

PROGRAM JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA/BURUH YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI INDONESIA

Hendry Gerson Lewerissa¹, Hendri Jayadi², Marudut Parulian Silitonga³

¹ Faculty of Law, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia.

² Faculty of Law, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia.

³ Faculty of Law, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia.

Abstract: *The employment sector is an important element in realizing a legal state and a welfare state. This is because the employment sector is directly related to economic growth and human resources in Indonesia. If economic growth improves, the level of welfare of citizens can be realized easily. This research is limited to the regulation of the job loss guarantee program as a legal protection measure for workers/laborers who experience layoffs in Indonesia and the implementation of the job loss guarantee program as a legal protection measure for workers/laborers who experience layoffs in Indonesia. The type of research chosen by the author is library legal research. The theories used are the Legal Protection Theory and the Legal Benefit Theory. To realize the existence of a welfare state, significant review and changes are needed in terms of the regulation of the JKP program and significant improvements are needed in the implementation of the JKP program so that the goal of legal protection for workers/laborers who have lost their jobs or experienced layoffs in Indonesia can be achieved and realized.*

Keywords: *Welfare, Job Loss Guarantee, Workers*

How to Site: Hendry Gerson Lewerissa, Hendri Jayadi, Marudut Parulian Silitonga (2024). Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia. Jurnal hukum *to-ra*, 10 (Special Issue), pp 31-44. DOI.10.55809

Introduction

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

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

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

Ketenagakerjaan diatur secara khusus melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Nomor 13 Tahun 2003), dan kemudian sebagian ketentuannya telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU Nomor 6 Tahun 2023). Kedua undang-undang hadir untuk mengatur dengan jelas dan rinci mengenai seluruh hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, yang pada pokoknya untuk menjamin adanya kepastian hukum dan kesejahteraan, serta mencegah adanya pihak yang dirugikan dalam hubungan kerja baik itu pihak pekerja/buruh maupun pihak pengusaha/pemberi kerja.

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

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

Dalam ketenagakerjaan, istilah hubungan kerja menjadi istilah yang sering digunakan untuk mendeskripsikan dengan sederhana ketenagakerjaan itu sendiri. Merujuk ketentuan pasal 1 angka 15 UU Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja merupakan

hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dalam hubungan kerja, yang menjadi unsur utama ialah pekerja/buruh dan pemberi kerja. Pekerja/buruh ialah satu bagian yang memberikan dukungan dalam proses membangun ekonomi. Keberadaan pekerja/buruh sekaligus memberikan peran yang signifikan dalam melakukan aktifitas perekonomian yang bersifat nasional, sehingga kesejahteraan dan produktifitasnya harus dijaga. Pekerja/buruh yang berjumlah banyak juga merupakan modal dasar sumber daya manusia yang memberikan pergerakan roda perekonomian¹. Selain pekerja/buruh, pemberi kerja juga menjadi instrumen penting yang berkontribusi menyediakan lapangan pekerjaan bagi para pekerja/buruh sehingga roda perekonomian bertumbuh dengan baik.

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

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

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja. Pekerja/buruh yang mengalami PHK tentunya berada dalam kondisi yang tidak diuntungkan, oleh kerennanya diperlukan perlindungan hukum yang memadai guna menjamin keberlangsungan dan keberlanjutan hidup yang layak bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK. Berdasarkan ketentuan pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa, dalam hal terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh.

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK juga diakomodir dan tertuang dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU Nomor 40 Tahun 2004) yang sebagian telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (UU Nomor 4 Tahun 2023). Lahirnya UU Nomor 40 Tahun 2004 yang sebagian telah diubah dengan UU Nomor 4 Tahun 2023 bertujuan untuk memberikan jaminan

terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap orang yang bergabung dan menjadi peserta dari Jaminan Sosial Nasional (JSN) ini. Perlindungan JSN ini tidak hanya ditujukan kepada peserta saja melainkan juga kepada anggota keluarga pesertanya. Setiap pekerja/buruh menjadi subjek penting yang diharapkan menjadi bagian dan/atau anggota dari JSN ini.

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

Merujuk pada definisi tersebut, JKP menjadi sebuah instrumen yang dipandang tepat untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK dengan tiga manfaat unggulan (uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja) yang akan diberikan bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK. Ketiga manfaat yang akan didapatkan oleh pekerja/buruh melalui JKP ini dapat kita ketahui dengan rinci dan secara singkat melalui ketentuan Pasal 21 ayat 1 yang mengatur bahwa manfaat uang tunai diberikan setiap bulan paling banyak 6 (enam) bulan Upah dengan ketentuan sebagai berikut sebesar 45 % (empat puluh lima persen) dari Upah untuk 3 (tiga) bulan pertama, dan sebesar 25 % (dua puluh lima persen) dari Upah untuk 3 (tiga) bulan berikutnya. Kemudian Pasal 25 ayat 1 mengatur bahwa manfaat akses informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf b diberikan dalam bentuk layanan informasi pasar kerja, dan/atau bimbingan jabatan. Lebih lanjut dalam Pasal 30 mengatur bahwa: (1) Manfaat Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf c diberikan berupa pelatihan berbasis kompetensi; (2) Manfaat Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui integrasi akses informasi pasar kerja dan sistem informasi BPJS Ketenagakerjaan dalam Sistem Informasi Ketenagakerjaan; dan (3) Manfaat Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan secara daring dan/atau luring.

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

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

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

Berdasarkan data yang Penulis himpun melalui situs resmi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, pada periode bulan Januari sampai dengan Februari 2024 saja, tenaga kerja yang mengalami PHK terdapat 7.696 (tujuh ribu enam ratus sembilan puluh enam) orang². Apabila merujuk pada tahun sebelumnya, periode Januari – November 2023 terdapat 57.923 (lima puluh tujuh ribu sembilan ratus dua puluh tiga) orang tenaga kerja yang mengalami PHK³. Tingginya jumlah PHK yang terjadi di Indonesia tentunya menjadi sebuah ancaman bagi para pekerja/buruh. Oleh sebab itu, program JKP sangatlah penting dan menjadi sebuah instrument yang mampu mengakomodir hak dan kepentingan serta perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh apabila sewaktu-waktu mengalami PHK.

Kendati demikian, yang perlu menjadi perhatian bersama adalah program JKP tidak berlaku untuk seluruh pekerja/buruh yang mengalami PHK. Pengecualian penerima manfaat JKP bagi pekerja/buruh sebagaimana ketentuan pasal 20 ayat 1 PP Nomor 37 Tahun 2021 yang telah Penulis uraikan sebelumnya menjadi perhatian khusus bagi pekerja/buruh. Selain itu, penerimaan manfaat JKP juga hanya berlaku bagi peserta program JKP, dan keikutsertaan pekerja/buruh menjadi anggota program JKP bergantung pada pengusaha/pemberi kerja yang telah mendaftarkan pekerja/buruh untuk menjadi anggota JKP atau tidak. Oleh karenanya, pengusaha/pemberi kerja diwajibkan untuk melakukan pendaftaran pekerja/buruh menjadi peserta program JKP. Hal ini tentunya sudah terakomodir dan tertuang dalam ketentuan pasal 2 ayat 1 PP Nomor 37 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa Pengusaha wajib mengikutsertakan Pekerja/Buruh sebagai Peserta dalam program JKP.

Berdasarkan data yang Penulis himpun melalui situs resmi Jaminan Kehilangan Pekerjaan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, bahwa hingga saat ini terdapat lebih dari 10 juta (sepuluh juta) pekerja/buruh di seluruh Indonesia telah menjadi peserta program JKP⁴. Hal ini tentunya berbanding terbalik dengan jumlah penduduk bekerja yang ada di Indonesia yang berjumlah sekitar 140 juta (seratus empat puluh juta) orang⁵. Walaupun Penulis sejauh ini belum menemukan data resmi terkait jumlah dari pekerja/buruh di seluruh Indonesia, namun apabila merujuk pada perbandingan dari jumlah penduduk yang bekerja yang mencapai 140 (seratus empat

puluh) juta orang dengan jumlah pekerja/buruh yang ikut program JKP sebanyak 10 (sepuluh) juta orang, maka Penulis dapat menyimpulkan bahwa masih banyak orang yang bekerja namun belum mendapatkan perlindungan hukum yang tersedia melalui program JKP.

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

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

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

Pengaturan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Di Indonesia

Indonesia sebagai negara hukum tentunya selalu mengedepankan perwujudan dari tujuan hukum dalam setiap pengambilan kebijakan oleh para pemangku kepentingan di negara ini. Adapun tujuan hukum sendiri adalah untuk menciptakan keadilan, kepastian, dan kemanfaatan hukum bagi seluruh elemen masyarakat. Oleh karena itu, kebijakan-kebijakan yang diambil oleh para pemangku kepentingan selalu mengupayakan agar pro dan memihak kepada hak dan kepentingan seluruh warga negara.

Dalam konteks ketenagakerjaan, Indonesia dapat dikatakan telah selangkah lebih maju dalam mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang baik dan memihak kepada hak dan kepentingan baik itu pekerja/buruh maupun pengusaha/pemberi kerja. Sejak lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Nomor 13 Tahun 2003), maka sistem dan pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia menjadi lebih dan teratur, khususnya terkait pengaturan dan perlindungan atas hak dan kewajiban setiap pihak yang terlibat dalam hubungan kerja. Apabila merujuk pada konsideran atau pertimbangan pembentukan UU Nomor 13 Tahun 2003, maka kita dapat mengetahui bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Tujuan untuk menjamin adanya kesetaraan dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja menjadi faktor penting, namun pada tahap implementasinya sering menjadi faktor pemicu permasalahan dalam ketenagakerjaan, khususnya pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja atau berakhirnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dimaknai sebagai pengakhiran hubungan kerja yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja.

Terjadinya PHK tentunya disebabkan oleh beberapa faktor dan PHK sendiri juga terdiri dari beberapa jenis. Hal ini sejalan dengan pendapat yang pernah dikemukakan oleh salah seorang pakar hukum ketenagakerjaan yang juga mantan Hakim Ad Hoc PHI Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, Juanda Pangaribuan yang mengklasifikasikan ada 4 (empat) jenis dari PHK, antara lain:

1. PHK yang sifatnya demi hukum, misalnya pekerja/buruh meninggal dunia, pensiun, atau permohonan perusahaan untuk mem-PHK pekerja ditolak pengadilan hubungan industrial (PHI) karena tidak terbukti.
2. PHK karena melanggar perjanjian kerja (PK)/perjanjian kerja bersama (PKB)/peraturan perusahaan (PP)/Undang-Undang (UU). Misalnya pekerja/buruh melakukan pelanggaran setelah diterbitkan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga.
3. PHK sepihak. Juanda menyebut yang masih kategori PHK sepihak antara lain pekerja/buruh yang dikualifikasikan mengundurkan diri, misalnya tidak masuk 5 hari berturut-turut tanpa alasan. Atau PHK yang dilakukan perusahaan dengan melanggar mekanisme dan alasan PHK sebagaimana diatur dalam PK/PKB/PP/UU. PHK sepihak ini bisa juga karena kemauan perusahaan, bukan karena aturan.
4. PHK karena kondisi tertentu, misalnya pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan, atau perusahaan pailit, melakukan efisiensi atau mengalami kerugian. Juanda mengatakan setiap jenis PHK itu memunculkan konsekuensi hukum yang berbeda dalam hal pembayaran kompensasi atau pesangon, bahkan ada yang tidak mendapat pesangon.

Dari keempat jenis PHK yang dikemukakan oleh Juanda Pangaribuan di atas, Penulis berpandangan bahwa jenis PHK dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor dari pekerja/buruh (pension atau mengundurkan diri), faktor pengusaha/pemberi kerja (berakhirnya perjanjian kerja dan tidak diperpanjang), faktor hukum (adanya putusan Pengadilan yang mengakibatkan pekerja/buruh dikenakan PHK), maupun faktor tertentu lainnya (pekerja/buruh mengalami kecelakaan atau meninggal dunia).

Dalam hal terjadinya PHK, maka pada dasarnya pihak yang paling dirugikan adalah pekerja/buruh. Hal ini dikarenakan dengan terjadinya PHK maka pekerja/buruh telah kehilangan pekerjaan dan sumber penghasilannya. Maka dewasa ini, tidak jarang kita temukan bahwa PHK menjadi pemicu dan penyebab munculnya berbagai permasalahan di Indonesia, secara khusus berdampak buruk pada pertumbuhan perekonomian bangsa

dan menyebabkan persoalan-persoalan lainnya baik bagi bangsa/negara maupun dalam kehidupan sosial masyarakat. Pekerja/buruh yang mengalami PHK sebagai pihak yang tidak diuntungkan tentunya harus mendapatkan perhatian khusus dalam setiap kebijakan baik secara hukum maupun sosial. Oleh karena itu, peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia telah mengakomodir perlindungan dan jaminan sosial yang ditujukan kepada para pekerja/buruh yang mengalami PHK.

Peraturan perundang-undangan yang ada dan berlaku di Indonesia yang berkaitan dengan ketenagakerjaan hingga saat ini telah banyak mengatur dan mengakomodir perlindungan hukum hak dan kepentingan pekerja/buruh maupun pengusaha/pemberi kerja khususnya pada saat terjadinya PHK. Selain UU Nomor 13 Tahun 2003, dalam perkembangannya perlindungan hukum terkait PHK tertuang dalam beberapa peraturan perundang-undangan, baik di tingkat Undang-Undang (UU), tingkat Peraturan Pemerintah (PP), dan peraturan pelaksana lainnya. Salah satu peraturan terbaru yang mengatur dan saat ini menjadi rujukan dalam perlindungan hak dan kepentingan pekerja/buruh pada saat mengalami PHK adalah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU Nomor 6 Tahun 2023). Dengan adanya UU Cipta Kerja yang telah diubah dengan UU Nomor 6 Tahun 2023 telah melahirkan sebuah ketentuan baru mengenai perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh yang mengalami PHK, yaitu sebuah program yang dinamakan dengan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Ketentuan Pasal 46A UU Nomor 6 Tahun 2023 mengatur bahwa pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan. Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan oleh badan penyelenggara Jaminan Sosial ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyelenggaraan jaminan kehilangan pekerjaan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan lebih lanjut mengenai program JKP tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (PP Nomor 37 Tahun 2021). Dalam pasal 1 angka 1 PP Nomor 37 Tahun 2021 dinyatakan bahwa JKP adalah jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Dari pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa program JKP memiliki 3 (tiga) manfaat utama yaitu: (1) uang tunai; (2) akses informasi kerja; dan (3) pelatihan kerja. Adapun detail manfaat dari program JKP adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Uang Tunai

Manfaat berupa uang tunai yang diterima oleh peserta setiap bulan selama

paling banyak 6 (enam) bulan, setelah pekerja yang mengalami PHK diverifikasi oleh BPJS Ketenagakerjaan dan memenuhi syarat sebagai penerima manfaat JKP. Manfaat uang tunai diberikan sebesar $(45\% \times \text{upah} \times 3 \text{ bulan}) + (25\% \times \text{upah} \times 3 \text{ bulan})$. Upah

yang digunakan merupakan upah terakhir yang dilaporkan, dengan batas upah Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah).

2. Manfaat Akses Informasi Kerja

Akses informasi kerja diberikan dalam bentuk layanan informasi pasar kerja dan/atau bimbingan jabatan dalam bentuk asesmen/penilaian diri dan konseling karir.

3. Manfaat Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja berbasis kompetensi kerja. Pelatihan Kerja dilakukan melalui Lembaga Pelatihan Kerja milik pemerintah, swasta, atau perusahaan. (dapat diselenggarakan secara daring dan/atau luring).

Dari uraian detail manfaat program JKP di atas, Penulis berpandangan bahwa program JKP dengan manfaat tersebut cukup dapat membantu pekerja/buruh yang mengalami PHK dalam menghadapi dan bertahan hidup pasca PHK.

Program JKP pada dasarnya bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan. Pekerja/buruh dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak saat terjadi risiko akibat pemutusan hubungan kerja seraya berusaha mendapatkan pekerjaan kembali. Oleh karena itu, pengaturan terhadap subjek atau pihak yang dapat menerima manfaat ini pun telah diatur agar tepat sasaran. Program JKP diperuntukkan untuk segmen Penerima Upah seperti pekerja kantoran dan buruh pabrik yang memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Warga Negara Indonesia (WNI).
2. Belum mencapai usia 54 tahun saat terdaftar menjadi peserta.
3. Pekerja pada PK/BU Skala Usaha Menengah dan Besar yang sudah mengikuti 4 Program (JKK, JKM, JHT, dan JP).
4. Pekerja pada PK/BU Skala Kecil dan Mikro dengan minimal ikut 3 program (JKK, JKM dan JHT).
5. Terdaftar sebagai Pekerja Penerima Upah pada Badan Usaha Program JKN BPJS Kesehatan.

Dari uraian kriteria di atas, dapat diketahui bahwa tidak semua pekerja/buruh dapat menerima/mendapatkan manfaat dari program JKP tersebut. Terdapat pembatasan dan pengecualian, di mana pekerja/buruh yang dapat menerima manfaat hanyalah pekerja/buruh yang telah terdaftar program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) pada BPJS Kesehatan, dan telah mengikuti program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan/Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) seperti Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP).

Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja

Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dibuat dengan sebuah tujuan yang baik, yaitu untuk menjamin setiap pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat mempertahankan derajat hidup yang layak sembari berjuang dan berusaha untuk mendapatkan pekerjaan kembali. Hal ini tentunya sejalan dengan ketentuan pasal 46B ayat 2 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU Nomor 6 Tahun 2023), yang menyatakan bahwa “Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan”.

Tujuan dari program JKP yang tertuang dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 maupun peraturan turunannya, tentunya selaras dengan tujuan dari perlindungan hukum dalam konteks ketenagakerjaan. Perlindungan hukum dalam ketenagakerjaan menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 memiliki lingkup perlindungan yaitu terhadap pekerja/buruh yang meliputi: (a) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha, (b) Perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja, (c) Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, (d) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja. Segala bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh sebagaimana dimaksud di atas merupakan perwujudan dari tujuan hukum itu sendiri dan tujuan dari negara untuk menjamin setiap hak warga negara terpenuhi dan seluruh warga negara dapat merasakan kehidupan yang layak khususnya pada sektor ketenagakerjaan.

Program JKP yang ditujukan bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK tentunya memiliki manfaat yang sangat berguna bagi pekerja/buruh yang kehilangan pekerajaannya. Sebagaimana telah diuraikan pada sub judul sebelumnya, kita dapat mengetahui bahwa terdapat 3 (tiga) manfaat utama dari program JKP yaitu: (1) bantuan uang tunai; (2) informasi lowongan kerja; dan (3) pelatihan kerja. Ketiga manfaat ini menurut Penulis pada dasarnya baik dan bermanfaat bagi pekerja/buruh, namun perlu dilakukan pengkajian lebih mendalam terkait manfaat program JKP tersebut apakah sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh saat ini atau tidak, kemudian terkait persyaratan penerimaan manfaat program JKP yang tidak serta merta dapat diterima oleh pekerja/buruh, kemudian terkait apakah program JKP merupakan wujud perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang tepat atau tidak, dan beberapa hal lainnya yang penting untuk diulas. Oleh karena itu, Penulis akan mencoba membahas lebih dalam dan mencoba menguraikan terkait beberapa hal tersebut, dengan uraian pokok pemikiran sebagai berikut:

1. Program JKP Tidak Sesuai Dengan Kebutuhan Atau Tidak Menjawab Kebutuhan Pekerja/Buruh Saat Ini.

2. Persyaratan Penerima Manfaat Program JKP Tidak Memihak Dan Melindungi Kepentingan Hukum Pekerja/Buruh.

3. Program JKP Belum Memenuhi Kriteria Sebagai Wujud Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh.

Mekanisme Pelaksanaan dan Penyelenggara Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Bagi Pekerja/Buruh

Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang merupakan produk hukum baru di Indonesia yang lahir dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU Nomor 6 Tahun 2023). UU Nomor 6 Tahun 2023 sebagai pengganti dari UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah melahirkan peraturan turunannya yang secara eksplisit mengatur tentang program JKP, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (PP Nomor 37 Tahun 2021). Dalam PP Nomor 37 Tahun 2021 diatur secara rinci dan detail mengenai program JKP, mulai dari tujuan, ruang lingkup, kepesertaan, manfaat, dan lain sebagainya.

Berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2021 dan PP Nomor 37 Tahun 2021, program JKP bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan atau mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Oleh karena itu, sejumlah manfaat yang tersedia dalam program JKP dikhususkan dan diperuntukkan bagi pekerja/buruh yang telah kehilangan pekerjaan atau mengalami PHK. Manfaat dari program JKP terdapat 3 (tiga) jenis, antara lain: Pertama: Bantuan uang tunai; Kedua: Informasi lowongan kerja; dan Ketiga: Pelatihan Kerja. Ketiga manfaat ini diharapkan mampu membantu dan meringankan beban pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan atau mengalami PHK untuk dapat berjuang dan berusaha untuk kembali mendapatkan pekerjaan yang baru demi melangsungkan kehidupan yang layak. Oleh karena itu, Penulis berpandangan bahwa penting untuk membahas lebih dalam mengenai pelaksanaan program JKP dimulai pihak penyelenggara sampai dengan realisasi manfaat program JKP kepada pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan atau mengalami PHK.

Pelaksanaan program JKP di Indonesia diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) bersama dengan Pemerintah Pusat. Kewenangan BPJS Ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat dalam melaksanakan program JKP tertuang dalam ketentuan pasal 46A ayat 2 UU Nomor 6 Tahun 2021 dan pasal 3 PP Nomor 37 Tahun 2021.

Berdasarkan PP Nomor 37 Tahun 2021, BPJS Ketenagakerjaan sebagai penyelenggara program JKP dalam hal pemberian manfaat uang tunai. Sedangkan Pemerintah Pusat sebagai penyelenggara program JKP dalam hal pemberian manfaat informasi pasar/lowongan kerja dan manfaat pelatihan kerja. Kedua hal ini dapat diketahui melalui

ketentuan pasal 24 PP Nomor 37 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa pemberian manfaat uang tunai diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Kemudian dalam ketentuan Pasal 29 PP Nomor 37 Tahun 2021 mengatur bahwa manfaat akses informasi pasar kerja diselenggarakan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Lebih lanjut ketentuan Pasal 34 ayat 1 PP Nomor 37 Tahun 2021 mengatur bahwa manfaat pelatihan kerja diselenggarakan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Ketentuan lebih lanjut mengenai pembiayaan manfaat Pelatihan Kerja diatur dengan Peraturan Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan.

Dari uraian ketentuan pasal 24, pasal 29, dan pasal 34 ayat 1 PP Nomor 37 Tahun 2021 di atas, dapat diketahui bahwa adanya pembagian tugas dan kewenangan antara BPJS Ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat dalam hal ini Kementerian/Lembaga terkait Ketenagakerjaan (Pemerintah). BPJS Ketenagakerjaan sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam hal pemberian manfaat berupa uang tunai kepada pekerja/buruh yang memenuhi kriteria penerima manfaat program JKP, sedangkan Pemerintah bertanggung jawab dalam hal pemberian manfaat berupa akses informasi lowongan kerja dan pelatihan kerja.

Conclusion

Berdasarkan seluruh pembahasan dan uraian hasil penelitian yang telah dilakukan, maka Penulis sampai pada 2 (dua) kesimpulan penting yaitu:

1. Pengaturan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) di Indonesia melalui Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan belum memadai dan mengakomodir hak dan kepentingan seluruh pekerja/buruh yang kehilangan pekerja atau mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia. Oleh karena itu diperlukan pengkajian ulang dan perubahan yang signifikan dari sisi pengaturan dari program JKP tersebut.

2. Implementasi dari program JKP bagi pekerja/buruh yang kehilangan pekerja atau mengalami PHK di Indonesia jauh dari perwujudan perlindungan hukum dan perlindungan sosial (jaminan sosial) sebagaimana diamanatkan dan diatur dalam Konstitusi dan Undang-Undang yang berlaku di Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan pembenahan signifikan dari penyelenggaraan program JKP agar tujuan untuk perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang kehilangan pekerja atau mengalami PHK di Indonesia dapat dicapai dan diwujudkan.

References

- Abdul Chair Ramadhan, 2006, *Perkembangan Filsafat Hukum*, BP Iblam, Jakarta.
- Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*,

Citra Aditya Bakti, Bandung.

Abdul R. Saliman, 2011, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Kencana, Jakarta.

Adrian Sutendi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta,

C.S.T. Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.

C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil, 2005, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Pradnya Paramita, Jakarta.

G. Kartasapoetra, dkk, 1994, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta.

Halim A. Ridwan, 1990, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab Cet. II*, Gahlia Indonesia, Jakarta.

Jimly Asshiddiqie, 2011, *Konstitusi & Konstitusionalisme Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.

Lalu Husni, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo, Jakarta,

Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Ed-Revisi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Maimun, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT Pradnya Paramita, Jakarta.

Muhamad Sadi Is dan Sobandi, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Kencana, Jakarta.

Mukti Fajar ND, 2013, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Mulyadi S, 2006, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

Payaman J. Simanjuntak, 1985, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya.

Satjipto Raharjo, 2014, *Ilmu Hukum*, Aditya Bakti, Bandung Citra.

Sentosa Sembiring, 2006, *Hukum Perusahaan dalam Peraturan Perundang-undangan*, Nuansa Aulia, Bandung.

Setiono, 2004, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

Footnotes

Sami'an, 2019, *Pelaksanaan Perlindungan Tenaga Kerja sebagai Wujud Kepastian Hukum*, Majalah Ilmiah Solusi Vol. 17, No. 4 Oktober 2019, Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Suhartoyo, 2019, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan*, *Administrative Law and Governance Journal 2, Nomor 2*,

Hendry Gerson Lewerissa, Hendri Jayadi, Marudut Parulian Silitonga (2024)
Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Yang
Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia
Jurnal Hukum tora: 10 (Special Issue): 31-44

Kementerian Kesehatan RI, 2016, *Buku Panduan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) Bagi Populasi Kunci*, hlm. 4, available from: https://siha.kemkes.go.id/portal/files_upload/BUKU_PANDUAN_JKN_BAGI_POPULASI_KUNCI_2016.pdf,

Presentasi Penjelasan Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja oleh Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, Jakarta, 29 Januari 2020.

Badan Pusat Statistik, 2024, available from

<https://mahulukab.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>

BPJS Kesehatan, 2024, *Jaminan Kesehatan – Peserta*, available from

<https://bpjs-kesehatan.go.id/#/jaminan-kesehatan-peserta?tab=pekerja-penerima-upah>,