

Aktualisasi Perlindungan Hukum atas Jaminan Kehilangan Pekerjaan Perspektif Hukum Positif di Indonesia

Tumanda Tamba¹, Wafda Vivid Izziyana², Subaidah Ratna Juita³

^{1,2,3} Universitas Semarang/ Fakultas hukum/ Indonesia

¹tumanda.tamba@gmail.com; ²wafda@usm.ac.id; ³ratna.juita@usm.ac.id

Abstract

The purpose of implementing job loss insurance is to provide legal protection while maintaining a decent standard of living when workers lose their jobs/are laid off so that it will motivate workers to want to work again or try to be independent. This study uses a normative legal research type with research results explaining that legal protection for job loss insurance can be actualized if the entrepreneur has made contributions to the job loss insurance program for at least 12 months in 24 months and has paid contributions for a minimum of 6 consecutive months at BPJS Ketenagakerjaan prior to layoffs or termination of employment. The benefits of legal protection for job loss guarantees are regulated in Article 46D of Law Number 40 of 2004 in the form of cash, access to job market information, and job training. The right to job loss security benefits cannot be transferred, mortgaged, or confiscated as an implementation of a court decision. If a dispute occurs, the dispute resolution procedure is listed in Article 45 of Government Regulation Number 37 of 2021 through deliberation, mediation and state courts.

Keywords: *legal protection; job loss security; Indonesia.*

Abstrak

Tujuan Penyelenggaraan jaminan kehilangan pekerjaan adalah memberikan perlindungan hukum sekaligus mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja kehilangan pekerjaan/terkena PHK sehingga akan memotivasi pekerja untuk berkeinginan bekerja kembali atau berusaha mandiri. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif dengan hasil penelitian yang menjelaskan bahwa Perlindungan hukum atas jaminan kehilangan pekerjaan dapat diaktualisasikan jika pengusaha sudah melakukan iuran program jaminan kehilangan pekerjaan 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 perlindungan hukum atas jaminan kehilangan pekerjaan diatur dalam Pasal 46D Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Hak atas manfaat jaminan kehilangan pekerjaan tidak dapat dipindahtangankan, digadaikan, atau disita sebagai pelaksanaan putusan pengadilan. Jika terjadi sengketa Prosedur penyelesaian sengketa tercantum dalam Pasal 45 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 melalui musyawarah, mediasi dan pengadilan negara.

Kata Kunci: *perlindungan hukum; jaminan kehilangan pekerjaan; Indonesia.*

A. Pendahuluan

Landasan pemikiran lahirnya program jaminan kehilangan pekerjaan sebagai akibat tidak adanya jaminan sosial bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang selanjutnya di singkat dengan PHK tentu akan berdampak terhadap derajat status sosialnya, khususnya lingkungan tempat tinggalnya maupun masyarakat pada umumnya (Agus Midah,

2015) Penyelenggaraan jaminan kehilangan pekerjaan bertujuan memberikan perlindungan hukum sekaligus mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja kehilangan pekerjaan/terkena PHK sehingga akan memotivasi pekerja untuk berkeinginan bekerja kembali atau berusaha mandiri (Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004).

Tujuan penyelenggaraan jaminan kehilangan pekerjaan dimuat dalam Pasal 46B Ayat (2) perubahan ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 bahwa jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja kehilangan pekerjaan . Jaminan kehilangan pekerjaan merupakan hak pekerja apabila mengalami PHK, satu jenis program jaminan sosial yaitu jaminan kehilangan pekerjaan menjadi tambahan aturan yang tertuang pada Pasal 18. Dengan pengertian bahwa Jaminan kehilangan pekerjaan merupakan jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja yang mengalami PHK berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja (Agus Wijaya, 2022).

Perlindungan hukum atas Kepesertaan jaminan kehilangan pekerjaan diatur dalam Pasal 46C Ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 bahwa peserta jaminan kehilangan pekerjaan adalah setiap orang yang telah melakukan pembayaran iuran. Peserta ini merupakan pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha dan telah terdaftar serta membayar iuran (Ario Adrianto,2017). Ketentuan lain penyelenggaraan program jaminan kehilangan pekerjaan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Pasal 2 Ayat (1) yang secara tegas mewajibkan pengusaha mengikutsertakan pekerja sebagai peserta dalam jaminan kehilangan pekerjaan. Kebijakan pemerintah pada Peserta jaminan kehilangan pekerjaan terdiri dari *pertama*, pekerja yang telah diikutsertakan oleh pengusaha dalam program jaminan sosial; *kedua* pekerja yang baru didaftarkan oleh pengusaha dalam program jaminan sosial. Adapun, persyaratan yang harus dipenuhi adalah warga negara Indonesia; belum mencapai usia 54 tahun pada saat mendaftar; dan mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha.

Rekonstruksi dalam Omnibus Law Pengusaha yang mendaftarkan pekerja dalam program jaminan kehilangan pekerjaan wajib menyerahkan formulir pendaftaran yang telah diisi secara lengkap dan benar kepada BPJS Ketenagakerjaan paling lama tiga puluh hari sejak tanggal pekerja tersebut mulai bekerja. Berdasarkan latarbelakang tersebut maka focus pada penelitian ini adalah Aktualisasi Perlindungan Hukum atas Jaminan Kehilangan Pekerjaan Perspektif Hukum Positif di Indonesia.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif, Metode pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yang digunakan untuk menjabarkan konsep perlindungan hukum jaminan kehilangan pekerjaan, pengumpulan data dilakukan dengan cara studi pustaka (*bibliography study*), studi dokumen (*document study*) mengutip dan menganalisis teori hukum, asas hokum dan peraturan perundang-undangan. Teknik analisis data dilakukan secara kualitatif dengan pola berfikir deduktif yakni proses analisa yang berangkat dari rekontruksi perlindungan hukum jaminan kehilangan pekerjaan yang sifatnya umum berdasarkan asas hukum yang digunakan baik hukum tertulis maupun tidak tertulis, kemudian diaplikasikan kepada kesimpulan yang bersifat khusus setelah terlebih dahulu dilakukan kategorisasi. Pengolahan data dimulai dengan editing, klasifikasi, verifikasi, analisis, dan konklusi (Yamin & Utji Sri Wulan Wuyandari, 2018).

C. Hasil dan Pembahasan

Perlindungan hukum atas jaminan kehilangan pekerjaan dapat diaktualisasikan jika pengusaha yang mempekerjakan pekerja, sudah melakukan iuran program jaminan kehilangan pekerjaan sebesar 0,46% dari upah sebulan. Besaran iuran 0,46% bersumber dari iuran yang dibayarkan oleh pemerintah dan sumber pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan. Iuran yang dibayarkan oleh pemerintah pusat sebesar 0,22% sebulan (Putri Ayu Ratna Hari, Sonhaji, & Solechan, 2016). Iuran yang bersumber dari pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan merupakan rekomposisi dari iuran program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Iuran jaminan kecelakaan kerja direkomposisi sebesar 0,14% dari upah sebulan, dan iuran jaminan kematian direkomposisi sebesar 0,10% dari upah sebulan. Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan iuran merupakan upah terakhir pekerja yang dilaporkan oleh pengusaha kepada BPJS Ketenagakerjaan dan tidak melebihi batas atas upah (Fithriatus Shalihah, 2019).

Batas atas upah untuk pertama kali ditetapkan sebesar Rp5.000.000,00. Apabila upah melebihi batas atas upah, upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan iuran sebesar batas atas upah. Besaran iuran dan batas atas upah dilakukan evaluasi secara berkala setiap dua tahun dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi nasional dan perhitungan kecukupan kewajiban aktuarial. Iuran dibayarkan kepada BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan data kepesertaan dari BPJS Ketenagakerjaan (Ratih Ananda Putri, 2019) .

Manfaat perlindungan hukum atas jaminan kehilangan pekerjaan diatur dalam Pasal 46D Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004, Ayat (1). Manfaat jaminan kehilangan pekerjaan berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Selanjutnya, Ayat (2) menegaskan bahwa jaminan kehilangan pekerjaan berupa uang tunai diberikan paling banyak enam bulan upah. Manfaat perlindungan hukum bagi yang mengalami PHK, baik untuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu maupun perjanjian kerja waktu tertentu (Muhammad Rasyiq Fadlan, 2022). Selain itu, penerima manfaat jaminan kehilangan pekerjaan harus bersedia untuk kembali bekerja. Manfaat jaminan kehilangan pekerjaan dapat diajukan setelah peserta memiliki masa iuran 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 jaminan kehilangan pekerjaan bagi peserta yang mengalami PHK dikecualikan untuk alasan PHK karena mengundurkan diri; cacat total tetap; pensiun; atau meninggal dunia. Manfaat jaminan kehilangan pekerjaan bagi peserta yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu diberikan apabila PHK oleh pengusaha dilakukan sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (Haris Djayadi, 2021).

Pemberian manfaat uang tunai yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan diberikan setiap bulan paling banyak enam bulan upah dengan ketentuan Sebesar 45% dari upah untuk tiga bulan pertama; dan Sebesar 25% dari upah untuk tiga bulan berikutnya. Upah yang digunakan sebagai dasar pembayaran manfaat uang tunai merupakan upah terakhir pekerja yang dilaporkan pengusaha kepada BPJS Ketenagakerjaan dan tidak melebihi batas atas upah yang ditetapkan.

Batas atas upah untuk pertama kali ditetapkan sebesar Rp5.000.000,00. Besaran batas atas upah dilakukan evaluasi setiap dua tahun. Dalam hal terjadi PHK dan upah pekerja yang dilaporkan tidak sesuai dengan upah yang sebenarnya sehingga terdapat kekurangan pembayaran manfaat uang tunai, pengusaha wajib membayar kekurangan uang tunai kepada pekerja.

Selain pemberian uang tunai bagi pekerja yang terkena PHK, pemerintah memberikan Akses Informasi Pasar Kerja yang diberikan dalam bentuk layanan informasi pasar kerja dan/atau bimbingan jabatan. Layanan ini dilakukan oleh pengantar kerja dan/atau petugas antar kerja melalui sistem informasi ketenagakerjaan. Layanan informasi pasar kerja diberikan dalam bentuk penyediaan data lowongan pekerjaan, sedangkan layanan bimbingan jabatan diberikan dalam bentuk asesmen diri atau penilaian diri; konseling karir.

Aktualisasi perlindungan hukum atas jaminan kehilangan pekerjaan Selanjutnya adalah Manfaat pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Manfaat pelatihan kerja ini dapat dilakukan melalui integrasi akses informasi pasar kerja dan sistem informasi BPJS Ketenagakerjaan

dalam sistem informasi ketenagakerjaan. Adapun penyelenggaraan manfaat pelatihan kerja dapat dilakukan secara daring dan/atau luring. Pelatihan kerja dilakukan melalui lembaga pelatihan kerja milik pemerintah, swasta, atau perusahaan. Dalam pelaksanaannya lembaga pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan lembaga sertifikasi profesi untuk menyelenggarakan sertifikasi kompetensi melalui uji kompetensi.

Aktualisasi Pelaksanaan Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan dapat diajukan paling banyak tiga kali selama masa usia kerja dengan ketentuan berikut: pertama, diajukan oleh peserta paling cepat setelah terpenuhinya masa iuran dan kepesertaan; kedua, diajukan oleh peserta paling sedikit setelah terpenuhinya masa iur selama lima tahun sejak memperoleh manfaat jaminan kehilangan pekerjaan pertama; dan ketiga, diajukan oleh peserta paling sedikit setelah terpenuhinya masa iuran selama lima tahun sejak memperoleh manfaat jaminan kehilangan pekerjaan kedua.

Apabila pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program jaminan kehilangan pekerjaan dan terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib memenuhi hak pekerja/buruh berupa manfaat uang tunai dengan perhitungan sesuai ketentuan yang diberikan secara sekaligus; dan manfaat pelatihan kerja sesuai ketentuan. Kewajiban pemenuhan hak pekerja/buruh atas manfaat uang tunai dan manfaat pelatihan kerja tersebut dikecualikan bagi pengusaha pada usaha mikro.

Pengusaha yang menunggak iuran jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian sebagai sumber pendanaan program jaminan kehilangan pekerjaan sampai dengan tiga bulan berturut-turut dan terjadi PHK, BPJS Ketenagakerjaan wajib membayar manfaat uang tunai sesuai ketentuan kepada peserta. Apabila BPJS Ketenagakerjaan telah membayar manfaat uang tunai, pengusaha wajib melunasi tunggakan iuran. Pengusaha yang menunggak iuran jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kesehatan sebagai sumber pendanaan program jaminan kehilangan pekerjaan kematian. lebih dari tiga bulan berturut-turut dan terjadi pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha wajib membayar terlebih dahulu manfaat uang tunai kepada peserta. Apabila pengusaha telah melunasi seluruh tunggakan iuran dan denda yang menjadi kewajibannya, pengusaha dapat meminta penggantian manfaat uang tunai yang telah dibayarkan kepada BPJS Ketenagakerjaan. Hak atas manfaat jaminan kehilangan pekerjaan tidak dapat dipindahtangankan, digadaikan, atau disita sebagai pelaksanaan putusan pengadilan.

Perlindungan hukum atas jaminan kehilangan pekerjaan Apabila terjadi sengketa yang terjadi antara peserta dengan BPJS Ketenagakerjaan dan/atau antara peserta dengan pengusaha, sengketa yang terjadi di antara para pihak tersebut dikategorikan sebagai sengketa dalam bidang keperdataan dan sengketa mengenai hak-hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Prosedur penyelesaian sengketa tercantum dalam Pasal 45 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021:

- a. Penyelesaian secara musyawarah. dilakukan oleh para pihak yang bersengketa. penyelesaian ini dapat diadakan perdamaian.

- b. Penyelesaian melalui mediasi. Jika, penyelesaian secara musyawarah tidak terlaksana, maka, diselesaikan secara mediasi. Penyelesaian melalui mediasi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. Penyelesaian melalui pengadilan negeri. Jika, mekanisme penyelesaian melalui mediasi tidak dapat terlaksana, maka, dapat diajukan ke pengadilan negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

D. Simpulan

Perlindungan hukum atas jaminan kehilangan pekerjaan dapat diaktualisasikan berdasarkan hukum positif di Indonesia jika pengusaha sudah melakukan iuran program jaminan kehilangan pekerjaan. Jaminan kehilangan pekerjaan dapat diajukan setelah peserta memiliki masa iuran 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 perlindungan hukum atas jaminan kehilangan pekerjaan diatur dalam Pasal 46D Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Selain pemberian uang tunai, pemerintah memberikan akses informasi pasar kerja yang diberikan dalam bentuk layanan informasi pasar kerja dan/atau bimbingan jabatan. Jaminan kehilangan pekerjaan dapat diajukan paling banyak tiga kali selama masa usia kerja. Jika, pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kehilangan pekerjaan dan terjadi PHK, pengusaha wajib memenuhi hak pekerja berupa manfaat uang tunai dengan perhitungan sesuai ketentuan yang diberikan secara sekaligus; dan manfaat pelatihan kerja sesuai ketentuan namun dikecualikan bagi pengusaha pada usaha mikro. Pengusaha yang menunggak iuran jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian sebagai sumber pendanaan program jaminan kehilangan pekerjaan sampai dengan tiga bulan berturut-turut dan terjadi PHK, BPJS Ketenagakerjaan wajib membayar manfaat uang tunai sesuai ketentuan kepada peserta dan pengusaha wajib melunasi tunggakan iuran. Hak atas manfaat jaminan kehilangan pekerjaan tidak dapat dipindahtangankan, digadaikan, atau disita sebagai pelaksanaan putusan pengadilan. Jika terjadi sengketa yang terjadi antara peserta dengan BPJS Ketenagakerjaan dan/atau antara peserta dengan pengusaha, dikategorikan sebagai sengketa dalam bidang keperdataan. Prosedur penyelesaian sengketa tercantum dalam Pasal 45 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021.

Daftar Pustaka

Muhammad Rasyiq Fadlan. (2022) *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dihubungkan dengan UU No.2 Tahun 2004 tentang*

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bandung: Bandung Conference Series: Law Studies. <https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSLs/article/download/2590/1595>

Fithriatus Shalihah. (2019). *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif*. Riau: UIR Law Review Volume 01, Nomor 02 <https://journal.uir.ac.id/index.php/uirlawreview/article/view/955/610>

Mohammad Robi Rismansyah. (2019). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Indonesia Di Tempat Kerja Dan Kaitannya Dengan Pembangunan Ekonomi Nasional*. Bandung: Padjadjaran Law Review P-ISSN : 2407-6546 Volume 7, Nomor 2. <http://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/plr/article/download/475/333/>

Ratih Ananda Putri. (2019). *Perlindungan Hak Asasi Manusia terhadap Diskriminasi Kespapatam Mendapatkan Upah bagi Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia ditinjau dari Cedaw tahun 1979, Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951, DAN Konvensi ILO Nomor 111 tahun 1958*. Bandung: Jurnal Bina Mulia Hukum Volume 3, Nomor 2 <http://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/jbmh/article/download/149/89/>

Agus Wijaya. (2022). *Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan setelah Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja*. Semarang: Diponegoro Law Journal Vol. 11, No. 2. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/article/download/33437/26800>

Putri, Ayu Ratna Hari., Sonhaji., & Solechan. (2016). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Semarang*. Semarang: Diponegoro Law Review, Vol.5, (No.2), p.6. <https://media.neliti.com/media/publications/19015-ID-perlindungan-hukum-terhadap-hak-hak-pekerja-yang-terkena-pemutusan-hubungan-kerj.pdf>

Haris Djayadi. (2021). *Sistem Ketenagakerjaan dalam Konstelasi Hukum Positif dan Hukum Islam di Indonesia*. Inovatif Volume 7, No. 2. <http://jurnal.iaih.ac.id/index.php/inovatif/article/download/231/130/>

Adrianto, Ario. "Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Sistem Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Perspektif Hukum Islam." Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2017. <http://repositori.uinalauddin.ac.id/1725/1/ARIO%20ADRIANTO%20%2810300112058%29.pdf>

Kusuma, Rahmawati. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Prenadamedia Group, Divisi Kencana,. <https://books.google.co.id/books?id=Qb-NDwAAQBAJ>.

Midah, Agus. (2015). *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. USUpres, n.d. <https://books.google.co.id/books?id=Z8t3s1Dr3WMC>.

Yamin dan Utji Sri Wulan Wuyandari. (2018). *Nukilan Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Panncasil