

PENATAAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN PADA ERA SOCIETY 5.0

Suirwan¹, I Dewa Ayu Widyani², Yuni Artha Manalu³

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 formulation of the problem in this thesis are 1) how is the implementation of the employment social security program according to statutory provisions, and 2) how is the arrangement of employment social security legislation in the Society 5.0 era as a result of the issuance of the Job Creation Law and the P2SK Law. This research is normative legal research with a statutory and conceptual approach. From the results of this study it can be concluded that the implementation of the employment social security program regulated in the SJSN Law and the BPJS Law is the basis for carrying out the mandate of the 1945 Constitution, especially Article 28H Paragraph (3) and Article 34 Paragraph (2), which shows that the state is committed to creating and promote the general welfare. In the concept of a rule of law, especially a formal rule of law state, state intervention in the pursuit of public welfare is realized by the effective and efficient implementation of social security for all citizens, although there are still deficiencies in its implementation as per the results of various studies and evaluations by the competent authorities. For legal certainty, it is necessary to structuring employment social security laws and regulations which can be carried out by 1) Structuring the types, hierarchy and content material of laws and regulations related to the mandate of the P2SK Law and the Job Creation Law related to the JHT program, harmonization of the Pension Program, and cut-loss arrangements as well reduction in investment value, as well as the implementation of the Constitutional Court's decision regarding program transfer and program implementation by BPJS and 2) Structuring the substance of laws and regulations related to evaluating retirement age, adjusting the amount of pension security contributions, and optimizing regulations for implementing Presidential Instruction Number 2 of 2021.*

Keywords: *Social security, Employment, Structuring of Legislation, Omnibuslaw, Society 5.0*

How to Site: Suirwan, I Dewa Ayu Widyani, Yuni Artha Manalu (2023). Penataan Peraturan Perundang-Undangan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pada Era Society 5.0. Jurnal hukum *to-ra*, 9 (Special Issue), pp 325-339. DOI.10.55809

Introduction

Norma konstitusional pada Pasal 28H Ayat (3) dan Pasal 34 Ayat (2) tersebut telah jelas dan terang menunjukkan bahwa negara berkomitmen menciptakan dan memajukan kesejahteraan umum. Campur tangan negara terhadap pengupayaan kesejahteraan umum diwujudkan dengan penyelenggaraan jaminan sosial terhadap seluruh warga negara yang efektif dan efisien. Salah satu yang wajib dipenuhi oleh negara terkait program jaminan sosial yaitu jaminan sosial terhadap tenaga kerja. Tahun 2004, lahir lah Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang “Sistem Jaminan Sosial Nasional” (UU SJSN). Pengaturan UU ini merupakan ketentuan lebih lanjut untuk melaksanakan Pasal 34 ayat (4) UUD 1945 hasil amandemen tersebut. Untuk menjalankan program jaminan

sosial, UU ini mengamanatkan agar dibentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) paling lama 5 tahun sejak UU SJSN. Setelah melalui proses yang cukup panjang, lahirlah Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang “Badan Penyelenggara Jaminan Sosial” (UU BPJS). Berdasarkan amanat UU ini, PT. Jamsostek (Persero) bertransformasi menjadi badan hukum publik dengan nama “BPJS Ketenagakerjaan” (BPJAMSOSTEK), dan PT Askes (Persero) bertransformasi menjadi badan hukum publik BPJS Kesehatan.

Dari konstruksi UU SJSN dan UU BPJS dapat dilihat bahwa negara menghendaki kehadiran atau perannya secara langsung dalam pelaksanaan jaminan sosial melalui adanya suatu lembaga, yaitu BPJS. BPJS merupakan badan hukum publik yang didirikan guna menyelenggarakan program jaminan sosial tersebut. Dengan statusnya sebagai badan hukum publik maka tanggung jawab BPJS langsung kepada Presiden. Sebagaimana kita pahami, terdapat 2 badan penyelenggara yaitu BPJS Kesehatan yang menyelenggarakan program jaminan kesehatan, dan BPJS Ketenagakerjaan yang menyelenggarakan program jaminan hari tua, pensiun, kecelakaan kerja, kematian dan kehilangan pekerjaan. Apabila memperhatikan kinerja BPJS Ketenagakerjaan dimana program-program perlindungannya dibayarkan oleh Pengusaha dan Pekerja sendiri, meskipun merupakan program wajib, nyatanya *coverage* perlindungan masih relative rendah. Hal ini dapat disebabkan adanya kesadaran Pengusaha dan Pekerja yang masih rendah, atau memang penegakan hukumnya yang belum kuat mempertimbangkan kondisi perekonomian dimana mengalami pasang surut. Selain itu komitmen Pemerintah untuk membantu melalui pembayaran iuran bagi peserta Penerima Bantuan Iuran juga relatif berat mengingat akan membebani APBN dan APBD dalam jangka Panjang. Berikut penulis tampilkan *coverage* kepesertaan yang terus tumbuh namun penuh tantangan agar dapat mencapai *universal coverage*.

Penulis mencoba mendalami penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan oleh BPJS Ketenagakerjaan yang merupakan wujud implementasi dari ketentuan Pasal 34 ayat (4) UUD Tahun 1945 di atas. Sejak terbitnya UU SJSN dan UU BPJS, sekurangnya telah terjadi perubahan melalui berbagai putusan-putusan Mahkamah Konstitusi dan perubahan Undang-Undang melalui metode omnibuslaw yakni pada 2 undang-undang yakni UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) dan UU No. 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (UU P2SK). Selain itu berbagai upaya untuk mempertanyakan kelembagaan dan kewenangan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan oleh BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana disebutkan di atas, beberapa upaya pengujian terhadap UU SJSN dan UU BPJS di Mahkamah Konstitusi

Berdasarkan kondisi peraturan perundang-undangan jaminan sosial ketenagakerjaan di atas, penelitian ini perlu dilakukan untuk menata kembali peraturan perundang-undangan jaminan sosial ketenagakerjaan yang terdampak perubahan Undang-Undang

melalui metode omnibuslaw sebagai pelaksana amanat konstitusi untuk menyelenggarakan program jaminan sosial ketenagakerjaan sekaligus mencoba mengaitkan dengan perwujudan cita-cita konstitusi, memajukan kesejahteraan umum rakyat Indonesia khususnya memasuki era Society 5.0. Tjandrawinata (2016), mengemukakan bahwa “perkembangan teknologi informasi dengan pesat saat ini terjadi otomotisasi yang terjadi diseluruh bidang, teknologi dan pendekatan baru yang lebih memanfaatkan digitalisasi secara fundamental. Revolusi industri 4.0 memberikan tantangan-tantangan yang harus dihadapi dunia bisnis yaitu kurangnya keterampilan SDM yang memadai, masalah keamanan teknologi komunikasi, keandalan stabilitas mesin produksi, ketidak mampuan untuk berubah oleh pemangku kepentingan, serta banyaknya kehilangan pekerjaan karena berubah menjadi otomasi.

Dampaknya bagi BPJS Ketenagakerjaan maka pengaturan-pengaturan dalam peraturan perundang-undangan mengenai ruang lingkup kepesertaan, layanan dan manfaat, pengelolaan dana, penggunaan teknologi, harus diantisipasi. Jenis pekerjaan yang berkaitan dengan pemanfaatan sumber daya alam dan manusia pun ikut berkembang mengikuti perkembangan teknologi. Terkait kepesertaan akan ada jenis pekerjaan yang hilang seperti penjaga toko, *Customer Service* berbagai layanan jasa, penjaga pintu tol, dan lain-lain yang digantikan aplikasi online. Disisi lain bermunculan profesi dan pekerjaan baru seperti *youtuber*, *content creator*, *drone operator* dan transportasi *online* yang tempat dan jam kerjanya tidak cukup jelas. Itu salah satu dampak dari era *Society 5.0*.

Untuk itu diperlukan suatu penataan peraturan perundang-undangan dimana menurut Bayu Dwi Anggono terdapat 3 isu besar dalam penataan peraturan perundang-undangan, yaitu pertama penataan jenis, hirarki dan materi muatan peraturan perundang-undangan. Kedua, penataan kelembagaan pembentuk peraturan perundang-undangan. Ketiga, penataan prosedur dan teknik pembentukan peraturan perundang-undangan.¹ Bahkan dalam pidato penetapan guru besar, beliau menambahkan 1 penataan yakni penataan substansi peraturan perundangundangan.² Dengan demikian diperlukan Penataan Peraturan Perundang-Undangan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada Era Society 5.0 ini, khususnya penataan jenis, hirarki dan materi muatan peraturan perundang-undangan sehubungan dengan telah terbitnya UU Omnibuslaw yakni UU Cipta Kerja dan UU P2SK yang merubah perundangan-undangan jaminan sosial ketenagakerjaan dalam UU SJSN dan UU BPJS.

¹ Dwi Anggono, Bayu. 2020. Pokok-pokok Pikiran Penataan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia. Rajawali Press, Depok Hlm.ix

² Bayu Dwi Anggono. 2022. Pidato Pengukuhan Guru Besar: Pembaruan Penataan Peraturan Perundang-Undangan: Suatu Telaah Kelembagaan. Hlm.2

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan permasalahan yang akan dianalisa dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan dan Bagaimanakah penataan peraturan perundang-undangan jaminan sosial ketenagakerjaan pada era Society 5.0 sebagai dampak terbitnya “UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan UU No. 4 Tahun 2023 tentang P2SK.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan Teori Negara Hukum dan Teori Kepastian Hukum sebagai pisau analisa untuk dapat menganalisa rumusan masalah diatas. Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian Yuridis Normatif, dimana data yang digunakan dalam penilitan ini adalah data sekunder dengan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

Discussion

UU SJSN mengatur jenis Program Jaminan Sosial selanjutnya diubah dengan Pasal 82 UU Cipta Kerja, menentukan jenis program jaminan sosial yang terdiri dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian dan jaminan kehilangan pekerjaan. Kemudian melalui UU BPJS sebagaimana diubah dengan Pasal 6 ayat (2) UU Cipta Kerja, mengatur tersendiri program jaminan sosial ketenagakerjaan yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian dan jaminan kehilangan pekerjaan. Berdasarkan Pasal 13 ayat (2) UU SJSN dan Pasal 15 ayat (3) UU BPJS, kemudian ditetapkan Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang “Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial” selanjutnya “PERPRES Penahapan” yang memberikan klasifikasi terkait dengan Peserta program jaminan sosial yang terdiri dari:

- a. Peserta penerima upah:
 - 1) Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara, yang meliputi: calon pegawai negeri sipil; pegawai negeri sipil; anggota TNI; anggota POLRI; pejabat negara; pegawai pemerintah non pegawai negeri; prajurit siswa TNI; dan peserta didik POLRI.
 - 2) Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara, yang dikelompokkan berdasarkan skala usaha yang terdiri atas:
 - a. usaha besar;
 - b. usaha menengah;
 - c. usaha kecil; dan
 - d. usaha mikro.
- b. Peserta bukan penerima upah: terdiri dari pemberi kerja, pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri dan pekerja yang tidak termasuk (pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri) yang bukan menerima gaji atau upah

Program Jaminan Kerja di Indonesia terdiri dari :

1. Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

JKK ialah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja sebagaimana diatur dalam PP Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program JKK dan JKM sebagaimana diubah dengan PP Nomor 82 Tahun 2019 selanjutnya “PP JKK JKM”.

Manfaat JKK diatur dalam PP JKK dan JKM. Manfaat JKK, bagi Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja berhak atas manfaat JKK, berupa: Pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis, Santunan berupa uang dan Beasiswa Pendidikan anak. (*Vide* Pasal 25 s/d Pasal 33 dan Lampiran III PP JKK JKM)

Pengaturan lebih lanjut terkait pelayanan kesehatan, diatur Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yang berkoordinasi dengan Menteri Kesehatan. Pelayanan kesehatan pada Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja, dilakukan oleh fasilitas kesehatan milik pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta yang memenuhi syarat dan menjalin kerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Adapun iuran JKK dan JKM Peserta Penerima Upah, yakni: Iuran JKK bagi Peserta penerima Upah, dikelompokkan dalam 5 (lima) kelompok tingkat risiko lingkungan kerja, meliputi: (*Vide Pasal 16 s/d Pasal 20 PP JKK JKM*)

- 1) 0,24% dari Upah sebulan untuk tingkat risiko sangat rendah
- 2) 0,54% dari Upah sebulan untuk tingkat risiko rendah
- 3) 0,89% dari Upah sebulan untuk tingkat risiko sedang
- 4) 1,27% dari Upah sebulan untuk tingkat risiko tinggi dan
- 5) 1,74% dari Upah sebulan untuk tingkat risiko sangat tinggi

BPJS Ketenagakerjaan menetapkan besarnya iuran JKK bagi setiap perusahaan dengan berpedoman pada kelompok tingkat risiko lingkungan kerja. Iuran JKK wajib dibayar oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara. Berbeda halnya dengan iuran JKM bagi Peserta penerima Upah), sebesar 0,30% dari Upah sebulan. Bagi Peserta Bukan Penerima Upah, iuran JKK didasarkan pada nilai nominal tertentu dari penghasilan Peserta. Besarnya iuran dipilih oleh Peserta sesuai penghasilan Peserta setiap bulan. Iuran JKM bagi Peserta bukan penerima Upah sebesar Rp6.800,00 setiap bulan. (*Vide* Pasal 20 PP JKK JKM).

2. Program Jaminan Kematian (JKM)

JKM ialah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja sebagaimana diatur dalam PP JKK JKM.

Manfaat JKM diatur dalam PP JKK dan JKM. Adapun beberapa manfaat Jaminan Kematian dibayarkan kepada ahli waris Peserta, apabila Peserta meninggal dunia dalam masa aktif, terdiri atas:49

- 1) santunan sekaligus Rp 20.000.000,00;
- 2) santunan berkala yang dibayarkan sekaligus sebesar Rp. 12.000.000;
- 3) biaya pemakaman sebesar Rp10.000.000,00; dan
- 4) beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap Peserta yang meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja dan telah memiliki masa iur paling singkat 3 tahun.(*Vide* Pasal 34 PP JKK JKM. Terjadinya perubahan besaran santunan, dari PP No. 44 Tahun 2015 tentang Program JKK dan JKM pada PP No. 82 Tahun 2019.)

Pengaturan lebih lanjut, diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program JKK JKM dan JHT.

Adapun iuran JKK dan JKM Peserta Penerima Upah, yakni: iuran JKK bagi Peserta penerima Upah, dikelompokkan dalam 5 (lima) kelompok tingkat risiko lingkungan kerja, meliputi: (*Vide Pasal 16 s/d Pasal 20 PP JKK JKM*)

- 1) 0,24% dari Upah sebulan untuk tingkat risiko sangat rendah
- 2) 0,54% dari Upah sebulan untuk tingkat risiko rendah
- 3) 0,89% dari Upah sebulan untuk tingkat risiko sedang
- 4) 1,27% dari Upah sebulan untuk tingkat risiko tinggi dan
- 5) 1,74% dari Upah sebulan untuk tingkat risiko sangat tinggi

BPJS Ketenagakerjaan menetapkan besarnya iuran JKK bagi setiap perusahaan dengan berpedoman pada kelompok tingkat risiko lingkungan kerja. Iuran JKK wajib dibayar oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara. Berbeda halnya dengan iuran JKM bagi Peserta penerima Upah), sebesar 0,30% dari Upah sebulan. Bagi Peserta Bukan Penerima Upah, iuran JKK didasarkan pada nilai nominal tertentu dari penghasilan Peserta. Besarnya iuran dipilih oleh Peserta sesuai penghasilan Peserta setiap bulan. Iuran JKM bagi Peserta bukan penerima Upah sebesar Rp6.800,00 setiap bulan.(*Vide* Pasal 20 PP JKK JKM).

3. Program Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan Hari Tua (JHT) ialah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap sebagaimana diatur dalam PP Nomor 46 Tahun 2015 tentang

Penyelenggaraan Program JHT sebagaimana diubah dengan PP Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas PP Nomor 46 Tahun 2015 selanjutnya "PP JHT."

JHT sebagai manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia sebagaimana diatur dalam PP JHT. (*Vide* Pasal 22 sampai dengan Pasal 32 PP No. 46 Tahun 2015)

Manfaat JHT bagi Peserta yang mencapai usia pensiun diberikan kepada Peserta pada saat memasuki usia pensiun. Sedangkan manfaat JHT bagi Peserta yang mengalami cacat total tetap, hak atas manfaat JHT diberikan kepada Peserta. Dalam hal Peserta meninggal dunia sebelum mencapai usia pensiun, hak atas manfaat JHT diberikan kepada ahli waris. meliputi janda; duda; atau anak. Dalam hal janda, duda, atau anak tidak ada, JHT diberikan sesuai urutan sebagai berikut:

- 1) keturunan sedarah Pekerja menurut garis lurus ke atas dan ke bawah sampai derajat kedua;
- 2) saudara kandung;
- 3) mertua; dan
- 4) pihak yang ditunjuk dalam wasiatnya oleh Pekerja. Apabila pihak yang ditunjuk dalam wasiat Pekerja tidak ada, JHT dikembalikan ke balai harta peninggalan.

Besarnya manfaat JHT sebesar nilai akumulasi seluruh iuran yang telah disetor ditambah hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan Peserta dan dibayar secara sekaligus. Pembayaran manfaat JHT dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu apabila Peserta telah memiliki masa kepesertaan paling singkat 10 tahun sebagai bentuk mempersiapkan diri memasuki masa pensiun. Dengan ketentuan pengambilan manfaat JHT sampai batas tertentu paling banyak 30% dari jumlah JHT, yang peruntukannya untuk kepemilikan rumah atau paling banyak 10% untuk keperluan lain sesuai persiapan memasuki masa pensiun. Selain manfaat JHT sebagaimana diuraikan sebelumnya, Peserta memperoleh manfaat layanan tambahan berupa fasilitas pembiayaan perumahan dan/atau manfaat lain.

PP JHT mengatur besarnya iuran dan tatacara pembayaran dengan diklasifikasikan:56

- 1) Peserta Penerima Upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara; dan
- 2) Peserta Bukan Penerima Upah Bagi Peserta Penerima Upah Yang Bekerja Pada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara besaran iuran JHT sebesar 5,7% dari Upah, dengan ketentuan:

- 1) 2% ditanggung oleh Pekerja; dan
- 2) 3,7% ditanggung oleh Pemberi Kerja.

Upah yang dijadikan dasar pembayaran luran JHT bagi Peserta penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja ialah Upah sebulan yang terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap. Dalam hal Upah dibayarkan secara harian, Upah sebulan sebagai dasar pembayaran luran JHT dihitung dari Upah sehari dikalikan 25.

4. Program Jaminan Pensiun (JP)

Jaminan Pensiun ialah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia sebagaimana diatur dalam PP Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun selanjutnya PP JP.

Manfaat Jaminan Pensiun diatur dalam PP JP. Jaminan Pensiun ialah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Adapun Penerima Manfaat Pensiun terdiri atas:

- 1) Peserta;
- 2) 1 orang istri atau suami yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 3) paling banyak 2 orang Anak; atau
- 4) 1 orang Orang Tua (*Vide* Pasal 14 sampai dengan Pasal 27 PP No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Pensiun)

Berkenaan dengan usia Pensiun, mulai 1 Januari 2019, usia Pensiun menjadi 57 tahun dari sebelumnya 56 tahun. Kemudian usia Pensiun selanjutnya bertambah 1 tahun untuk setiap 3 tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 tahun. Peserta dapat memilih menerima pada saat pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 tahun setelah usia pensiun (dalam hal Peserta masih tetap dipekerjakan pasca pensiun). Terdapat beberapa Manfaat Pensiun berupa, yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut: a. pensiun hari tua; b. pensiun cacat; c. pensiun Janda atau Duda; d. pensiun Anak; atau e. pensiun Orang Tua. Manfaat Pensiun dihentikan pembayarannya setelah hak atas Manfaat Pensiun berakhir.

PP JP menjelaskan mengenai Besaran luran dan Tatacara Pembayaran, yang diuraikan sebagai berikut:

- 1) luran Jaminan Pensiun wajib dibayarkan setiap bulan, dengan alokasi sebesar 3% dari Upah per bulan.
- 2) luran sebesar 3% wajib ditanggung bersama oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dan Peserta dengan ketentuan: (*vide PP No. 44 Tahun 2015 tentang*)
 - a) 2% dari upah ditanggung oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara; dan
 - b) 1% dari upah ditanggung oleh Peserta.
- 3) Upah setiap bulan yang dijadikan dasar perhitungan luran terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap pada bulan yang bersangkutan.
- 4) Batas paling tinggi Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan luran Jaminan Pensiun untuk tahun 2015 ditetapkan sebesar Rp7.000.000,00 setiap bulan.
- 5) BPJS Ketenagakerjaan setiap tahun menyesuaikan besaran Upah tertinggi dengan menggunakan faktor pengali sebesar 1 (satu) ditambah tingkat pertumbuhan tahunan produk domestik bruto tahun sebelumnya.
- 6) BPJS Ketenagakerjaan menetapkan dan mengumumkan penyesuaian batas paling tinggi paling lama 1 (satu) bulan setelah lembaga yang

5. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

Pasal 82 UU Cipta Kerja, yang mengubah UU SJSN, menyelipkan pengaturan diantara Pasal 46 dan Pasal 47, yakni Pasal 46A-E perihal Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), yang menjelaskan pada beberapa hal:

1. Penyelenggara JKP ialah BPJS ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat
2. Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) berhak mendapatkan JKP.
3. Prinsip JKP diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial
4. Tujuan JKP ialah mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada waktu pekerja/ buruh kehilangan pekerjaan

Secara hakekat, PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program JKP selanjutnya “PP JKP”, menjelaskan bahwa JKP diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami PHK dan diberikan manfaat berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja. Berdasarkan jenis program dan manfaat jaminannya, menunjukkan tugas negara dalam penyelenggaraan jaminan sosial telah cukup luas mencakup perlindungan bagi Pekerja Indonesia, baik di dalam maupun luar negeri yang sejalan dengan cakupan sesuai *International Labour Organization* (ILO).

PP JKP menguraikan bahwa manfaat JKP berupa:

- 1) Uang tunai; Manfaat uang tunai diberikan setiap bulan paling banyak 6 bulan Upah. Adapun Upah yang digunakan sebagai dasar pembayaran manfaat uang tunai ialah Upah terakhir Pekerja/Buruh yang dilaporkan Pengusaha kepada BPJS Ketenagakerjaan dan tidak melebihi batas atas Upah yang ditetapkan.
- 2) Akses informasi pasar kerja; dan Manfaat akses informasi pasar kerja diberikan dalam bentuk layanan: 1) informasi pasar kerja, yang diberikan dalam bentuk penyediaan data lowongan pekerjaan; dan/atau 2) Bimbingan jabatan, diberikan dalam bentuk asesmen diri atau penilaian diri; dan/atau konseling karir.
- 3) Pelatihan kerja, berupa pelatihan berbasis kompetensi, diselenggarakan secara daring dan/atau luring melalui Lembaga Pelatihan Kerja milik pemerintah, swasta atau perusahaan. Manfaat JKP diberikan kepada Peserta yang mengalami PHK baik untuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian waktu tidak tertentu maupun perjanjian waktu tertentu. Tentunya, penerima manfaat JKP harus bersedia untuk bekerja kembali.

Manfaat JKP dapat diajukan setelah Peserta memiliki masa iur paling sedikit 12 bulan dalam 24 bulan dan telah membayar iuran paling singkat 6 bulan berturut-turut pada BPJS Ketenagakerjaan sebelum terjadi PHK atau pengakhiran hubungan kerja Manfaat JKP bagi Peserta yang mengalami PHK dikecualikan untuk alasan Mengundurkan diri, Cacat total tetap, Pensiun, atau Meninggal dunia. Adapun hak atas manfaat JKP hilang jika pekerja/buruh tidak mengajukan permohonan klaim manfaat JKP selama 3 bulan sejak terjadi PHK, telah mendapatkan pekerjaan; atau meninggal dunia

Berdasarkan uraian program di atas, Program JKK dan JKM adalah yang paling dinamis pengaturannya, namun demikian manfaat yang diberikan terus berkembang dan diperkuat. Sementara program JHT termasuk yang banyak kontroversi sehubungan tidak konsistennya Kementerian dalam mengatur tatacara pembayaran manfaatnya.

PP JKP, menjelaskan besaran iuran JKP, yang wajib dibayarkan setiap bulan. Adapun iuran JKP sebesar 0,46 dari upah sebulan. Iuran tersebut bersumber dari iuran yang dibayarkan oleh Pemerintah Pusat dan sumber pendanaan JKP. Dengan alokasi bahwa iuran yang dibayarkan oleh Pemerintah Pusat sebesar 0,22% dari upah sebulan, sedangkan sumber pendanaan JKP ialah rekomposisi dari iuran program JKK dan JKM, dengan ketentuan: (*vide* Pasal 11 s/d Pasal 13 PP No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program JKP)

- 1) iuran JKK direkomposisi sebesar 0,14% dari Upah sebulan, sehingga iuran JKK untuk setiap kelompok tingkat risiko menjadi:
 - a. tingkat risiko sangat rendah sebesar 0,10% dari Upah sebulan;
 - b. tingkat risiko rendah sebesar 0,40% dari Upah sebulan;
 - c. tingkat risiko sedang sebesar 0,75% dari Upah sebulan;
 - d. tingkat risiko tinggi sebesar 1,13% dari Upah sebulan; dan
 - e. tingkat risiko sangat tinggi sebesar 1,60% dari Upah sebulan;
- 2) iuran JKM direkomposisi sebesar 0,10% dari Upah sebulan, sehingga iuran JKM menjadi sebesar 0,20% dari Upah sebulan.

Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan iuran ialah Upah terakhir Pekerja/Buruh yang dilaporkan oleh Pengusaha kepada BPJS Ketenagakerjaan dan tidak melebihi batas atas Upah. Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan iuran ialah Upah terakhir Pekerja/Buruh yang dilaporkan oleh Pengusaha kepada BPJS Ketenagakerjaan dan tidak melebihi batas atas Upah. Batas atas Upah untuk kesatu kali ditetapkan sebesar Rp5.000.000,00. Dalam hal Upah melebihi batas atas Upah maka Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan iuran sebesar batas atas Upah.

Sanksi jika perusahaan tidak melaksanakan kewajiban mendaftarkan pekerjajanya sebagai Peserta kepada BPJS ialah sanksi administratif sesuai Pasal 17 Ayat (1) UU BPJS dan Pasal 5 Ayat (1) PP Nomor 86 Tahun 2013 dapat berupa:

- a. Teguran tertulis, dilakukan oleh BPJS dan/atau
- b. denda, dilakukan oleh BPJS.
- c. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dilakukan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah atas permintaan BPJS.

Untuk itu, perusahaan sebaiknya menjalankan program ini sesuai peraturan yang berlaku. Sebab, sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dikenakan kepada Perusahaan dapat berdampak pada perizinan perusahaan yakni:

- a. Perizinan terkait usaha;
- b. Izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek;
- c. Izin memperkerjakan tenaga kerja asing;
- d. Izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; atau
- e. Izin Mendirikan Bangunan (IMB).

Selain itu UU BPJS mengatur pengenaan sanksi pidana terhadap pemberi kerja yang tidak menyetorkan iuran dari Pekerjaanya atau pemberi Kerja tidak membayar dan menyetor iuran yang ialah tanggung jawabnya kepada BPJS. Ketentuan Pasal 55 UU BPJS menyebutkan bahwa “Pemberi Kerja yang melanggar Pasal 19 ayat (1) atau ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 tahun watau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00.”

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan Dan Penguatan Sektor Keuangan (UU P2SK) ialah Undang-undang yang disusun dengan mekanisme omnibuslaw, yang menurut Jimly Asshiddiqie³ di negara awalnya metode ini diterapkan yakni Amerika Serikat dan Kanada dan di lingkungan negara-negara commonlaw lainnya juga masih tergolong kontroversial. Banyak pro dan kontra dari sudut pandang ilmuwan dan praktisi karena cenderung menurunkan kualitas demokrasi partisipatif, demokrasi deliberative dan demokrasi substantif, karena yang diutamakan hanyalah efisiensi, formalism, dan proseduralisme demokrasi dengan memperkuat monokratisme, yang memusatkan diri pada pemegang kekuasaan. Disamping banyak keuntungan lainnya mengingat dalam konsideran UU P2SK ini memuat landasan filosofis, sosiologis dan yuridis sebagai berikut:

- 1) perwujudan cita-cita bangsa dimana negara perlu mewujudkan pembangunan nasional yang didukung dengan perekonomian yang tangguh melalui pengembangan dan penguatan sektor keuangan yang lebih optimal;
- 2) perwujudan pengaturan baru dan penyesuaian berbagai peraturan di sektor keuangan yang sejalan dengan perkembangan industri jasa keuangan yang makin kompleks dan beragam; perekonomian nasional dan internasional yang bergerak cepat, kompetitif, dan terintegrasi; sistem keuangan yang makin maju; serta untuk memperkuat kerangka pengaturan dan pengawasan terhadap lembaga jasa keuangan yang makin kompleks dan beragam; perekonomian nasional dan internasional yang bergerak cepat, kompetitif, dan terintegrasi; sistem keuangan yang makin maju; serta untuk memperkuat kerangka pengaturan dan pengawasan terhadap lembaga jasa keuangan,
- 3) UU P3 memperkenalkan perubahan Undang-Undang, khususnya di sektor keuangan dengan menggunakan metode omnibus untuk menyelaraskan dalam 1 (satu) Undang-Undang secara komprehensif berbagai pengaturan yang terdapat dalam berbagai Undang-Undang

Berdasarkan catatan, Penulis mengidentifikasi dampak secara langsung pengaturan omnibuslaw ini dalam peraturan perundang-undangan jaminan sosial ketenagakerjaan khususnya, pada area berikut:

³ Jimly Asshiddiqie, 2020, Omnibuslaw dan Penerapannya di Indonesia, Konpres, Jakarta, Hlm. vii

Penyelenggaraan JHT berdasarkan PP JHT, menjelaskan bahwa JHT ialah manfaat yang dibayarkan sekaligus uang tunai pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Dengan demikian, manfaat JHT bagi Peserta yang mencapai usia pensiun diberikan kepada Peserta pada saat memasuki usia pensiun. Perihal usia Pensiun dalam menerima manfaat JHT berupa uang tunai dilakukan pada saat peserta berusia 56 tahun. Akan tetapi dalam masa mempersiapkan diri memasuki masa pensiun, pembayaran manfaat JHT juga dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu apabila Peserta telah memiliki masa kepesertaan paling singkat 10 tahun. Usia Pensiun dalam program JHT, yakni 56 tahun, berbeda dengan usia pensiun dalam beberapa undang-undang. Seperti halnya “UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN”, menguraikan bahwa batas usia pensiun yakni 58 tahun bagi Pejabat Administrasi dan 60 tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi. Berbeda halnya dengan PP JP, yang menguraikan Usia Pensiun, sebagai berikut:

- 1) Usia Pensiun ditetapkan 56 tahun untuk kesatu kali.
- 2) Usia Pensiun menjadi 57 tahun mulai 1 Januari 2019,
- 3) Usia Pensiun berikutnya bertambah 1 tahun untuk setiap 3 tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 tahun.
- 4) Peserta dapat memilih untuk menerima Manfaat Pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah Usia Pensiun (Dalam hal Peserta telah memasuki Usia Pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan)(*Vide* Pasal 15 PP Nomor 45 Tahun 2015 tentang Jaminan Pensiun)

Perbedaan usia Pensiun menimbulkan “ketidakpastian hukum” usia pensiun dalam penerimaan manfaat JHT dan JP yang berbeda-beda rentang waktunya. Untuk itu kedepan, seharusnya kebijakan usia dibuat dengan kebijakan yang sama.

Iuran Jaminan Pensiun berdasarkan PP JP mengatur Iuran Jaminan Pensiun wajib dibayarkan setiap bulan, dengan besaran 3% dari Upah per bulan. Iuran sebesar 3% wajib ditanggung bersama oleh Pemberi Kerja dan Peserta dengan ketentuan:

- 2% dari upah ditanggung oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara; dan
- 1% dari upah ditanggung oleh Peserta. Evaluasi atas besaran iuran dilakukan paling cepat 3 tahun dengan memperhatikan kondisi ekonomi nasional dan perhitungan kecukupan kewajiban aktuarial.

Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk penyesuaian kenaikan besaran iuran secara bertahap menuju 8% sesuai Pasal 28 ayat (4) dan ayat (5) PP JP Begitu juga hasil evaluasi menjadi dasar dalam penyesuaian kenaikan besaran iuran secara bertahap menuju 8%. Mengingat ketentuan tersebut sudah berlangsung 7 (tujuh) tahun, maka

menjadi penting bagi Pemerintah untuk melakukan evaluasi iuran jaminan Pensiun, dengan mempertimbangkan usulan dari BPJS Ketenagakerjaan.

Presiden telah mengeluarkan Instruksi Presiden No. 2 Tahun 2021 tentang “Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan”. Adapun isi dari Instruksi yang memerintahkan kepada seluruh Menteri, termasuk Kepala BKPM, Kepala BNPB, Jaksa Agung, Direksi BPJS Ketenagakerjaan, para Gubernur, para Bupati/Walikota dan Ketua DJSN, untuk:

- 1) Kesatu, menyiapkan langkah-langkah yang diperlukan sesuai tugas, fungsi dan kewenangan masing-masing untuk melakukan optimalisasi pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan.
- 2) Kedua, para Menteri, Kepala K/L, maupun Kepala Daerah untuk mendukung pelaksanaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, melalui tugas dan fungsinya masing-masing.
- 3) Ketiga, penganggaran untuk optimalisasi pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dibiayai dengan APBN, APBD dan sumber lain yang sah dan tidak mengikat. (*Vide* Disarikan dari Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021).

Tentunya optimalisasi pelaksanaan Instruksi Presiden ini menjadi penting, sehingga penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang menjadi mandat UUD Tahun 1945 dan Undang-Undang dapat terealisasi

References

- Anggono, Dwi, Bayu. 2020. Pokok-pokok Pikiran Penataan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia, Rajawali Press, Depok
- Anggono, Bayu Dwi, 2022. Pidato Pengukuhan Guru Besar: Pembaruan Penataan Peraturan Perundang-Undangan: Suatu Telaah Kelembagaan
- Asshiddiqie, Jimly, 2020, Omnibuslaw dan Penerapannya di Indonesia, Kompas, Jakarta