibkan pada pekerja untuk menerima manfaat program jaminan kehilangan pekerjaan terlalu ketat dan tidak mencerminkan kondisi aktual di lapangan<sup>13</sup>, misalnya sebagai berikut:

1. Bahwa manfaat jaminan kehilangan pekerjaan akan ditutup bila tidak mengajukan manfaat klaim selama 3 (tiga) bulan sejak terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Tentunya hal ini akan merugikan pihak pekerja/buruh yang masih menunggu keputusan inkrah dari pengadilan hubungan industrial atau keputusan kasasi dari Mahkamah Agung dengan proses waktu yang cukup lama, bahkan sampai 6 (enam) bulan. Sementara itu, pihak pengusaha sudah memberhentikan pekerja/buruh dari pekerjaan serta tidak membayar upahnya lagi. Meskipun di dalam Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja sudah diatur dengan jelas bahwa selama menunggu penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha harus tetap menjalankan kewajiban dalam pembayaran upah serta hak-hak lainnya yang sudah disepakati di dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya. Namun sayangnya, tidak ada pasal yang secara khusus mengatur mengenai hak pekerja/buruh atas jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) sehingga jika terjadi perselisihan yang melebihi jangka waktu 3 (tiga) bulan, sesuai bunyi Pasal 40 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa hak manfaat jaminan sosial kehilangan pekerjaan dari akan hilang, bila tidak menyelesaikan permohonan klaim maksimal selama 3 (tiga) bulan sejak terjadi keputusan resmi Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Dalam Pasal 35 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2021, persyaratan minimal 5 (lima) tahun masa iur sejak pertama mendapat manfaat JKP, maka selanjutnya bisa mengajukan klaim untuk manfaat kedua dan ketiga, hal ini jelas tidak menggambarkan fakta di lapangan bahwa tidak ada jaminan bahwa setelah pekerja/buruh yang sudah mendapat pekerjaan tidak akan mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum masa kerja 5 (lima) tahun.
3. Bagi pekerja dengan status PKWT yang memenuhi syarat mendapatkan hak JKP adalah hanya mengalami pemutusan hubungan kerja jika hubungan kerjanya diputus sebelum jangka waktu

---

<sup>13</sup> Fernandi Mahendrasusila, "Dampak Penyelenggaran Program Jaminan ehilangan Pekerjaan terhadap Sistem Jaminan Sosial Nasional di Indonesia", *Jurnal Hukum, Vol.1, No. 1*, (Juli 2021) : 92-93.

PKWT berakhir tidak berhak mengajukan manfaat jaminan kehilangan pekerjaan sehingga hal tersebut sangat merugikan, karena walaupun selama bekerja telah membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan maka tetap akan mengalami kehilangan pekerjaan setelah PKWT berakhir, sehingga tidak pilihan harus mempertahankan derajat kehidupan ekonominya selama menjadi pengangguran.

Philipus M. Hadjon berpendapat perlindungan hukum adalah suatu perbuatan-perbuatan melindungi dan menyiapkan upaya bantuan hukum kepada pihak-pihak yang membutuhkan, dengan menggunakan perangkat dan sarana hukum.<sup>14</sup> Dari pendapat teori ini, maka peneliti menyimpulkan bahwa Program JKP saat ini belum optimal memberikan perlindungan hukum yang benar-benar dibutuhkan oleh pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan, dari sisi kebijakan dan metode perlu dievaluasi dan perbaikan sistem. Beberapa hal yang masih perlu adanya instrumen yang kuat untuk menjamin program ini memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan akibat PHK adalah sebagai berikut :

1. Upaya pemberian perlindungan hukum sebelum pekerja/buruh kehilangan pekerjaan karena menerima putusan PHK. Harus ada upaya dari pemerintah melalui otoritas instansi Ketenagakerjaan dan Pengadilan Hubungan Industrial menjamin bisa dihindari mengabulkan putusan permohonan PHK atau memastikan Pengusaha sudah menjalankan kewajibannya membayar iuran jaminan sosial serta menyiapkan dokumen-dokumen administrasi kepegawaian yang dibutuhkan nanti saat mengajukan pengambilan hak manfaat program JKP. Peran organisasi serikat pekerja/buruh juga sangat dibutuhkan sebagai jembatan komunikasi antara pekerja dengan pihak pengusaha.
2. Upaya perlindungan hukum setelah pekerja/buruh menerima putusan PHK. Apabila terjadi kegagalan proses pengambilan hak manfaat JKP oleh badan penyelenggara jaminan sosial, maka harus menjadi perhatian pemerintah dan dinas/instansi terkait harus berani mengambil keputusan diskresi yang memihak kepada pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan akibat PHK dalam upaya penyelesaian perselisihan hak mengenai jaminan sosial dalam waktu yang sesingkat-singkatnya untuk mewujudkan keadilan.

### **Konsep Keadilan Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) terhadap pekerja/buruh yang mengalami PHK**

Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan seyogyanya harus lebih mengedepankan asas keadilan, dalam hal ini keadilan bermartabat yang mengandung nilai-nilai luhur Pancasila, seperti kita sudah mengetahui bersama bahwa Pancasila adalah falsafah negara dan juga sebagai sumber hukum tertinggi.

Teori keadilan bermartabat merupakan manifestasi Pancasila sebagai jiwa bangsa Indonesia. Sila-sila yang ada di dalam Pancasila sebagai norma dasar negara yang merupakan Sistem Hukum Pancasila.<sup>15</sup>

Dalam perspektif keadilan bermartabat, tujuan utama hukum adalah suatu keadilan yang menghargai harkat dan martabat manusia. Dalam konsep keadilan bermartabat bahwa hukum itu harus memiliki asas kemanfaatan dan asas kepastian hukum.

Asas-asas yang terkait pelaksanaan jaminan sosial adalah

1. Asas Kemanusiaan, mengamanatkan bahwa semua hukum dan peraturan perundang-undangan harus melindungi harkat dan martabat manusia. Terkait dengan hal ini, maka pelaksanaan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan harus dapat dipastikan melindungi harkat dan martabat kehidupan para pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan akibat PHK. Bahwa masih ditemukan beberapa fakta-fakta di lapangan, banyak pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan akibat PHK tidak bisa memanfaatkan program ini, mereka tidak mendapat akses yang mudah ke pasar kerja dan pelatihan ketrampilan serta sulitnya mengajukan persyaratan-persyaratan administrasi yang dibutuhkan. Para korban PHK umumnya tidak menerima dokumen-dokumen ketenagakerjaan yang dibutuhkan setelah dijatuhkan PHK, karena beberapa perusahaan mengabaikan penyelesaian administrasi atau bahkan menahan surat-surat keterangan kerja pekerja/buruh yang ter-PHK karena alasan tersendiri.

---

<sup>14</sup> Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2011), hlm 10

<sup>15</sup> *Ibid*, hlm 12

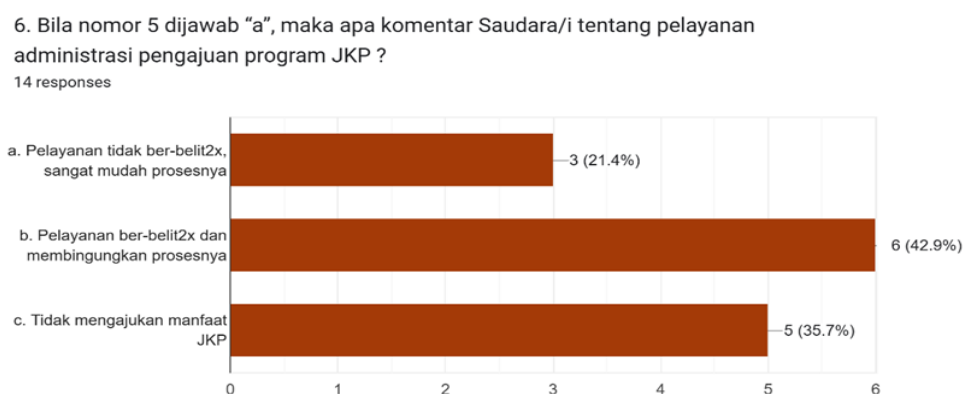
Sehingga berdampak pada mendapat kesulitan saat mengajukan permohonan untuk mendapatkan manfaat program JKP. Di sisi lain tingkat kehidupan ekonomi para pekerja/buruh semakin menurun secara drastis. Pemerintah maupun pihak Pengusaha tidak berpikir jauh tentang dampak PHK yang ditimbulkan, bahwa pekerja/buruh harus “dimanusiakan” untuk menjaga harkat dan martabat kehidupannya.

2. Asas Keadilan, belum tercapainya keadilan bagi pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan akibat PHK. Beberapa ketentuan pasal-pasal yang ada di dalam Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan belum sepenuhnya menjamin keadilan dan mengakomodir tujuan keadilan bagi para pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan akibat PHK. Makna keadilan sosial adalah setiap warga negara berhak atas perlakuan hukum termasuk dalam pelayanan hukum. Aturan/regulasi tidak melihat siapa yang dilayani namun lebih kepada bahwa hukum/regulasi itu harus dievaluasi apakah sudah memenuhi semua kewajiban dan hak-hak setiap warga negara ? maka dalam pemenuhan aturan/hukum harus memenuhi rasa keadilan. Penerapan PP Nomor 37/2021 harus benar-benar bertujuan memenuhi rasa keadilan itu sendiri seperti yang sudah diamanatkan dalam falsafah Negara Republik Indonesia yaitu Pancasila. PP No. 37 /2021 di dalam penerapannya di lapangan ditemukan beberapa kendala-kendala yang mengakibatkan hilangnya hak mendapatkan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dari berbagai jenis alasan seperti proses administrasi yang berbelit-belit, tidak tersedianya program pelatihan kerja di setiap wilayah kabupaten/kota dan minimnya nilai manfaat tunai yang diterima pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan akibat PHK. Rasa keadilan jauh dari harapan pekerja/buruh yang mengalami PHK untuk menjaga derajat kehidupannya. Dirasa perlu adanya kajian yang mendasar mengenai penerapan PP No. 37/2021 termasuk peraturan-peraturan pendukungnya serta peran pemerintah dan pengusaha yang harus membangun keharmonisan hubungan industrial yang berorientasi kepada perwujudan keadilan. Pekerja/buruh adalah pihak yang lemah dalam hal ini, maka perlu ketegasan pemerintah dan pemahaman dari para unsur pengusaha untuk menempatkan pekerja/buruh sebagai pihak yang wajib dilindungi.

Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan di dalam fakta dan keadaan di lapangan (das sein):

1. Banyak pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan akibat PHK tidak mau mengurus klaim JKP karena alasan pelayanan yang berbelit-belit sehingga haknya menjadi hilang/hangus karena alasan birokrasi, menjadi lemahnya asas keadilan untuk mendapatkan hak jaminan sosial. Berikut hasil kuesioner yang dilakukan pada antara bulan Juni ~ Juli 2024

Tabel Persepsi Pemahaman Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 terkait pelayanan administrasi pengajuan program JKP :



Dari beberapa responden menyatakan pelayanan yang berbelit-belit. Yang pernah peneliti sendiri alami sebagai peserta yang berhak mengajukan JKP karena sebelumnya mengalami PHK karena alasan efisiensi berdasarkan usia dari perusahaan yang berlokasi di Kawasan Kota Industri Karawang, Jawa Barat. Kurangnya edukasi di awal menyebabkan banyak peserta yang tidak berminat mengajukan manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Yang sudah peneliti alami adalah

pernah tidak terbayar manfaat tunai karena tidak sempurnanya sistem aplikasi pelayanan JKP akhirnya manfaat hilang begitu saja.

2. Nilai bantuan tunai yang minim di bawah upah minimum yang layak. Tentunya JKP ini merupakan bagian dari SJSN, maka seharusnya pemerintah memperhatikan :
  - a. Pasal 2 Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yang berbunyi : “Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”.
  - b. Pasal 3 Undang-Undang SJSN yang berbunyi : “Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan memberikan jaminan sosial untuk pemenuhan kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.”

Dari analisis di atas, maka dari aspek teknis, bahwa JKP merupakan hak jaminan yang melekat bagi semua pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan akibat PHK dan pemerintah wajib berupaya memperhatikan program ini benar-benar memberikan rasa keadilan bagi pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan dari aspek sosial, ekonomis dan yuridis. Tugas pemerintah aktif mendata pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan berdasarkan data dari kantor instansi ketenagakerjaan kabupaten/kota dan menyiapkan hak-haknya secara otomatis tanpa harus ada pengajuan yang rumit dan menjalankan program ini berkelanjutan bukan hanya sementara waktu selama 6 (enam) bulan.

Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 secara garis besarnya belum menjamin terlaksananya program ini dengan adil tentunya berdasarkan keadilan yang diamanatkan oleh Pancasila yaitu keadilan bermartabat. Peneliti mempelajari dari beberapa jurnal-jurnal hasil penelitian sebelumnya yang mengkaji implementasi program Jaminan Kehilangan. Diketahui bahwa sejak awal PP 37/2021 ini diterapkan pada bulan Februari 2021, ada keadaan dan kondisi-kondisi yang belum diatur pada pasal-pasal yang ada di dalamnya termasuk petunjuk teknis dan kesiapan instansi-instansi terkait dalam penyelenggaraan program JKP, antara lain :<sup>16</sup>

1. Belum jelasnya tentang proses dan tindak lanjut, bilamana peserta yang mengajukan klaim dinilai tidak memenuhi syarat.
2. Belum memuat ketentuan prosedur teknis apabila ditemukan sejumlah pelaku usaha belum mendaftarkan pekerja atau usahanya ke BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini jelas merupakan jenis pelanggaran jaminan sosial yang paling umum dilakukan oleh dunia usaha, dan harus dilakukan pengawasan secara rutin dan melekat karena berhubungan dengan hak dasar pekerja/buruh guna mendapat jaminan sosial.
3. Perlunya SDM yang kompeten di bidang pengawasan dan penindakan bagi pelaku usaha yang menunggak pembayaran kewajiban jaminan sosial lainnya baik sengaja maupun tidak, gagal memberikan kontribusinya. Tentu saja keterlambatan iuran akan menjadi masalah karena manfaat yang diperoleh pekerja/buruh berasal dari iuran perusahaan.
4. Pelaksanaan penyelenggaraan program JKP ini tanpa mempertimbangkan ketersediaan sumber daya manusia yang lebih banyak. Pemerintah dan BPJS Ketenagakerjaan tidak memberikan alokasi peningkatan SDM terhadap pelayanan program JKP. Hal ini tentunya akan menjadi hambatan yang mempengaruhi kemampuan BPJS Ketenagakerjaan dalam memberikan manfaat jaminan sosial.
5. Pengerjaan dan penyempurnaan masih dilakukan pada aplikasi atau sistem yang dibangun BPJS Ketenagakerjaan dan pemerintah. Hambatan ini akan mengganggu kualitas pelayanan program jaminan sosial di bidang JKP.

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan merupakan suatu kebijakan tambahan di bidang jaminan sosial ketenagakerjaan. Penyelenggaraan program ini juga sesuai dengan amanat Pasal 28D Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menyatakan kewajiban negara harus hadir dalam memberikan perlindungan hukum guna mewujudkan keadilan sosial. Pemberian manfaat jaminan sosial kepada pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan akibat pemutusan hubungan kerja, dalam upaya untuk tetap memberikan jaminan sosial dalam jangka waktu tertentu sambil mencari pekerjaan baru. Pemerintah juga menerbitkan Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dalam rangka mengoptimalkan dan menjamin perlindungan kepada pekerja dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan dengan memperluas ruang lingkup

---

<sup>16</sup> <http://eprints.ipdn.ac.id>, Diakses pada tanggal 27 September 2024.

pemberlakuannya bagi pekerja/buruh di sektor informal. Program Jaminan kehilangan pekerjaan harus dijalankan dengan sebaik-baiknya dan prinsip kehati-hatian serta harus selalu dipantau prosesnya agar memberikan manfaat dan tujuan keadilan sosial dapat terpenuhi dengan tidak menimbulkan perselisihan-perselisihan ataupun permasalahan di kemudian hari serta perlu disosialisasikan kepada pengusaha dan pekerja. Keberhasilan dari suatu program jaminan sosial sangat ditentukan dengan beberapa faktor, yaitu sebagai berikut :<sup>17</sup>

1. Manfaat program dari program jaminan sosial bukan hanya sekedar menarik namun harus benar-benar memberikan proteksi dan memberikan kemanfaatan kepada para pesertanya;
2. Kemudahan untuk memperoleh manfaat atau santunan yang sudah dipenuhi persyaratannya;
3. Tingkat kepercayaan publik dan kredibilitas Badan Penyelenggara Jaminan Sosial bidang Ketenagakerjaan menyelesaikan segala permasalahan dengan tepat dan cepat sehingga mampu menjamin rasa kepuasan dari para peserta atas pelayanan yang sempurna;
4. Peran para *Stakeholders* (pekerja, pemberi kerja, pemerintah dan para pemangku kepentingan lainnya) harus benar-benar memahami prinsip-prinsip penyelenggaraan jaminan sosial seperti semangat kegotong-royongan dalam menunaikan segala hak dan peran tanggung jawab masing-masing.

### **Dampak Hukum Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan bagi Para Stakeholders**

*Stakeholders* adalah para pemangku kepentingan dalam penyelenggaraan Peraturan Perundangan-undangan dalam hal ini pekerja, pemberi kerja dan pemerintah. Dampak hukum bagi para *Stakeholders* yang berkaitan dengan konsekuensi, hak dan kewajiban-kewajiban yang harus dipatuhi dan dijalankan dengan sebaik-baiknya.

Yang dimaksud Dampak Hukum Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan adalah keadaan lain atau konsekuensi hukum yang akan diterima dan harus dipatuhi oleh para *Stakeholders* yang terdiri dari beberapa pihak, yaitu : pemerintah, pekerja dan pemberi kerja dengan penjabaran sebagai berikut :

#### **1. Pemerintah**

Pemerintah melalui perangkat-perangkat unit teknis menyelenggarakan program JKP ini, melalui Direktorat PHI dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja, Kantor BPJS Ketenagakerjaan dan Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota termasuk sarana Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kerja. Instansi-instansi tersebut akan terlibat dalam penyelenggaraan jaminan sosial ini sebagai implikasi dari penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021. Penyelenggaraan program ini harus berasaskan keadilan dalam pelayanan administrasi, aspek perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang gagal menerima manfaat program JKP karena alasan tertentu sehingga perlu adanya lembaga konsultasi hukum negara untuk menyelesaikan permasalahannya dan mengkaji nilai manfaat di lapangan apakah dirasakan secara optimal oleh pekerja/buruh jangan sampai terjadi hanya sebagai janji manis pemerintah. Pemerintah harus menjamin terselenggaranya program ini secara tuntas. Karena dalam fakta di lapangan ditemukan masih minimnya sarana balai latihan kerja yang memberikan pelatihan dan peluang usaha mandiri bagi mereka yang belum mendapatkan pekerjaan. Pemerintah memiliki instrumen dan instansi yang mengurus investasi. Seharusnya bisa berkoordinasi dan berkolaborasi dengan instansi penanaman modal untuk mengatur para investor bila ingin membangun usaha di dalam negeri dengan menyerap tenaga kerja lokal. Khususnya dalam mengatur penyerapan tenaga kerja, dalam hal ini instansi yang berkepentingan pada investasi dan instansi ketenagakerjaan memberikan arahan dan rekomendasi untuk menyerap para pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan akibat PHK.

Implikasi yang timbul dari penyelenggaraan program JKP bagi pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan adalah adanya jaminan dari pemerintah setelah mengalami PHK agar tidak terjadi menurunnya tingkat derajat kehidupan karena tidak memiliki penghasilan.

Peneliti menelaah bahwa Program JKP harus menjangkau beberapa jenis PHK bukan hanya PHK sepihak dari pengusaha, tetapi juga kehilangan pekerjaan akibat kontrak kerja berakhir, sehingga akan terwujud keadilan sosial bagi masyarakat pada umumnya. Bagi pekerja/buruh

---

<sup>17</sup> Sulastomo, *Op Cit*, hlm 7-11

PKWT tidak ada kepastian keberlangsungan bekerja dalam jangka panjang, sewaktu-waktu diputuskan hubungan kerjanya sebelum kontrak berakhir atau tidak ada kesempatan untuk diperpanjang masa kontrak kerjanya.

Kebijakan penyelenggaraan program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) belum memberikan prospek jaminan perlindungan hukum demi mewujudkan keadilan sosial bagi pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan akibat PHK. Dengan lahirnya PP 37/2021 seakan hanya angin surga bagi perlindungan pekerja/buruh. Tidak ada bagian khusus pada instansi pemerintah yang mengawal program baru ini benar-benar bisa berjalan untuk mewujudkan keadilan. Peran pengusaha juga sangat berpengaruh terhadap implementasi PP 37/2021, yaitu terkait kepatuhan mendaftarkan pekerjajanya pada program JKP dan kewajiban membayar iuran jaminan sosial tenaga kerja. Selain itu pula bagaimana bersama-sama dengan pemerintah dan pekerja/serikat pekerja menjaga hubungan industrial yang harmonis, agar bisa menghindari PHK dan kalau pun tidak bisa dihindari, maka harus ada upaya lain dari pemerintah melalui kebijakan-kebijakan strateginya.

Dampak hukum lainnya, terkait terjadinya pelaksanaan PHK yang tidak dilaporkan oleh pengusaha ke kantor dinas tenaga kerja setempat oleh pihak pengusaha karena adanya penyelesaian PHK dengan tawar menawar kepada pekerja/buruh yang tentu di posisi yang lemah sehingga pekerja/buruh di bawah tekanan dengan rela mengakui PHK dengan dasar pengunduran diri secara sukarela atas permintaan pengusaha. Sehingga berdampak kepada tidak terpenuhinya persyaratan untuk mendapatkan hak jaminan kehilangan pekerjaan (JKP). Maka sangatlah dibutuhkan perlindungan hukum terkait masalah ini, peran instansi dan pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota harus aktif dan cermat memantau kasus-kasus PHK seperti ini. Makanya perlu dilakukan edukasi dan sosialisasi kepada semua terkait agar terjadinya pemahaman yang lengkap, bahwa program JKP ini adalah kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan dalam upaya jaring pengaman dan perlindungan hak kehidupan para pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan akibat PHK.

Program jaminan kehilangan pekerjaan memiliki beberapa dampak yang penting :

- a. Perlindungan Ekonomi Individu, program ini memberikan perlindungan ekonomi kepada individu yang kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba. Ini membantu mencegah kemungkinan terjerumus ke dalam kemiskinan atau kesulitan keuangan yang serius.
  - b. Stabilitas Sosial, dengan memberikan jaminan kehilangan pekerjaan, program tersebut membantu menjaga stabilitas sosial di masyarakat. Ketika individu tidak khawatir tentang kehilangan pendapatan dan mendapat dukungan finansial sementara mereka mencari pekerjaan baru, risiko ketegangan sosial atau ketidakstabilan dapat berkurang.
  - c. Dorongan bagi inovasi dan pengembangan karir, kehadiran program jaminan kehilangan pekerjaan dapat memberikan dorongan bagi individu untuk mengambil risiko dalam mencari peluang baru. Mereka mungkin lebih cenderung untuk menjajaki karir baru atau melakukan investasi dalam pendidikan dan pelatihan untuk memperbaharui ketrampilan mereka.
  - d. Dampak terhadap pasar tenaga kerja, program ini juga dapat memiliki dampak pada pasar tenaga kerja secara keseluruhan. Beberapa pengamat dan kritikus berpendapat bahwa program jaminan kehilangan pekerjaan dapat mengurangi insentif bagi individu untuk mencari pekerjaan dengan tekun atau memperbarui keterampilan mereka.
  - e. Tanggung Jawab Keuangan Pemerintah, Program jaminan kehilangan pekerjaan memerlukan sumber daya keuangan yang signifikan dari pemerintah atau badan lainnya. Implikasi keuangan jangka panjang dari program ini perlu dipertimbangkan dengan cermat, terutama dalam konteks ketidakpastian ekonomi yang berdampak masyarakat kehilangan pekerjaan akibat PHK.
  - f. Tinjauan dan evaluasi, dalam jangka panjang, program jaminan kehilangan pekerjaan mungkin memerlukan tinjauan untuk penyesuaian dan evaluasi untuk tetap relevan dan efektif sesuai dengan perubahan perkembangan usaha, dinamika dalam struktur ekonomi dan pasar tenaga kerja. Evaluasi terus-menerus diperlukan untuk memastikan bahwa program tersebut memenuhi tujuannya dengan baik dan dapat terwujudnya keadilan.
2. Pekerja

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan memberikan manfaat kepada pekerja/buruh, sehingga pekerja/buruh sebagai warga negara memiliki hak untuk menerima bantuan uang tunai sebesar 45% dari upah selama 3 (tiga) bulan pertama dan 25% pada 3 (tiga) bulan terakhir. Manfaat lainnya adalah bahwa

pekerja/buruh berhak mendapatkan akses informasi pasar kerja dan akses pelatihan kerja guna meningkatkan ketrampilan dan mencapai kompetensi tertentu yang dibutuhkan dunia kerja, dengan syarat-syarat pekerja/buruh tersebut sudah membayar iuran minimal selama 12 (dua belas) bulan dalam kurun waktu 24 (dua puluh empat) bulan dan sudah membayar iuran tanpa terputus-putus selama 6 (enam) bulan sebelum mengalami pemutusan hubungan kerja. Program jaminan kehilangan pekerjaan atau istilah yang digunakan di beberapa negara lain disebut “*unemployment insurance program*” dengan harapan memberikan rasa keamanan sosial terhadap pekerja yang sudah kehilangan pekerjaan akibat PHK, yang berdampak kepada kestabilan terhadap ekonomi negara.<sup>18</sup> Hal tersebut disebabkan karena ketika pertumbuhan ekonomi melambat yang dapat memicu meningkatnya jumlah populasi pengangguran dengan cepat karena perusahaan melakukan pengurangan jumlah pekerja/buruh dengan proses pemutusan hubungan kerja, maka jumlah pekerja/buruh yang menerima manfaat *unemployment insurance* akan meningkat, maka pekerja/buruh yang sudah menerima manfaat bantuan tunai tersebut akan membelanjakannya untuk kebutuhan hidup sehari-hari dan secara otomatis meningkatkan permintaan agregat (permintaan jumlah uang untuk dibelanjakan membeli produk dan jasa dalam satu tahun) yang pada akhirnya berkontribusi untuk pertumbuhan ekonomi negara.<sup>19</sup>

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan bagi pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan akibat pemutusan hubungan kerja dalam menjaga kebutuhan nafkahnya, harkat dan martabat kehidupannya. Dampak krisis ekonomi yang terjadi di negara Indonesia pada era pandemi Covid-19 banyak terjadi PHK, serta banyak pekerja/buruh mengandalkan dan mengajukan pencairan program jaminan hari tua (JHT). Pada saat mereka mengalami PHK rata-rata berusia sebelum memasuki usia pensiun yang masih tergolong usia produktif. Jaminan hari tua (JHT) memberikan santunan jika pekerja mencapai umur 55 tahun, mengalami cacat, meninggal dunia, meninggalkan Indonesia untuk tidak kembali lagi atau mengalami pemutusan hubungan kerja dengan masa kepesertaan minimal 5 (lima) tahun.<sup>20</sup>, sedangkan jaminan hari tua (JHT) merupakan jaminan sosial yang dirancang untuk memberikan manfaat berupa kepastian jaminan bagi keberlangsungan hidup pada masa depan dan tabungan bagi pekerja/buruh yang sudah tidak produktif lagi karena mencapai usia pensiun.<sup>21</sup>

Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, program Jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) memberikan manfaat bantuan uang tunai, akses informasi kerja dan pelatihan kerja yang mana peserta jaminan kehilangan pekerjaan adalah pekerja yang sudah didaftarkan dalam program jaminan sosial. Pada saat didaftarkan pada program JKP, berlaku syarat dan ketentuan bahwa pekerja/buruh belum mencapai usia 54 (lima puluh empat) tahun dan tentunya masih memiliki hubungan kerja dengan perusahaan. Pasal 20 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, bentuk hubungan kerja yang dimaksud adalah PKWTT atau PKWT. Pengecualian dari manfaat jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) adalah jika pekerja/buruh mengalami pemutusan hubungan kerja karena sebab-sebab : mengundurkan diri, mengalami cacat total tetap, memasuki usia pensiun atau meninggal dunia, termasuk juga pekerja PKWT dengan mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu.

Dalam Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, hak manfaat bantuan uang tunai diberikan setiap bulan dengan ketentuan paling banyak 6 (enam) bulan upah sebesar 45% dari upah yang dilaporkan ke BPJS Ketenagakerjaan dengan penghitungan upah tertinggi sebesar Rp5.000.000,- (lima juta rupiah) untuk 3 (tiga) bulan pertama dan sebesar 25% untuk 3 (tiga) bulan terakhir. Akses informasi pasar kerja diberikan dalam bentuk layanan informasi lowongan pekerjaan,

---

<sup>18</sup> Le Than Tung, “*Role of Unemployment Insurance in Sustainable Development in Vietnam : over view and Policy Implication*”, *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, Vol.6, No. 3, (Maret 2019) : 1.040

<sup>19</sup> *Ibid*

<sup>20</sup> Dede Agus, ““Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja””, *Fiat Justicia Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.8, No.1, (2014) : 63.

<sup>21</sup> *Ibid*, hlm 65.

penilaian/asesmen diri dan konseling karir melalui sistem informasi ketenagakerjaan, sedangkan pelatihan kerja diberikan dalam bentuk informasi pelatihan kerja yang bisa dipilih oleh peserta berdasarkan minat dan kebutuhan. Peserta mendapatkan hak atas manfaat jaminan kehilangan pekerjaan, dengan ketentuan dapat mengajukannya paling banyak 3 (tiga) kali selama masa usia kerja, yaitu paling cepat setelah terpenuhinya masa iuran selama lima tahun sejak memperoleh manfaat jaminan kehilangan pekerjaan pertama dan setelah terpenuhinya masa iuran selama lima tahun sejak memperoleh manfaat jaminan kehilangan pekerjaan kedua.

Dalam Pasal 20 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, syarat-syarat pengajuan manfaat jaminan kehilangan pekerjaan yaitu dengan adanya kemauan untuk bekerja kembali dan bukti pemutusan hubungan kerja yang dilengkapi dengan surat pemutusan hubungan kerja dari perusahaan dan tanda terima laporan pemutusan hubungan kerja dari Dinas Tenaga Kerja setempat, perjanjian bersama tentang kesepakatan penyelesaian PHK yang telah didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial atau petikan putusan hakim pengadilan tentang pemutusan hubungan kerja yang sudah inkrah. Manfaat jaminan sosial dalam bentuk bantuan tunai untuk menjaga tingkat ekonomi kehidupan, dukungan masuk pasar kerja untuk mendapatkan pekerjaan kembali, pelatihan keterampilan dan penempatan kerja merupakan bentuk jaminan sosial yang dibutuhkan oleh para pencari kerja yang sebelumnya adalah pekerja yang kehilangan pekerjaan akibat PHK. Seluruh sistem ini diharapkan dapat membantu para pekerja Indonesia yang kehilangan pekerjaan akibat PHK agar dapat dipekerjakan serta menjaga Indonesia tetap produktif pada era kompetisi global. Meskipun demikian sistem ini belum memberikan rasa keadilan bagi para pekerja/buruh pencari kerja dan masih dalam bentuk cita-cita dan harapan. Hak-hak pekerja/buruh untuk mendapatkan semua layanan jaminan sosial masih perlu pembenahan dan koreksi. Dengan skema asuransi, maka pekerja/buruh harus mencari tahu cara mengajukan haknya. Hak atas jaminan sosial akan hilang bila tidak diajukan karena berbagai banyak persoalan seperti kurangnya informasi/ketidaktahuan, tidak ada pendampingan dan proses administrasi yang berbelit-belit.

### 3. Pemberi Kerja

Pemberi kerja wajib mendaftarkan para tenaga kerjanya pada program-program jaminan sosial ketenagakerjaan seperti : program jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKm), jaminan pensiun (JP), jaminan hari tua (JHT) dan termasuk juga program jaminan sosial terbaru yaitu jaminan kehilangan pekerjaan. Sesuai dengan amanah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yaitu “pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan untuk seluruh pekerjanya”. Pada tahun 2022, salah satu kasus terjadi di mana perusahaan lalai dalam pembayaran iuran program-program jaminan wajib Pemerintah, yang menyebabkan hal-hak jaminan sosial pekerja/buruh menjadi hilang.<sup>22</sup> Jelas kasus ini menggambarkan bahwa posisi pekerja/buruh sangat lemah, karena mekanisme tindakan preventif dari pemerintah juga sangat lemah serta tidak ada perlindungan hukum bagi pekerja/buruh demi mewujudkan keadilan sosial.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan lebih fokus kepada stimulus untuk mengembangkan investasi namun tidak sebanding dengan perluasan lapangan kerja. Sebaiknya yang harus dipikirkan peran para pengusaha dalam memenuhi kewajibannya membayar iuran BPJS, karena akan menimbulkan kerugian nanti saat pekerja/buruh mengajukan hak jaminan sosialnya.

Bagi pemberi kerja, sangat perlu ditinjau peran dan fungsi kerja internal manajemen perusahaan untuk memastikan seluruh proses pengelolaan sumber daya manusia (SDM) perusahaan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Bagaimana tingkat kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan seperti pelaksanaan isi di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor Tahun 2023 tentang Cipta Kerja pada klaster Ketenagakerjaan. Dalam faktanya, pada umumnya hanya memeriksa hal-hal yang berkaitan dengan jalannya bisnis perusahaan, bukan memastikan bahwa pelaksanaan jaminan sosial terhadap tenaga kerja sudah berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, padahal

---

<sup>22</sup><https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/27934/Tunggakan-Mencapai-Rp-500-Juta,-PD-Baramarta-Tak-Setor-Iuran-BPJS-Ketenagakerjaan-Karyawan>, Diakses pada tanggal 27 September 2024.

fungsi pengawasan internal sangat diperlukan untuk menghindari permasalahan dan penyimpangan, maka sebagai bentuk tindakan preventif diperlukan aktivitas internal audit di perusahaan untuk memastikan kepatuhan/*compliance* terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai bentuk penjabaran asas *Good-Governance*, yaitu penyelenggaraan tata kelola manajemen perusahaan yang baik.

Ketentuan bagi pemberi kerja dalam hal ini pengusaha/perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjaanya dalam program jaminan sosial yang diwajibkan oleh Pemerintah adalah sebagai berikut:

- a. Pasal 23 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, pemberi kerja tidak melaporkan upah pekerja/buruh sesuai dengan upah yang sebenarnya sehingga akan berdampak kepada nilai pembayaran manfaat uang tunai yang menjadi hak bagi pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan akibat PHK, untuk menghindari keadaan dan permasalahan tersebut maka pemberi kerja wajib membayar kekurangan manfaat uang tunai kepada pekerja/buruh secara sekaligus.
- b. Pasal 39 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, pemberi kerja yang tidak membayar secara tepat waktu sehingga menimbulkan tunggakan iuran JKK dan JKM sampai dengan 3 (tiga) bulan berturut-turut, bahwa JKK dan JKM adalah sebagai sumber pendanaan program JKP, tentunya akan menghilangkan hak-hak pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), meskipun demikian maka pihak BPJS Ketenagakerjaan wajib membayar manfaat uang tunai kepada Peserta.
- c. Pasal 39 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, dalam hal BPJS Ketenagakerjaan telah menanggung terlebih dahulu manfaat uang tunai kepada pekerja/buruh yang terkena PHK, maka pemberi kerja harus melunasi tunggakan iuran jaminan sosial ketenagakerjaan.
- d. Pasal 39 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, pemberi kerja menunggak iuran JKK dan JKM lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut. Bila terjadi PHK, maka pihak pemberi kerja wajib menanggung pembayaran bantuan uang tunai kepada Peserta.
- e. Pasal 39 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, apabila pemberi kerja telah melunasi seluruh iuran termasuk dendanya, maka berhak mengajukan penggantian manfaat uang tunai kepada BPJS Ketenagakerjaan.
- f. Pasal 39 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, merujuk kepada poin (e) di atas, maka batas waktu permintaan penggantian manfaat uang tunai kepada BPJS Ketenagakerjaan paling lama 3 (tiga) bulan sejak pembayaran kepada peserta.
- g. Pasal 39 ayat (6) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, BPJS Ketenagakerjaan wajib mengganti nilai manfaat uang tunai kepada pemberi kerja paling lama 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak dokumen-dokumen pendukung dinyatakan lengkap oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam Pasal 46 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan menjelaskan bahwa penerapan sanksi bagi pengusaha/perusahaan yang lalai mematuhi aturan BPJS Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- a. Sanksi surat teguran;
- b. Tertundanya untuk mendapatkan layanan publik tertentu.

Pemerintah perlu melakukan kajian atas norma-norma hukum yang dituangkan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dalam perspektif asas perlindungan hukum dan asas keadilan. Pokok-pokok kajian isi Peraturan Pemerintah tersebut yang harus diselaraskan dengan peraturan perundang-undangan di atasnya sebagai payung hukum.

### **Analisis Dan Kajian Beberapa Pasal-Pasal yang diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan**

1. Analisis dan kajian atas asas perlindungan hukum terhadap pasal-pasal di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan:

No	Pasal / Klausul	Pengaruh Terhadap Asas Perlindungan Hukum	Dogma, Teori Hukum dan Peraturan Terkait
1	Pasal 19 ayat (3) : Pekerja/buruh yang mengajukan manfaat JKP harus memiliki syarat masa iur 12 (dua belas) bulan dengan masa kepesertaan minimal 6 (enam) bulan.	Tidak ada perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang hanya memiliki masa kerja kurang dari 6 (enam) bulan, bagaimana hak jaminan sosialnya akan hilang ? mantan pekerja/ buruh tetap membutuhkan jaminan sosial untuk memenuhi kebutuhan dasarnya.	Bertentangan dengan Pasal 3 UU 24/211 – BPJS : Bahwa Penyelenggaraan jaminan sosial untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan dasar hidup layak.
2	Pasal 23 : Dalam hal pemberi kerja lalai membayar kewajiban iuran BPJS Ketenagakerjaan, maka pemberi kerja wajib menanggung pemberian manfaat bantuan tunai kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja.	Lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan hak jaminan sosialnya yang tertunda karena kelalaian pihak pengusaha. Bagaimana mekanisme pengusaha membayar kekurangan manfaat kepada pekerja/buruh ? yang sudah tidak ada hubungan kerja ? Belum diatur di peraturan ini	Pasal 4 UU 24 Tahun 2011 tentang BPJS, Prinsip-prinsip penyelenggaraan Jaminan Sosial berkaitan dengan asas-asas kehati-hatian dan akuntabilitas.
3	Pasal 37 ayat (1) : Apabila pemberi kerja tidak mendaftarkan pekerjanya ke program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, maka tetap harus memiliki kewajiban membayar jaminan kehilangan pekerjaan kepada pekerjanya yang mengalami PHK berupa jaminan bantuan tunai dan fasilitas pelatihan kerja.	Lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan hak jaminan sosialnya yang tertunda karena kelalaian pihak pengusaha. Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan ini ? Siapa pihak yang mendampingi eks pekerja/buruh ?	Pasal 4 UU 24 Tahun 2011 tentang BPJS, Prinsip-prinsip penyelenggaraan Jaminan Sosial berkaitan dengan asas-asas: kegotong-royongan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, bersifat wajib, dana amanat dan pengelolaan dana untuk kepentingan peserta.
4	Pasal 39 ayat (1) Meskipun pemberi kerja menunggak pembayaran iuran JKK dan JKM selama 3 (tiga) bulan berturut-turut dan bila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, maka tidak mempengaruhi kewajiban pihak BPJS Ketenagakerjaan membayar manfaat bantuan uang tunai.	Lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan hak jaminan sosialnya yang tertunda karena kelalaian pihak pengusaha. Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan ini ? Siapa pihak yang mendampingi para mantan pekerja/ buruh ?	Pasal 4 UU 24 Tahun 2011 tentang BPJS, Prinsip-prinsip penyelenggaraan Jaminan Sosial berdasarkan asas-asas kegotong-royongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, bersifat wajib, dana amanat dan pengelolaan dana untuk kepentingan peserta.
5	Pasal 40 : Hak atas manfaat program JKP akan dinyatakan hangus /kadaluarsa bila dalam waktu 3 (tiga) bulan tidak diajukan.	Bagaimana jika PHK sudah dijalankan secara sepihak oleh pengusaha, sedangkan pekerja/buruh masih keberatan , menunggu keputusan pengadilan PHI memerlukan waktu cukup lama ?, bagaimana nasib pekerja/buruh yang upah dan hak pesangon yang ditunda ? Peraturan belum mengatur mekanisme-nya untuk memberikan hak perlindungan hukum. Sebaiknya dalam periode ini sudah ada jaminan sosial tanpa syarat khusus demi kelangsungan kehidupan pekerja/buruh.	Pasal 4 UU 24 Tahun 2011 tentang BPJS, Prinsip-prinsip penyelenggaraan Jaminan Sosial yang berkaitan dengan asas-asas: kegotong-royongan, kehati-hatian, akuntabilitas, dana amanat dan pengelolaan dana untuk kepentingan peserta.
6	Pasal 45 Bila ada perselisihan mengenai penyelenggaraan program jaminan kehilangan pekerjaan, maka bisa dilakukan dengan jalan musyawarah guna mencapai kesepakatan.	Siapa pihak mendampingi eks/mantan pekerja/ buruh untuk mendapatkan pelayanan peradilan yang cepat dan biaya cuma-cuma ?, negara harus menyiapkan tim advokasi khusus dari proses mediasi, tingkat pengadilan negeri, banding dan kasasi oleh MA. atau secara non-litigasi melalui mediator, konsiliator atau arbitrator. Sehingga perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan tidak berlarut-larut, jangan sampai sudah jatuh, tertimpa tangga pula.	Pasal 4 UU 24 Tahun 2011 tentang BPJS, Prinsip-prinsip penyelenggaraan Jaminan Sosial berdasarkan asas-asas: kegotong-royongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, bersifat wajib, dana amanat dan pengelolaan dana untuk kepentingan peserta.

2. Analisis dan kajian atas asas keadilan terhadap pasal-pasal di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan :

No	Pasal / Klausul	Pengaruh Terhadap Asas Keadilan	Dogma, Teori Hukum dan Peraturan Terkait
1	Pasal 12 : Nilai iuran dan batas atas upah yang terkait dengan manfaat/bantuan tunai akan dilakukan evaluasi secara berkala dalam periode 2 (dua) tahun.	Sampai saat ini sejak diundangkan pada tanggal 2 Februari 2021, pasal tersebut belum dilakukan evaluasi, mengingat manfaat tunai saat ini minim dengan nilai 45% dari 5 juta selanjutnya berkurang menjadi 25 % dari 5 juta, angka ini jauh belum mencapai keadilan sosial dan tidak memanusiakan pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan akibat PHK, mengingat biaya hidup cukup tinggi untuk mempertahankan derajat kehidupan pada masa-masa sulit sesudah kehilangan pekerjaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teori Keadilan Bermartabat Pancasila</li> <li>• UU 24/2011 – BPJS Pasal 2 Asas-asas penyelenggaraan SJSN : menjunjung tinggi nilai kemanusiaan, memberikan kemanfaatan, mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.</li> </ul>
2	Pasal 20 ayat (2) Manfaat JKP hanya berlaku bagi pekerja kontrak hanya dihentikan hubungan kerjanya sebelum periode kontrak berakhir.	Pekerja/buruh yang berakhir hubungan kerja karena waktu, sama-sama kehilangan pekerjaan. Bertentangan dengan asas keadilan untuk program JKP ini.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Teori Keadilan Bermartabat Pancasila</li> <li>2) UU 24/2011–BPJS Pasal 2 Asas-asas penyelenggaraan SJSN : memberikan kemanfaatan dan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.</li> </ol>
3	Pasal 21 ayat (1) Manfaat uang tunai hanya diberikan dalam periode maksimum 6 (enam) bulan.	Tidak sesuai dengan asas penyelenggaraan jaminan sosial yaitu asas portabilitas, harusnya berkelanjutan sampai mendapat pekerjaan atau mampu berwirausaha.	Pasal 4 UU 24 Tahun 2011 tentang BPJS, Prinsip-prinsip penyelenggaraan Jaminan sosial salah satunya berdasarkan asas : portabilitas.

Dari beberapa analisis dan kajian di atas, maka pemerintah sangat perlu melakukan peninjauan terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Fokus kajian yang harus menjadi perhatian khusus adalah asas perlindungan hukum dan asas keadilan karena posisi pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah posisi yang lemah.

### SIMPULAN

1. Asas perlindungan hukum kepada pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) masih hanya menjadi harapan dan cita-cita. Beberapa pasal-pasal yang ada di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan masih lemah dalam hal pengayoman asas perlindungan hukum.
2. Konsep keadilan penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan bagi semua pihak yang terkait (*Stakeholders*) belum berjalan dengan baik dan seadil-adilnya dari segala aspek baik itu terkait manfaat ekonomi dengan kecilnya nilai bantuan tunai, sulitnya mendapatkan pekerjaan kembali melalui akses informasi pasar kerja karena persyaratan usia, tingkat keahlian yang belum memenuhi standar keahlian dan manfaat mendapatkan pelatihan yang tidak tersedia di seluruh kabupaten/kota. Konsep keadilan yang ideal adalah berasaskan kegotong-royongan dengan berbagi peran, pemberi kerja membantu menyediakan pasar kerja, wajib memberikan pembekalan pelatihan wirausaha kepada para pekerja/buruh sebelum putusan PHK dalam upaya persiapan bila suatu saat kehilangan pekerjaan dan tidak menunda-nunda membayar hal-hak pekerja/buruh yang bersifat normatif dan hak-hak lain yang sudah ditetapkan dalam peraturan perusahaan atau juga disepakati berdasarkan perjanjian kerja bersama (PKB) dan/atau perjanjian kerja, pemerintah bertanggung jawab menjaga kenyamanan investor dan dunia usaha, menguatkan fungsi pengawasan serta penyelesaian perselisihan/perselisihan dengan mudah, cepat dan bagi pekerja/buruh harus bekerja dengan baik dengan disiplin tinggi dan tidak banyak menuntut dengan memahami kondisi bisnis perusahaan yang akhirnya tidak terjadi PHK maka operasional perusahaan akan terus berlanjut memberikan kesejahteraan bagi para pekerja/buruh.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

- Hadjon, Philipus M. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2011.
- Huda, Ni'matul. *Hukum Tata Negara Indonesia*. Jakarta : Rajawali Pers, 2013.
- Jimly Asshiddiqie. *Konstitusi dan Konstitusionalisme*. Jakarta : Mahkamah Konstitusi dan Pusat Studi Hukum Tata Negara FH, 2004
- Lexy J. Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosda Karya, 1989.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta : Prenadamedia Group, 2014.
- Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. NTB: Mataram University Press, 2020.
- Setiawan, I Ketut Oka, dkk. *Metodologi Penelitian Hukum*. Bandung: Reka Cipta, 2023.
- Suprihanto, John. *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 2002

### **Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang-Undang Dasar Tahun 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
- Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
- Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

### **Jurnal**

- Agus, Dede. "Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja", *Fiat Justicia Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.8, No.1, (2014) : 63
- Mahendrasusila, Fernandi. "Dampak Penyelenggaraan Program Jaminan ehilangan Pekerjaan terhadap Sistem Jaminan Sosial Nasional di Indonesia", *Jurnal Hukum*, Vol.1, No. 1, (Juli 2021) : 92-93
- S, Thamrin. "Job Opportunities and Challenges in the Indonesian Market Based on the Asean Economic Community Era", *Revista Espacios*, Vol. 40, No. 7, (2019) : 4
- Tung, Le Than. "Role of Unemployment Insurance in Sustainable Development in Vietnam : over view and Policy Implication", *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, Vol.6, No. 3, (Maret 2019) : 1.040

### **Website**

- <http://eprints.ipdn.ac.id>
- <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/27934/Tunggakan-Mencapai-Rp-500-Juta,-PD-Baramarta-Tak-Setor-Iuran-BPJS-Ketenagakerjaan-Karyawan>
- [jatengprov.go.id/beritadaerah/36-perusahaan-bandel-dipanggil-kejaksaan-tak-ikuti-bpjs-ketenagakerjaan/](http://jatengprov.go.id/beritadaerah/36-perusahaan-bandel-dipanggil-kejaksaan-tak-ikuti-bpjs-ketenagakerjaan/)
- [www.hukumonline.com/berita/a/menggugat-janji-manis-jaminan-kehilangan-pekerjaan-lt6263a2e8e00](http://www.hukumonline.com/berita/a/menggugat-janji-manis-jaminan-kehilangan-pekerjaan-lt6263a2e8e00)