

Perlindungan Hukum Pekerja di Bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasca Berlakunya PERPU Cipta Kerja

Dede Agus

Fakultas Hukum, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

E-mail: de2agus@untirta.ac.id

DOI: <http://dx.doi.org/10.51825/yta.v3i3.22136>

Info Artikel

| Submitted: 26 September 2023 | Revised: 28 November 2023 | Accepted: 30 November 2023

How to cite: Dede Agus, "Perlindungan Hukum Pekerja di Bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasca Berlakunya PERPU Cipta Kerja", *Yustisia Tirtayasa: Jurnal Tugas Akhir*, Vol. 3 No. 3, Desember, 2023", hlm. 256-271

ABSTRACT:

The safeguarding of laborers and workers' rights within the framework of social security has evolved through various legislative phases, originating from the Dutch colonial era and culminating in the recent enactment of the Job Creation Perpu No. 2 of 2022. This paper aims to scrutinize the legal protection afforded to laborers in the realm of social security following the implementation of the Job Creation Perpu. Employing normative juridical methods and utilizing statute and conceptual approaches, this research leverages secondary data and qualitative descriptive analysis to explore solutions to legal quandaries. The study reveals that the Job Creation Perpu has modified and updated provisions pertaining to workers' social security within Law No. 40 of 2004 on the National Social Security System and Law No. 24 of 2011 on Organizers of the Social Security Bodies. Consequently, the social security framework now encompasses six distinct programs: health insurance, work accident insurance, old age insurance, pension insurance, death insurance, and job loss insurance. The addition of job loss insurance as a supplementary program enriches social security for workers by offering cash benefits, access to labor market information, and job training to those experiencing layoffs. This comprehensive approach enhances the protection of workers against socio-economic risks within the ambit of social security.

Keywords: *The Law Protection, Labours, Social Security, Job Creation PERPU*

ABSTRAK:

Perlindungan hukum pekerja di bidang jaminan sosial tenaga kerja dilakukan oleh berbagai peraturan perundangan yang diawali sejak jaman penjajahan Belanda, dan sekarang berlaku pula Perpu Cipta Kerja No.2 Th 2022 tentang Cipta Kerja. Oleh karena itu, tulisan ini bermaksud mengkaji perlindungan pekerja di bidang jaminan sosial tenaga kerja pasca berlakunya Perpu Cipta Kerja. Metode, tipe penelitian hukum, yaitu penelitian untuk mencari pemecahan atas isu hukum, jenisnya yuridis normatif, pendekatan perundang-undangan dan konseptual, data sekunder serta dianalisa deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perpu Cipta Kerja telah merubah atau merevisi pasal-pasal yang mengatur tentang jaminan sosial tenaga kerja dalam UU No. 40 Th 2004 tentang SJSN dan UU No.24 Th 2011 tentang BPJS, menjadi 6 (enam) program: jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, dan jaminan kehilangan pekerjaan. Jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) sebagai tambahan program adalah jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja yang mengalami PHK berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja, sehingga jaminan sosial tenaga kerja lebih lengkap dalam melindungi pekerja dari risiko sosial ekonomis.

Kata Kunci : *Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Jaminan Sosial, PERPU Cipta Kerja.*

PENDAHULUAN

Manusia dalam hidupnya menghadapi ketidakpastian, baik ketidakpastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian yang sifatnya murni disebut dengan risiko. Risiko terdapat dalam berbagai bidang, dan dapat digolongkan dalam dua kelompok utama, yaitu risiko fundamental dan risiko khusus.

Risiko fundamental bersifat kolektif dan dirasakan oleh seluruh masyarakat, seperti risiko politis, sosial-ekonomis, hankam dan internasional. Risiko khusus lebih bersifat individual karena dirasakan oleh perorangan, seperti risiko terhadap harta benda, risiko terhadap diri pribadi dan risiko terhadap kegagalan usaha¹. Begitu pula pekerja menghadapi risiko-risiko.

Setiap pekerja dan juga setiap orang pasti pada suatu saat akan mencapai hari tua. Produktivitas kerja suatu saat akan menurun, sehingga perlu diganti dengan pekerja yang lebih muda, dengan demikian pekerja tersebut akan diberhentikan dari pekerjaannya, yang tentu hal ini membawa akibat penghasilannya berhenti pula. Seorang pekerja juga dapat pula mengalami kecelakaan kerja sehingga dapat mengganggu kelancaran penerimaan penghasilannya.

Pekerja juga dapat menderita sakit mulai dari yang ringan sampai yang berat dan harus dirawat di rumah sakit, perawatan itu memerlukan pembiayaan yang akan memberatkan gaji atau upahnya. Lebih-lebih apabila seorang pekerja sebagai pencari nafkah meninggal dunia, dan penghasilannya dihentikan, maka keluarga yang

ditinggalkan akan kehilangan sumber penghasilannya.

Oleh karena risiko-risiko di atas selalu dihadapi oleh setiap pekerja dan bersifat universal, maka diperlukan suatu instrumen atau alat yang dapat menanggulangi atau setidaknya-tidaknya dapat mencegah atau mengurangi timbulnya risiko-risiko yang dialami oleh pekerja. Instrumen atau alat yang ampuh dan tepat untuk menanggulangi risiko-risiko sosial ekonomis disebut dengan jaminan sosial (Jaminan Sosial Tenaga Kerja).

Penjelasan Umum Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyatakan: Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.

Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain :

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Jaminan sosial merupakan hak dari pekerja untuk mendapatkan perlindungan dan merupakan kewajiban dari pengusaha untuk memberikan perlindungan kepada pekerja. Bahkan hak atas jaminan sosial di dunia internasional merupakan hak asasi manusia yang tercantum dalam Deklarasi Hak-hak Asasi Manusia Perserikatan

¹Zainal Asikin et.al, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: RadjaGrafindo Persada, 2006), hlm.77.

Bangsa-bangsa (PBB), di mana disebutkan bahwa setiap orang berhak atas perlindungan dan jaminan pada waktu mengalami sakit, cacad, hari tua, meninggal dunia dan menganggur. Oleh karena itu, ILO (*International Labour Organization*) dalam Konvensi Nomor 102 Tahun 1952 tentang Standar Minimum Jaminan Sosial menyebutkan setidaknya-tidaknya tiga dari sembilan cabang program jaminan sosial yang secara minimum harus diberikan kepada pekerja, yaitu jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan².

Dilingkup nasional, hak atas jaminan sosial tersirat di dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 H ayat (3) perubahan kedua UUD 1945. Pasal 27 ayat (2) merumuskan bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", sedangkan Pasal 28 H ayat (3) perubahan kedua UUD 1945 merumuskan: "Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat".

Oleh karena penghidupan yang layak dan jaminan sosial merupakan hak tiap warga negara, khusus dibidang jaminan sosial tenaga kerja, maka peraturan pelaksanaan lebih lanjut dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 telah terbentuk, yaitu Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta peraturan pelaksanaan lainnya. Menurut Undang-undang No.3 Tahun 1992, jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga tenaga kerja dalam bentuk

santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia (Pasal 1 angka 1). Menurut Suratman, alasan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja adalah :³ (i) untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur; dan (ii) perlindungan terhadap tenaga kerja akan memberikan ketenangan kerja dan berdampak positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktifitas kerja.

Sebagaimana telah disebutkan di atas bahwa jaminan sosial tenaga kerja sebagai alat yang ampuh dan tepat bagi perlindungan pekerja dalam menanggulangi risiko-risiko sosial ekonomis. Perlindungan pekerja perlu dilakukan karena ada adagium "pekerja adalah tulang punggung perusahaan", hal ini dapat bermakna tanpa adanya pekerja perusahaan tidak akan bisa berjalan dan tidak akan bisa pula ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional⁴.

Perlindungan dapat dilakukan dengan berbagai jalan diantaranya perlindungan ekonomis berupa jaminan sosial tenaga kerja⁵, yang pengaturannya telah mengalami perkembangan yang panjang dari masa ke masa, yaitu dimulai dari jaman penjajahan pemerintahan Hindia Belanda sampai jaman kemerdekaan Republik Indonesia baik era awal kemerdekaan maupun di era reformasi⁶.

²Keterangan Pemerintah Atas RUU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

³Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: RadjaGrafindo Persada, 2019), hlm.92.

⁴Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan kerja*,

(Jakarta: RadjaGrafindo Persada, 2007), hlm.77.

⁵*Ibid*, hlm.78.

⁶Dede Agus, "Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja", *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum* 8, No.1 (2014): 56,

Perlindungan hukum pekerja di bidang jaminan sosial tenaga kerja secara masif, kuat dari segi dasar hukumnya dan lengkap dari segi program-program jaminannya, yaitu sejak berlakunya Undang-undang No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta peraturan pelaksanaannya.

Hal ini berlangsung dalam jangka waktu yang lama sampai berlakunya Undang-undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sebagai peraturan pelaksanaan dari UU No. 40 Tahun 2004.

Meskipun UU No.3 Tahun 1992 telah dinyatakan tidak berlaku lagi oleh UU No. 40 Tahun 2004, namun program-program jaminannya sebagian besar diteruskan dan dilengkapi oleh undang-undang yang baru tersebut. Diteruskan dan ditambah kemanfaatannya dengan berlakunya UUSJSN jo.UUBPJS, dengan kata lain jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) bertransformasi ke dalam BPJS (BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan⁷).

Bahkan dengan berlakunya Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, program-program jaminan sosial tenaga kerja yang telah ada tetap diteruskan dengan memperoleh tambahan program jaminan baru, yaitu program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP).

Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dinyatakan

inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi (MK) melalui Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020, yaitu bahwa UU Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai tenggang waktu dalam putusan tersebut yaitu 2 (dua) tahun⁸.

Kini sebagai pengganti Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah berlaku Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (Perpu) No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang telah disahkan menjadi Undang-undang oleh Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023. Perpu ini sejatinya merupakan upaya pemerintah (dalam hal ini Presiden) untuk memberikan jaminan kepastian hukum pasca status inkonstitusional bersyarat UU Cipta Kerja oleh MK⁹.

Oleh karena itu, tulisan ini akan mengkaji perlindungan pekerja di bidang jaminan sosial tenaga kerja pasca berlakunya Perpu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian hukum yang jenisnya yuridis normatif, dilakukan untuk mencari pemecahan atas isu hukum dan hasil yang dicapai memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogyanya atas isu yang diajukan¹⁰.

Pendekatan yang digunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan

⁹Dede Agus, "Eksistensi Hubungan Industrial Pancasila Pasca Disahkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja", *Jurnal Ius Constituendum* 8, No.1 (2023): 88, DOI: <http://dx.doi.org/10.26623/jic.v8i1.6276>.

¹⁰Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), hlm.35.

DOI: <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v8no1.286>.

⁷BPJS Ketenagakerjaan: Sejarah Singkat, Jenis, Visi dan Misi, <https://www.kompas.com>, Rabu, 15 Januari 2020,16.00 WIB.

⁸MK : Inkonstitusional Bersyarat, UU Cipta Kerja Harus Diperbaiki dalam jangka Waktu Dua tahun, <https://www.mkri.id>. Kamis, 25 November 2021, diunduh Selasa, 04 Januari 2022, pukul 05.45 WIB.

meneliti dan menelaah perundang-undangan ketenagakerjaan dan cipta kerja, dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dilakukan untuk memahami konsep-konsep hukum ketenagakerjaan. Data dan Sumber data adalah data sekunder (penelitian kepustakaan) dan akhirnya data diolah serta dilakukan analisa secara deskriptif kualitatif.

PEMBAHASAN

1. Perlindungan Pekerja di Bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sebelum Berlakunya Perpu Cipta Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja sebagai alat yang ampuh dan tepat bagi perlindungan pekerja dalam menanggulangi risiko-risiko sosial ekonomis, maka pengaturannya pun telah mengalami perkembangan yang panjang dari masa ke masa, yaitu dimulai dari jaman penjajahan pemerintahan Hindia Belanda sampai jaman kemerdekaan Republik Indonesia baik era awal kemerdekaan maupun di era reformasi¹¹.

Pengaturan pada jaman penjajahan pemerintahan Hindia Belanda dasar hukumnya adalah Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) dan disusul kemudian dengan keluarnya Peraturan Kecelakaan atau Ongevallen-Regelling tahun 1939.

Dalam KUH Perd diatur dalam Pasal 1602 w ayat (1-3), yang pada pokoknya majikan (pengusaha) wajib untuk mengatur tempat kerja, alat-alat kerja serta memberikan petunjuk tentang cara-cara dan sikap yang aman dalam melakukan pekerjaan, agar pekerja terhindar dari kecelakaan kerja, dan jika pekerja mengalami kecelakaan kerja diakibatkan oleh kelalaian pengusaha maka buruh akan mendapat ganti

kerugian, dan sebaliknya jika tidak terbukti maka pekerja tidak mendapat ganti kerugian.

Dengan demikian perlindungan pekerja melalui Pasal 1602 w KUH Perdata tidak terlindungi mengingat sulitnya membuktikan unsur kesalahan. Berkaitan dengan ini Zainal Asikin dkk berpendapat bahwa:¹²

Ketentuan Pasal 1602 w KUH Perdata tidak mungkin dapat dilaksanakan karena :

- 1) Buruh kebanyakan berpendidikan minim, sehingga tidak/belum mengenal bagaimana beracara di pengadilan.
- 2) Biaya beracara di pengadilan relatif cukup besar.
- 3) Sulit untuk mendapatkan saksi dari rekan sekerja guna membuktikan kelalaian majikan (pengusaha : kursif penulis), karena rekan-rekannya tentu saja tak akan mau terlibat, takut dipecat oleh pengusaha.
- 4) Kalaupun buruh nekad menuntut, akan menimbulkan keretakan pada hubungan kerjanya dengan pengusaha.

Dalam rangka melindungi pekerja yang mendapat kecelakaan kerja, maka unsur kesalahan dilepaskan dan ganti rugi karena kecelakaan didasarkan atas tanggung jawab pengusaha yang terjadi di perusahaannya.

Pemberian ganti rugi dipandang sebagai risiko menjalankan perusahaan (*resque professional*) yang berarti apabila pekerja mengalami kecelakaan berhubung dengan hubungan kerja tidak perlu lagi membuktikan ada tidaknya unsur kesalahan pihak pengusaha, tetapi

¹¹Dede Agus, *Loc.Cit.*

¹²Zainal Asikin et.al, *Op.Cit*, hlm.82.

begitu terjadi kecelakaan kerja menjadi tanggung jawab pengusaha¹³.

Dengan demikian menggunakan Peraturan Kecelakaan atau Ongevallen-Regelling tahun 1939. Kecelakaan kerja menurut peraturan ini adalah kecelakaan jasmani dan dikaitkan dengan kerja di perusahaan. Tentang Peraturan Kecelakaan atau Ongevallen-Regelling F.X. Djumialdji berpendapat :¹⁴

Dengan adanya Ongevallen-Regelling 1939 ini buruh sudah agak mendapat perlindungan sebab menurut Ongevallen-Regelling tanggung jawab segala kecelakaan yang terjadi dalam kerja di perusahaan diletakkan pada perusahaan, tanpa memperhatikan apakah kecelakaan tadi disebabkan karena kebetulan atau sebab keadaan (*overmacht*) atau karena kesalahan atau karena kekurangan-kekurangan dari pihak majikan atau karena kesalahan pihak buruh. Hanya dalam hal buruh dengan sengaja menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, tanggung jawab tidak diletakkan pada majikan.

Jika pada waktu berlakunya Pasal 1602 w KUH Perdata pekerja sama sekali tidak mendapat perlindungan apabila mengalami kecelakaan kerja, maka dengan berlakunya Peraturan Kecelakaan atau Ongevallen-Regelling 1939, pekerja sudah agak mendapatkan perlindungan bila mengalami kecelakaan kerja.

Tetapi Ongevallen-Regelling ini pun mengandung kelemahan, sebab yang dikategorikan kecelakaan kerja adalah kecelakaan jasmani dan dikaitkan dengan kerja di perusahaan. Sedangkan kecelakaan kerja mungkin saja ditimbulkan oleh penyakit yang timbul karena hubungan kerja dan kecelakaan kerja tidak hanya dikaitkan dengan kerja

di perusahaan, tetapi kecelakaan kerja berhubungan dengan hubungan kerja.

Pengaturan jaminan sosial tenaga kerja pada jaman kemerdekaan Negara Republik Indonesia terus mengalami pergeseran (perubahan). Hal ini mengingat pengaturan-pengaturan sebelumnya baik dalam KUH Perdata maupun Peraturan Kecelakaan atau *Ongevallen-Regelling* tahun 1939 belum memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja di bidang jaminan sosial tenaga kerja. Oleh karena itu, pada awal kemerdekaan Ongevallen-Regelling 1939, pada tahun 1947 diganti oleh UU Kecelakaan No.33 Tahun 1947, dan dinyatakan berlaku bagi seluruh Indonesia oleh UU No. 2 Tahun 1951.

Menurut Iman Soepomo Undang-undang Kecelakaan tetap memakai prinsip *resque professional*, tetapi sudah lebih maju dibandingkan Ongevallen-Regelling. Undang-undang Kecelakaan mencakup kecelakaan yang menimpa buruh dalam hubungan kerja, yaitu kecelakaan yang ada hubungannya dengan hubungan kerja termasuk penyakit yang timbul sebagai akibat menjalankan pekerjaan di perusahaan, artinya seorang pekerja yang menderita penyakit jabatan (*occupational diseases*) berhak atas ganti rugi¹⁵.

Untuk lebih memberikan perlindungan bagi pekerja maka diberlakukan UU No.14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Menurut Adrian Sutedi program jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia sesungguhnya sudah dimulai dirintis sejak tahun-tahun awal kemerdekaan, ketika UU No.33 Th 1947 tentang Kecelakaan Kerja, dan Undang-undang yang agak lengkap mengatur

¹³Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), hlm.140.

¹⁴F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1992), hlm.63-64.

¹⁵ Iman Soepomo, *Op.Cit*, hlm.140.

jaminan sosial tenaga kerja lahir tahun 1969, yaitu UU No.14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja¹⁶.

Dalam Undang-undang ini juga mengatur dan menjadi dasar hukum pengaturan jaminan sosial tenaga kerja khususnya Pasal 10 dan Pasal 15. Pasal 10 merumuskan bahwa :

Pemerintah membina perlindungan tenaga kerja yang mencakup :

- 1) Norma keselamatan kerja;
- 2) Norma kesehatan kerja dan hygiene perusahaan;
- 3) Norma kerja;
- 4) Pemberian ganti kerugian, perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja.

Sedangkan Pasal 15 merumuskan bahwa: “pemerintah mengatur penyelenggaraan pertanggung jawaban sosial dan bantuan sosial bagi tenaga kerja dan keluarganya”. Dalam penjelasan pasal tersebut disebutkan bahwa :

Cara yang paling tepat ialah dengan mengadakan pertanggung jawaban sosial yang dipikul oleh semua pihak yang kelak akan diatur oleh peraturan perundangan. Sudah selayaknya jika dalam badan dan lembaga yang menyelenggarakan pertanggung jawaban sosial ini semua pihak turut duduk.

Jaminan dan bantuan sosial tersebut meliputi antara lain jaminan sakit, hamil, bersalin, hari tua, meninggal dunia, cacat dan mengganggur bagi seluruh tenaga kerja termasuk tani dan nelayan.

Untuk melaksanakan ketentuan UU No.14 Tahun 1969 khususnya Pasal 10 dan 15 maka diberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) dan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 1977 tentang Perum

ASTEK. Dengan demikian pembayaran ganti kerugian menjadi tanggung jawab Perum ASTEK dan kemudian PT. ASTEK (Persero) berdasarkan pada ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 1 angka 1 yang menyebutkan bahwa :“badan penyelenggara adalah PT. ASTEK (Persero)”. Kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menjadi PT. Jamsostek (Persero).

Jaminan yang diberikan menurut PP No. 33 Tahun 1977 dan PP No.34 Tahun 1977 tidak hanya ganti kerugian karena kecelakaan kerja saja, tetapi meliputi pula jaminan kematian dan jaminan hari tua, yang dikenal dengan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua. Dengan demikian terjadi pergeseran pembayaran ganti kerugian, yang semula ditanggung langsung oleh pengusaha menjadi menggunakan mekanisme asuransi.

Pelaksanaan lebih lanjut Undang-undang No.14 Tahun 1969 khususnya Pasal 10 dan 15 sekaligus memberikan dasar hukum yang kuat tentang jaminan sosial tenaga kerja maka diberlakukan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-undang ini juga mencabut berlakunya Undang-undang Kecelakaan tahun 1947 *juncto* Undang-undang No. 2 Tahun 1951. Dengan demikian hingga era reformasi sekarang ini dasar hukum pengaturan tentang

¹⁶Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm.183-184.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah Undang-undang No. 3 Tahun 1992 beserta peraturan pelaksanaannya.

Bahkan dengan berlakunya Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan kebijakan umum di bidang ketenagakerjaan UU No. 3 Tahun 1992 tetap masih berlaku.

Dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 pengaturan jaminan sosial tenaga tercantum dalam Pasal 99, yang berbunyi :¹⁷

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan berlakunya Undang-undang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Undang-undang No. 40 Tahun 2004) eksistensi jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 masih tetap diakui.

Hal ini tersirat dalam Bab VIII Ketentuan Peralihan Pasal 52 ayat (1a), yang pada pokoknya mengatur bahwa Perusahaan Perseroan (Persero) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (PT. Jamsostek) yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan berdasarkan UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja tetap berlaku sepanjang belum disesuaikan dengan Undang-undang No. 40 Tahun 2004.

Meskipun sekarang telah berlaku Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan

Sosial (BPJS) sebagai peraturan pelaksanaan dari Undang-undang No. 40 Tahun 2004 khususnya Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 52, jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan UU No. 3 Tahun 1992 tetap masih berlaku.

Berdasarkan Bab XVII Ketentuan Peralihan Pasal 57 huruf d UU No. 24 Tahun 2011 dinyatakan bahwa dengan berlakunya Undang-undang ini Perusahaan Perseroan (Persero) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (PT. Jamsostek) yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja berdasarkan UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja tetap melaksanakan kegiatan operasional penyelenggaraan program jaminan pemeliharaan kesehatan termasuk penambahan peserta baru sampai dengan beroperasinya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan, dan begitu pula dengan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua bagi pesertanya, termasuk penambahan peserta baru sampai dengan berubah menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.

Menurut Suratman¹⁸, BPJS Kesehatan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan dengan berdasarkan prinsip asuransi sosial dan ekuitas, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan berfungsi menyelenggarakan program: jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian yang juga berdasarkan prinsip asuransi sosial dan atau tabungan wajib.

BPJS Kesehatan mulai beroperasi menyelenggarakan program jaminan kesehatan pada tanggal 1 Januari 2014 (Pasal 60 ayat (1) UU No. 24 Tahun 2011) dan PT. Jamsostek (Persero) berubah

¹⁷Dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengaturan jaminan sosial tenaga tercantum dalam Pasal 99.

¹⁸Suratman, *Op.Cit.* hlm.207-208.

menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 1 Januari 2014 (Pasal 62 ayat (1) UU No. 24 Tahun 2011). Pada saat berubahnya PT. Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 1995 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi (Pasal 68 huruf a UU No. 24 Tahun 2011), dan pada saat mulai beroperasinya BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian (paling lambat 1 Juli 2015), Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi (Pasal 69 UU No. 24 Tahun 2011).

Undang-undang No. 40 Tahun 2004 *juncto* UU No. 24 Tahun 2011 memperluas kemanfaatan program jaminan sosial menjadi 5 (lima) program, yaitu : jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian (Pasal 18 UU No. 40 Tahun 2004 dan Pasal 6 UU No. 24 Tahun 2011). Dengan peraturan perundang-undangan baru ini nampak bahwa buruh/pekerja telah lebih terlindungi jika dilihat dari segi jenis-jenis program jaminan sosial tenaga kerja.

2. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasca Berlakunya Perpu Cipta Kerja

Berlakunya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (Perpu) No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja adalah upaya pemerintah dalam menindaklanjuti Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi (MK) melalui

¹⁹MK : Inkonstitusional Bersyarat, UU Cipta Kerja Harus Diperbaiki dalam jangka Waktu Dua tahun, <https://www.mkri.id>. Kamis, 25 November 2021, diunduh Selasa, 04 Januari 2022, pukul 05.45 WIB.

Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020, yaitu bahwa UU Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai tenggang waktu dalam putusan tersebut yaitu 2 (dua) tahun¹⁹.

Perpu ini namanya sama dengan pendahulunya yaitu cipta kerja. Sehingga dapat dikatakan sebagai “penerus” dari substansi UU Cipta Kerja, karena Perpu Cipta Kerja sejatinya secara general tidak berbeda jauh dengan substansi dalam UU Cipta Kerja, yang juga mengatur berbagai aspek dalam hukum ketenagakerjaan²⁰.

Yang dimaksud cipta kerja dalam Perpu Cipta Kerja pasal 1 angka 1 adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.

Berdasarkan konsideran huruf (b) disebutkan :” bahwa dengan cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi”.

Perpu Cipta Kerja ini ruang lingkupnya luas, tidak hanya bidang ketenagakerjaan saja, tetapi bidang-bidang lainnya yang mendukung kearah penciptaan kerja. Adapun ruang lingkupnya menurut pasal 4 Perpu Cipta Kerja adalah : (1) peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha; (2) ketenagakerjaan; (3) kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan koperasi dan UMKM; (4) kemudahan berusaha; (5) dukungan riset dan inovasi; (6) pengadaan tanah; (7) kawasan ekonomi; (8) investasi Pemerintah Pusat

²⁰Dede Agus, “Eksistensi Hubungan Industrial Pancasila Pasca Disahkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja”, *Loc.Cit.*

dan percepatan proyek strategis nasional; (9) pelaksanaan administrasi pemerintahan; dan (10) penelesaian sanksi.

Berlakunya Perpu No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja berdampak pula terhadap perlindungan hukum pekerja di bidang jaminan sosial tenaga kerja. Perlindungan hukum tersebut tersirat dalam pengaturan jaminan sosial tenaga kerja dalam Perpu Cipta Kerja dengan cara mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru beberapa ketentuan yang diatur dalam:²¹ (i) Undang-undang Nomor No. 13 Th 2003 tentang Ketenagakerjaan; (ii) Undang-undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN); (iii) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS) dan (iv) Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerja tetap memperoleh perlindungan hukum di bidang Jaminan sosial tenaga kerja, pengaturannya tercantum dalam Pasal 99, yang tidak mengalami perubahan dengan berlakunya Perpu No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Hal ini karena Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan kebijakan umum di bidang ketenagakerjaan, atau disebut juga undang-undang payung (*umbrella act*) yang mencabut enam ordonansi dan sembilan undang-

undang²², dimana pelaksanaan lebih lanjut diatur oleh peraturan perundang-undangan lainnya. Adapun Pasal 99, berbunyi :

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peraturan perundang-undangan yang berlaku dimaksud di atas adalah Undang-undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN), yang menurut Aloysius Uwiyono, dkk merupakan payung bagi pelaksanaan jaminan sosial di Indonesia²³ dan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS).

Perpu Cipta Kerja merubah pasal 18 dan pasal 46 UU SJSN, sehingga pasal 18 tentang jenis program jaminan sosial menjadi 6 (enam) program, yaitu: jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, dan jaminan kehilangan pekerjaan²⁴.

Merubah pasal 46 UU SJSN dengan cara menambah pasal 46 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan, sehingga pasal 46 menjadi pasal 46A, 46B, 46C, 46D, dan 46E²⁵. Perpu Cipta Kerja juga

²¹Bab IV Ketenagakerjaan, Bagian Kesatu (Umum), Pasal 80 Perpu No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

²²Luthvi Febryka Nola, "Penerapan Omnibus Law dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia", *Jurnal Kajian* 25, No. 3, (2020):219, DOI: <https://doi.org/10.22212/kajian.v25i3.3894>.

²³Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), hlm.119.

²⁴Bab IV Ketenagakerjaan, Bagian Ketiga: Jenis Program Jaminan Sosial, Pasal 82 ayat (1) Perpu No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

²⁵Bab IV Ketenagakerjaan, Bagian Ketujuh: Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Pasal 82 ayat (2) Perpu No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

merubah pasal 6, 9, dan pasal 42 UU BPJS tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial²⁶.

Perpu Cipta Kerja hanya merubah 2 (dua) pasal dari UU SJSN dan 3 (tiga) pasal UU BPJS, sehingga sebagian besar dari pengaturan jaminan sosial tenaga kerja dalam UU SJSN dan UU BPJS masih tetap berlaku. Sehingga program-program jaminan sosial tenaga kerja yang telah ada dan dilaksanakan tetap masih berlaku, seperti: jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan kesehatan, dan jaminan pensiun.

Pertama : Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan jaminan dan santunan yang berupa uang apabila tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit yang diakibatkan karena kerja serta kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah ke tempat kerja dan kembali ke rumah (pulang kerja).

Kedua: Jaminan Kematian (JK) adalah jaminan yang diberikan kepada keluarga ahli waris tenaga kerja yang meninggal bukan akibat kecelakaan kerja, guna meringankan beban keluarga dalam bentuk santunan kematian, biaya pemakaman, dan santunan berkala. Sentanoe Kertonegoro berpendapat bahwa JKM pada prinsipnya merupakan unsur komplementer dari JHT, jika karena suatu sebab, tenaga kerja meninggal dunia sebelum hari tua (*prematur death*) maka saldo tabungannya masih rendah, dalam hal demikian, santunan JKM akan menambah saldo JHT sehingga dapat memberikan jumlah peninggalan yang cukup berarti bagi ahli warisnya²⁷.

Ketiga : Jaminan Hari Tua (JHT) adalah jaminan yang memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang

diberikan sekaligus atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai hari tua (usia 55 tahun) atau memenuhi persyaratan tertentu. Sentanoe Kertonegoro berpendapat bahwa jaminan hari tua (JHT) memberikan santunan pada saat tenaga kerja mencapai umur 55 tahun, mengalami cacat tetap dan total, meninggal dunia, meninggalkan Indonesia untuk tidak kembali lagi, atau mengalami PHK dengan masa kepesertaan setidaknya-tidaknya lima tahun²⁸.

Keempat : Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Jaminan pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan (*kuratif*).

Alasan diselenggarakannya pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerja adalah sebagaimana dijelaskan di dalam Penjelasan Umum Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992, yaitu : " oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perseorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja".

Meskipun telah menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja, pengusaha tetap berkewajiban untuk mengadakan pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya, yang meliputi upaya peningkatan (*promotif*), pencegahan (*preventif*), penyembuhan

²⁶Bab IV Ketenagakerjaan, Bagian Keempat: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Pasal 83 ayat (1-3) Perpu No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

²⁷Sentanoe Kertonegoro, "JPK Perlu Proses Panjang", *Majalah ASTEK Tahun IX*, No. 3 (Agustus 1993): 35-36.

²⁸*Ibid*, hlm.35.

(kuratif) dan pemulihan (*rehabilitatif*), sebab program jaminan kesehatan hanyalah bersifat pemberian pelayanan dasar. Disamping itu bertujuan untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. JPK selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

Kelima : Jaminan pensiun (JP) Jaminan pensiun adalah jaminan yang memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang diberikan selama tenaga kerja pensiun, atau berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah No.45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, yaitu 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.

Manfaat jaminan pensiun adalah sejumlah uang yang dibayarkan setiap bulan kepada peserta yang memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau kepada ahli waris bagi peserta yang meninggal dunia (pasal 1 angka 3 PP No.45 Tahun 2015).

Dalam UU Ketenagakerjaan UU No. 13 Th 2003, jaminan sosial tenaga kerja termasuk ke dalam aspek hukum ketenagakerjaan dalam hubungan kerja (*during employment*) untuk program : jaminan kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja²⁹, atau menurut Abdul Khakim masa selama bekerja (*during employment*) adalah masa selama

hubungan kerja (substansi dari hukum ketenagakerjaan)³⁰.

Disamping itu juga termasuk aspek hukum setelah hubungan kerja, maksudnya adalah aspek hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja pada saat purna kerja termasuk pada saat pemutusan hubungan kerja dan hak-haknya, termasuk juga jaminan sosial tenaga kerja khusus program jaminan kematian dan jaminan hari tua³¹, dan jaminan pensiun sesuai Undang-undang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) sesuai Perpu Cipta Kerja.

Sebagaimana diketahui salah satu perbedaan pokok UU Ketenagakerjaan dengan Perpu Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya adalah: Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP): UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya belum mengaturnya, sedangkan Perpu Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya menambahkan program baru Sistem Jaminan Sosial nasional (SJSN) dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJSK), yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) bagi pekerja yang mengalami PHK³².

Eksistensi JKP telah ada sejak lama di dunia internasional dan termaktub dalam Konvensi ILO No. 102 Tahun 1952 mengenai (Standar Minimal) Jaminan Sosial terkait tunjangan untuk pengangguran, sementara, di Indonesia belum lama berlaku dan masih dalam tahap pematangan, yang akhirnya diatur ke dalam peraturan perundang-undangan³³.

²⁹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: RadjaGrafindo Persada, 2016), hlm.113-167.

³⁰Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hlm.10-11.

³¹Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm.174-188.

³² Ringkasan poin-poin penting dari Aturan Turunan UU Cipta Kerja Klaster

Ketenagakerjaan, <https://www.gadjian.com/blog/wp-content/uploads/2021/02,> diunduh tgl.27/7/2021,pukul 10.00 WIB.

³³Chintiya Oktaviani Silitonga, dkk. "Prospek Pemberian Jaminan Kehilangan Pekerjaan Guna Memberikan Perlindungan Hak Pekerja dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan", *Administrative Law & Governance Journal* 5, No.1, (2022):42.

Peraturan pelaksanaan dari Perpu Cipta Kerja yang masih berlaku adalah Peraturan Pemerintah No.37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) menurut pasal 1 angka 1 PP No.37 Th 2021 adalah jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan Pelatihan Kerja. Yang melatarbelakangi lahirnya program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) adalah sebagaimana disebutkan dalam penjelasan umum alinea ke-5 PP No.37 Th 2021, yang berbunyi:

Landasan pemikiran lahirnya program JKP sebagai akibat tidak adanya jaminan sosial bagi Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari menggunakan manfaat JHT, sementara pada hakekatnya JHT merupakan perlindungan sosial pada saat Pekerja/Buruh tidak mampu bekerja karena memasuki usia tua atau cacat total tetap.

Sedangkan yang menjadi tujuan penyelenggaraan program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) adalah mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja kehilangan pekerjaan/terkena pemutusan hubungan kerja sehingga akan memotivasi pekerja untuk berkeinginan bekerja kembali atau berusaha mandiri.

Hal ini karena dalam situasi pekerja mengalami kehilangan pekerjaan tentu akan berdampak terhadap derajat status sosialnya, khususnya lingkungan tempat tinggalnya maupun masyarakat pada umumnya (pasal 2 ayat (2) dan penjelasan umum alinea ke-6 PP No.37 Th

2021). Untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak adalah bahwa dengan mendapatkan manfaat JKP, pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak saat terjadi risiko pemutusan hubungan kerja dan berusaha mendapatkan pekerjaan kembali (penjelasan pasal 2 ayat (2)). Dengan begitu, pekerja korban PHK tetap dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya sembari berusaha mendapatkan pekerjaan baru³⁴.

Penyelenggara program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJSK) sesuai ketentuan pasal 3 PP No.37 Th 2021, sama halnya seperti program jaminan sosial yang lainnya : Jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan kesehatan, dan jaminan pensiun.

Kepesertaan program ini adalah pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha dan didaftarkan oleh pengusaha, dan sifatnya adalah wajib. Pasal 2 ayat (1) PP No.37 Th 2021, berbunyi : “Pengusaha wajib mengikutsertakan pekerja/ buruh sebagai peserta dalam program JKP”. Sanksi atas pelanggaran pasal ini adalah sanksi administratif kepada pengusaha berupa teguran tertulis dan tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu (pasal 46 PP No.37 Th 2021).

Dengan kepesertaan pada program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) tidak berarti mengesampingkan program jaminan sosial lainnya, sebab bersifat kumulatif (harus diikuti semua), sebagaimana ketentuan pasal 4 PP No.37 Th 2021, yang pada pokoknya adalah :

DOI: <https://doi.org/10.14710/alj.v5i1.39-55>.

³⁴Muslim Harahap, dkk, “Aspek Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Jaminan

Hak Kehilangan Pekerjaan Berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, *Law_Jurnal-Fakultas Hukum Universitas Dharmawangsa* 2, No. 2, (2022): 121, DOI: <https://doi.org/10.46576/lj.v2i2.1813>.

- (1) Peserta terdiri atas pekerja yang telah diikutsertakan oleh pengusaha dalam program jaminan sosial; dan pekerja yang baru didaftarkan oleh pengusaha dalam program jaminan sosial.
- (2) Peserta harus memenuhi persyaratan: (a) warga negara Indonesia; (b) belum mencapai usia 54 (lima puluh empat) tahun pada saat mendaftar; dan (c) mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha.
- (3) Juga harus memenuhi ketentuan:
 - a. Pekerja yang bekerja pada usaha besar dan usaha menengah, diikutsertakan pada program JKN, JKK, JHT, JP, dan JKM; dan
 - b. Pekerja yang bekerja pada usaha mikro dan usaha kecil, diikutsertakan sekurang-kurangnya pada program JKN, JKK, JHT, dan JKM.

Manfaat program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) bagi peserta berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja (pasal 18 PP No.37 Th 2021).

Manfaat JKP tersebut diberikan kepada peserta yang mengalami PHK baik untuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) maupun perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan penerima manfaat JKP harus bersedia untuk bekerja kembali serta manfaat JKP dapat diajukan setelah peserta memiliki masa iur paling sedikit 12 (dua belas) bulan dalam 24 (dua puluh empat) bulan dan telah membayar iuran paling singkat 6 (enam) bulan berturut-turut pada BPJS Ketenagakerjaan sebelum terjadi PHK (pasal 19 PP No.37 Th 2021).

Berdasarkan ketentuan pasal 20 ayat (1) PP No.37 Th 2021 manfaat JKP dikecualikan bagi peserta yang mengalami PHK karena: mengundurkan

diri; cacat total tetap; pensiun; atau meninggal dunia.

PENUTUP

Perlindungan pekerja dibidang jaminan sosial tenaga kerja sudah dimulai sejak jaman penjajahan pemerintahan Hindia Belanda, yaitu dalam KUH Perdata dan Peraturan Kecelakaan atau Ongevallen-Regelling Tahun 1939, namun belum memberikan jaminan perlindungan hukum. Baru pada masa kemerdekaan Republik Indonesia terutama setelah diberlakukannya peraturan perundangan dibidang jaminan sosial tenaga kerja, pekerja memperoleh jaminan perlindungan hukum. Program-programnya pun tidak hanya jaminan ganti-rugi karena kecelakaan kerja saja, tetapi meliputi program jaminan kecelakaan kerja (JKK), program jaminan kematian (JK), program jaminan hari tua (JHT) dan program jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK).

Kemanfaatan program jaminan sosial tenaga kerja semakin bertambah dengan adanya jaminan pensiun (JP) oleh UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) *juncto* UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS). Kemudian berlakunya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (Perpu) No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sebagai pengganti UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berdampak pula terhadap pengaturan jaminan sosial tenaga kerja, karena Perpu Cipta Kerja telah merubah atau merevisi pasal-pasal yang mengatur tentang jaminan sosial tenaga kerja dalam UU SJSN dan UU BPJS. Merubah pasal 18 dan pasal 46 UU SJSN, sehingga pasal 18 tentang jenis program jaminan sosial menjadi 6 (enam) program, yaitu: jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, dan jaminan kehilangan pekerjaan. Merubah pasal 46 UU SJSN dengan cara

menambah pasal 46 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan, sehingga pasal 46 menjadi pasal 46A, 46B, 46C, 46D, dan 46E. Merubah pasal 6, 9, dan pasal 42 UU BPJS tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) adalah jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.

Tujuan penyelenggaraan program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) adalah mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja kehilangan pekerjaan/terkena pemutusan hubungan kerja sehingga akan memotivasi pekerja untuk berkeinginan bekerja kembali atau berusaha mandiri. Hal ini karena dalam situasi pekerja mengalami kehilangan pekerjaan tentu akan berdampak terhadap derajat status sosialnya, khususnya lingkungan tempat tinggalnya maupun masyarakat pada umumnya. Dengan demikian perlindungan hukum pekerja dibidang jaminan sosial tenaga kerja pasca berlakunya Perpu Cipta Kerja telah lebih lengkap jika dilihat dari segi jenis-jenis program jaminan sosial tenaga kerja, sehingga pekerja lebih terlindungi dari risiko sosial ekonomis.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan kerja*, Jakarta: RadjaGrafindo Persada, 2007.
- Asikin dkk, Zainal. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: RadjaGrafindo Persada, 2006.
- Agus, Dede. "Eksistensi Hubungan Industrial Pancasila Pasca Disahkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja", *Jurnal Ius Constituendum* 8, No.1 (2023): 88,

DOI: <http://dx.doi.org/10.26623/jic.v8i1.6276>.

- _____. "Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja", *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum* 8, No.1 (2014):56.
DOI: <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v8no1.286>.
- BPJS Ketenagakerjaan: Sejarah Singkat, Jenis, Visi dan Misi (<https://www.kompas.com>, Rabu, 15 Januari 2020,16.00 WIB).
- Djumaldji, FX. *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 1992.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: RadjaGrafindo Persada, 2016.
- Harahap dkk, Muslim, "Aspek Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Jaminan Hak Kehilangan Pekerjaan Berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", *Law_Jurnal-Fakultas Hukum Universitas Dharmawangsa* 2, No. 2, (2022):121,
DOI: <https://doi.org/10.46576/lj.v2i2.1813>.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Kertonegoro, Sentanoe. "JPK Perlu Proses Panjang", *Majalah ASTEK*, Tahun IX, No. 3, Agustus 1993.
- Mahmud Marzuki, Peter. *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007.
- MK : Inkonstitusional Bersyarat, UU Cipta Kerja Harus Diperbaiki dalam jangka Waktu Dua tahun, <https://www.mkri.id>. Kamis, 25 November 2021, diunduh Selasa, 04 Januari 2022, pukul 05.45 WIB.
- Nola, Luthvi Febryka, "Penerapan Omnibus Law dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia", *Jurnal Kajian* 25, No. 3, (2020):219,

- DOI: <https://doi.org/10.22212/kajian.v25i3.3894>.
- Ringkasan poin-poin penting dari Aturan Turunan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan, <https://www.gadjian.com/blog/wp-content/uploads/2021/02>, diunduh tgl.27/7/2021,pukul 10.00 WIB.
- Soepomo, Iman. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2003.
- Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: RadjaGrafindo Persada, 2019.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Silitonga dkk, Chintiya Oktaviani, "Prospek Pemberian Jaminan Kehilangan Pekerjaan Guna Memberikan Perlindungan Hak Pekerja dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan", *Administrative Law & Governance Journal* 5, No.1, (2022):42.
DOI: <https://doi.org/10.14710/alj.v5i1.39-55>.
- Uwiyono, Aloysius, dkk. *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Depok: Rajawali Pers, 2018.
- Kitab Undang-undang Hukum Perdata.
Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
- Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 91/PUU-XVIII/2020, tentang Pengujian Formil UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Peraturan Pemerintah No.45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.
- Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.