

Laporan Penulisan

**ANALISIS SUMBER
PENERIMAAN JKP
UNTUK PERLUASAN
KEPESERTAAN**

TIMBOEL SIREGAR

II.2.3. Malaysia.....	12
II.2.4. Laos	13
II.2.5. Thailand	14
II.2.5. Vietnam	14
III. Ketentuan JKP dalam Naskah Akademik dan UU Cipta Kerja	17
IV. Ketentuan JKP dalam PP No. 37 Tahun 2021	20
IV.1. Kepesertaan	20
IV.2. Iuran	24
IV.3. Manfaat	25
IV.3.1. Manfaat Uang Tunai	29
IV.3.2. Manfaat Akses Informasi Pasar Kerja.....	29
IV.3.3. Manfaat Pelatihan Kerja.....	30
IV.3.4. Pelaksanaan Pemberian Manfaat JKP	31
IV.4. Sumber Pendanaan	32
V. Analisa Penerimaan dan Klaim JKP	35
V.1. Potensi Penerimaan JKP	35
V.2. Pembiayaan Manfaat	37
V.3. Rasio Klaim JKP dan Rasio Penopang Peserta Aktif	38
VI. Respon Serikat Pekerja/Serikat Buruh	40
VI.1. Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI)	40
VI.2. Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) ...	41
VI.3. Konfederasi Serikat Nusantara (KSN)	41
VI.4. Federasi SP Pariwisata Reformasi	42

VII.	Kesimpulan, Usulan Perbaikan, dan Rekomendasi	43
	VII.1. Kesimpulan	43
	VII.2. Usulan Perbaikan	43
	VII.3. Rekomendasi	44
	Referensi	46

BAB I

Pendahuluan

I. Latar belakang

Pemerintah dan DPR telah menyepakati UU Cipta Kerja, dan disahkan dalam rapat paripurna DPR pada tanggal 5 Oktober 2020. Hampir sebulan setelah itu, pada tanggal 2 November 2020 Presiden Joko Widodo menandatangani UU ini dan resmi diundangkan dalam lembaran negara pada tanggal yang sama dan diberi nama UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja).

Kehadiran UU Cipta Kerja dengan metode omnibus law, yang menyasar 79 UU eksisting dan dibagi dalam 11 klaster, menjadi target Pemerintah Joko Widodo untuk mendukung pembukaan lapangan kerja dengan kehadiran lebih banyak lagi investor. UU ini disahkan untuk memangkas berbagai regulasi yang menghambat investasi masuk ke Indonesia, dan untuk target jangka menengah-panjang diharapkan bangsa Indonesia bisa mencapai cita-cita Indonesia Maju 2045 dengan tiga indikator yaitu **pertama**, pendapatan per kapita mencapai Rp. 320 juta per tahun, **kedua**, produk domestik bruto (PDB) nominal Indonesia mencapai USD 7 Triliun (sekitar Rp. 98.000 Triliun dengan asumsi nilai tukar Rp.14.000,- per dollar), dan **ketiga**, tingkat kemiskinan mendekati nol.

Selama ini pertumbuhan ekonomi Indonesia berada di kisaran lima persen, belum mampu mengatasi pertumbuhan angkatan kerja 2,6 juta sampai 3 juta orang per tahun sehingga terjadi defisit angkatan kerja. Dalam lima tahun Pemerintahan Pak Jokowi pertama, lapangan kerja yang berhasil dibuka sekitar dua juta per tahun, sehingga target pembukaan lapangan kerja sebanyak sepuluh juta tercapai.¹

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sekitar 5 persen di awal 2020 yang terus meningkat menjadi 7,07 persen atau 9,77 juta orang dengan adanya pandemi Covid-19 ini. Dari jumlah penduduk bekerja sebanyak 128,45 juta, pekerja informal sebanyak 60,47 persen dan pekerja formal 39,53 persen.

Menurut BPS, Februari 2021, penduduk yang bekerja terdiri dari 37,41 persen lulusan SD ke bawah, 18,54 persen lulusan SMP, 18,80 persen lulusan SMA, 12,33 persen lulusan SMK, 2,74 persen lulusan diploma dan 10,18 persen lulusan universitas. Komposisi pendidikan penduduk yang bekerja ini memperlihatkan kualitas SDM kita, yang memang relatif rendah untuk memenuhi kebutuhan SDM industri.

Pada isu ketenagakerjaan, faktor utama yang mampu mendorong pertumbuhan ekonomi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu menciptakan efek pengganda ekonomi apalagi jika dilengkapi dengan pengetahuan. Oleh karena itu, pembangunan SDM dengan meningkatkan produktivitas merupakan kunci

¹ Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) mencatat sepanjang 2015-2018, total penciptaan lapangan kerja baru mencapai 10,34 juta. Dengan demikian, target penciptaan 10 juta lapangan kerja baru Presiden Joko Widodo pada 2015-2019 telah tercapai (<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190108144436-532-359294/target-10-juta-lapangan-kerja-jokowi-tercapai>).

keberhasilan dalam mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang berkualitas dan berkesinambungan, sehingga mendorong Indonesia untuk keluar dari perangkap pendapatan kelas menengah.

Menurut Pemerintah, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan regulasi ketenagakerjaan yang belum cukup memacu peningkatan produktivitas yang signifikan. Pengalaman berbagai negara membuktikan bahwa perbaikan kualitas SDM dapat mendorong produktivitas, menurunkan tingkat kemiskinan dan mengangkat pendapatan per kapita. Dengan populasi penduduk yang besar, SDM yang berkualitas menjadi mesin turbo pemacu laju pertumbuhan ekonomi.

Kondisi Indonesia saat ini menunjukkan bahwa pertumbuhan jumlah usia produktif tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas SDM dan ketersediaan lapangan pekerjaan. Akibatnya banyak masyarakat Indonesia tidak memiliki pekerjaan. Rendahnya kualitas SDM membuat pencari kerja tidak dapat bersaing pada formasi-formasi yang dibutuhkan oleh dunia kerja atau perusahaan. Di sisi lain, harus diakui ketersediaan lapangan pekerjaan sangat terbatas.

Selama ini Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk menciptakan lapangan pekerjaan yang mampu menyerap tingginya tenaga kerja di Indonesia, namun belum menunjukkan hasil sesuai dengan harapan. Hal tersebut dikarenakan berbagai upaya yang dilakukan selama ini masih bersifat parsial. Sementara persoalan penciptaan lapangan kerja bersifat kompleks dan multi aspek antara lain: investasi, usaha mikro kecil dan menengah, pendidikan dan ketenagakerjaan itu sendiri.

Persoalan kualitas angkatan kerja berdasarkan data-data di atas tentunya menjadi pekerjaan rumah Pemerintah untuk meningkatkan produktivitas Angkatan kerja kita melalui pelatihan vokasional untuk mendukung kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia.

Dari uraian di atas, permasalahan pada regulasi ketenagakerjaan dan kualitas SDM kita merupakan hal utama yang menjadi perhatian Pemerintah dalam UU Cipta Kerja. Untuk memastikan agar regulasi ketenagakerjaan mendukung penciptaan lapangan kerja dengan memberi kemudahan dalam berusaha, maka beberapa ketentuan di UU No. 13 Tahun 2003 seperti Tenaga Kerja Asing (TKA), hubungan kerja berbasis perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), alih daya, waktu kerja, waktu istirahat, dan PHK serta kompensasinya, dan pengupahan menjadi hal-hal yang harus direvisi dalam UU Cipta Kerja.

Besarnya kompensasi PHK yang diatur di UU No. 13 Tahun 2003 dinilai Pemerintah menjadi penghambat masuknya investor. Oleh karena itu Pemerintah menurunkan kompensasi PHK, yaitu menghilangkan penggantian Kesehatan dan perumahan yang nilainya 15 persen di UU Cipta Kerja, dan menurunkan nilai konstanta pesangon di PP No. 35 Tahun 2021.

Konsekuensi dengan adanya revisi beberapa pasal dalam UU No. 13 Tahun 2003, seperti menurunkan nilai kompensasi PHK, maka diperlukan jaminan bagi pekerja dan keluarganya untuk tetap bisa mempertahankan derajat hidup yang layak ketika pekerja mengalami PHK. Selain itu kebutuhan untuk meningkatkan *skill* dan

informasi pasar kerja bagi pekerja yang ter-PHK juga menjadi kebutuhan yang disediakan oleh Pemerintah.

Untuk menjawab kebutuhan jaminan bagi pekerja yang ter-PHK, yaitu mempertahankan derajat hidup layak, meningkatkan skill dan mendapatkan informasi pasar kerja maka Pemerintah dan DPR menyepakati lahirnya program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) di UU Cipta Kerja, dengan manfaat berupa tunjangan uang tunai, pelatihan kerja dan informasi pasar kerja.

Untuk memastikan ketersediaan SDM yang berkualitas, maka pelatihan menjadi hal penting yang juga diatur dalam UU Cipta Kerja. Tentunya SDM yang berkualitas tersebut dipertemukan dengan kebutuhan industri, sehingga angkatan kerja kita bisa terserap industri.

Diharapkan dengan adanya program JKP ini pekerja yang mengalami PHK akan tetap mampu mempertahankan standar hidup layaknya, lalu bisa meningkatkan keterampilannya, dan mendapatkan informasi pasar kerja sehingga bisa dipertemukan dengan kebutuhan industri.

Kehadiran program JKP mendapat kritikan dari kalangan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB). Dengan alasan UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih dilakukan *judicial review* di Mahkamah Konstitusi (MK) maka SP/SB menolak pembahasan draft PP No. 37 Tahun 2021 pada saat itu, sehingga produk hukum PP No. 37 Tahun 2021 yang ditandatangani Presiden tanggal 2 Februari 2021 juga ditolak oleh SP/SB.²

Menurut keterangan Ibu Retno (Direktur Jaminan Sosial, Kementerian Ketenagakerjaan RI), ketika menyusun rancangan program JKP ini Pemerintah belum memiliki pengalaman dan *best practice*, untuk itu Pemerintah didampingi Bank Dunia dan IMF. Pemerintah juga mencari informasi dari negara lain yang sudah melaksanakan program JKP ini.

Pada prinsipnya Pemerintah menyusun program JKP dalam batas kemampuan yang tidak memberatkan sehingga Program JKP dapat dilaksanakan. Dalam proses pembahasan menyusun UU Cipta Kerja, dibahas ditingkat Tripartit yang terdiri dari Pemerintah, serikat pekerja/serikat buruh dan asosiasi pengusaha. Dalam proses tersebut memang ada tahap tertentu Tripartit tidak bisa masuk secara mendalam. Untuk substansi program JKP, Pemerintah banyak mendapatkan masukan dan masih menjadi pencermatan untuk mengintegrasikan dengan program jaminan sosial ketenagakerjaan dan Kesehatan.³

Dalam proses pembuatan regulasi program JKP ini, Kementerian Keuangan juga memiliki tantangan ketika ingin merumuskan desain kebijakan JKP ini yang terkait

²Keterangan Pak Markus Sidaurok (KSBSI) dalam acara Fokus Group Discussion (FGD) yang diselenggarakan TURC tanggal 4 Juni 2021

³ Keterangan Ibu Retno (Direktur Jaminan Sosial Kemneterian Ketenagakerjaan RI) dalam acara FGD yang diselenggarakan TURC tanggal 4 Juni 2021

dengan jaminan sosial lainnya. Desain kebijakan JKP yang sekarang ini bisa jadi belum yang terbaik. Pemerintah selalu mencari titik keseimbangan antara keseluruhan manfaat, keterbatasan Pemerintah membayar iuran, dan keberlanjutan program.

Kemampuan Pemerintah membayar iuran ini tentunya juga terkait dengan penerimaan pajak, sebagai alat ukur utama untuk anggaran negara kita. Dari total 270 juta jiwa rakyat Indonesia, yang memiliki NPWP hanya 42 juta orang, dan yang wajib mengisi Surat Perpajakan Tahunan (SPT) hanya 16 jutaan orang. Tentunya dengan data tersebut, betapa rendahnya penerimaan keuangan kita dari sektor pajak.

Penerimaan pajak yang terbatas tersebut, sudah harus dialokasikan ke beberapa sektor yang memang diamanatkan UUD 1945 dan UU lainnya, misalnya 20% APBN untuk pendidikan yang tidak bisa diubah lagi, minimal 5% untuk kesehatan, kemudian juga mendukung otonomi daerah minimal 26% dari APBN harus dibagi ke daerah. Itu semua sudah diatur dalam UU.

Pemerintah memiliki keterbatasan fiskal. Dengan keterbatasan fiskal maka akan sulit untuk membagi-bagi anggaran untuk masing-masing Kementerian/Lembaga. Salah satu yang menyebabkan perpajakan rendah adalah pekerja informal yang tidak mengetahui berapa gaji yang didapatkan. Banyak masyarakat yang belum sadar dan belum patuh terhadap pembayaran pajak, padahal kewajiban pembayaran pajak ini sangat penting untuk keberlangsungan ekonomi suatu negara. Dampaknya, terjadi ketimpangan antara yang kaya dan yang miskin.⁴

Dengan kewajiban membayar iuran JKP sesuai UU Cipta Kerja, APBN cukup untuk mendanai JKP dan Pemerintah menjamin keberlangsungan program ini. Dan sebagai sumber pendanaan yang direkomposisi dari program JKK dan JKm maka harus ada kepatuhan pengusaha dalam membayar iuran program JKK dan JKm.

Terkait ketentuan secara teknis pelaksanaan JKP di UU Cipta kerja, ada empat hal penting dalam penyelenggaraan Program JKP ini yaitu institusi penyelenggara, manfaat, peserta yaitu pekerja/buruh yang mengalami PHK dan sudah terdaftar serta membayar iuran, dan pendanaan. Semua ketentuan tersebut diatur dalam UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja juncto PP No. 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan juncto Permennaker No. 7 tahun 2021.

⁴ Keterangan Bapak Ronald Yusuf (Staf BKF Kementerian Keuangan RI) dalam acara FGD yang diselenggarakan TURC tanggal 4 Juni 2021

Bab II

Pelaksanaan JKP di beberapa Negara

II.1. Konvensi ILO dan Program JKP

Jaminan sosial telah dilaksanakan oleh banyak negara di dunia. Dilihat dari perspektif sejarah, sistem jaminan sosial yang bersifat luas diciptakan pertama kali oleh Pemerintah Jerman di bawah Kanselir Bismarck. Pada tahun 1883 Bismarck memulai program jaminan sosial dengan memberikan jaminan kesehatan pada kelompok tenaga kerja tertentu sesuai dengan kebutuhan industrialisasi waktu tersebut.

Pada masa demokratis Weimar (1918-1933), jaminan sosial terus berkembang. Pada saat dimulainya negara federal republik Jerman pada 1949, ekonomi Jerman memperlihatkan peningkatan kemampuan basis ekonomi setelah jaminan sosial memberikan stabilitas dan memberi kesempatan untuk memperluas manfaat yang diperoleh.

Meski sejarah jaminan sosial pada awalnya dimulai di Jerman tetapi istilah "Jaminan Sosial (*Social Security*)" sendiri pertama kali digunakan secara resmi dalam suatu undang-undang di Amerika Serikat, yaitu Undang-Undang Jaminan Sosial tahun 1935. Undang-Undang ini memulai program untuk menanggulangi risiko hari tua, kematian, dan cacat, serta kemudian juga memberikan asuransi kesehatan (DeWitt, 2010).

Apa yang diperkenalkan Otto von Bismarck dan Amerika tersebut dewasa ini telah berkembang di seluruh dunia, dengan modifikasi sesuai kebutuhan masing-masing negara (Anuwat, 1996; Anong, 1993, Liu, 2001). Misalnya Jepang di tahun 1922 dan kemudian negara-negara Asia lainnya, Philipina, Korea, Taiwan dan lain-lain. Kelebihan sistem ini adalah memungkinkan cakupan untuk seluruh penduduk.

Pelaksanaan jaminan sosial yang terus meluas di seluruh dunia direspon oleh International Labor Organization (ILO) dengan mengeluarkan Konvensi ILO no. 102 tahun 1952 tentang standar minimal jaminan sosial, yang menjadi acuan bagi negara-negara anggota ILO, termasuk Indonesia.

Selain mengacu pada Konvensi ILO 102, acuan lainnya adalah Konvensi ILO 168 Tahun 1988 tentang Konvensi Promosi Kesempatan Kerja dan Perlindungan terhadap Pengangguran.

Adapun jaminan sosial yang disebut dalam Konvensi ILO 102 ini adalah Jaminan Layanan Kesehatan, Tunjangan Sakit, Tunjangan untuk Pengangguran, Tunjangan Hari Tua, Tunjangan Kecelakaan Kerja, Tunjangan Keluarga, Tunjangan Persalinan, Tunjangan Kecacatan, dan Tunjangan Ahli Waris.

Hingga saat ini Indonesia belum meratifikasi Konvensi ILO 102 ini hampir semua program yang diamanatkan Konvensi ILO 102 ini sudah diadopsi oleh UU No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yaitu Jaminan Kesehatan,

Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun, dilengkapi oleh Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang diatur dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Dalam beberapa program yang sudah ada tersebut, tentunya kandungan manfaat yang diberikan dalam beberapa program tersebut juga mengakomodir beberapa tunjangan yang diatur di Konvensi ILO 102. Tunjangan Sakit merupakan salah satu bagian manfaat yang diberikan oleh Program Jaminan Kecelakaan Kerja, yaitu manfaat yang diberikan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan belum bisa bekerja, yang diberi nama Santunan Tidak Mampu Bekerja (STMB), yang nilainya diberikan 100 persen dari upah selama maksimal 12 bulan. Sebelumnya manfaat pembayaran STMB 100 persen upah ini diberikan maksimal 6 bulan, namun dalam PP No. 82 Tahun 2019 STMB diperpanjang hingga 12 bulan.

Demikian juga Tunjangan Keluarga, Tunjangan Persalinan, Tunjangan Kecacatan, dan Tunjangan Ahli Waris juga merupakan bagian dari manfaat program jaminan sosial yang ada. Tunjangan Persalinan merupakan bagian dari manfaat Jaminan Kesehatan Nasional, yang menjamin pembiayaan persalinan bagi pekerja. Tunjangan Kecacatan merupakan salah satu manfaat yang diberikan oleh Jaminan Kecelakaan Kerja, termasuk pemberian manfaat pelatihan bagi pekerja yang mengalami kecacatan yang tidak memungkinkan bekerja seperti sedia kala.

Tunjangan Ahli Waris merupakan bagian dari manfaat yang diberikan oleh Program Jaminan Kecelakaan Kerja, berupa santunan dan bantuan beasiswa kepada ahli dari peserta yang meninggal dunia. Bantuan beasiswa diberikan maksimal untuk 2 anak dari tingkat Taman Kanak-kanak hingga perguruan tinggi.

Khusus untuk Tunjangan untuk Pengangguran, Pemerintah kita baru saja menghadirkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang diatur dalam UU Cipta Kerja dan PP No. 37 Tahun 2021. Program JKP ini khusus diberikan kepada pekerja yang mengalami PHK, belum diberikan kepada para pengangguran secara umum.

Bila membaca Konvensi ILO 102 kontinjensi Tunjangan untuk Pengangguran diberikan harus mencakup penanggulangan upah, dan akibat ketidakmampuan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai apabila mereka yang dilindungi mampu dan bersedia untuk bekerja. Tentunya Program JKP di Indonesia hanya mencakup pekerja yang terPHK dan belum mampu memperoleh pekerjaan, dan bersedia untuk bekerja kembali, sementara untuk pekerja yang mengalami penanggulangan upah tidak dicakup.

Mengacu pada Konvensi ILO 102, adapun jumlah minimal nilai tunjangan untuk pengangguran ini sebesar 45 persen dari upah, dan tunjangan harus diberikan setidaknya kepada mereka yang dilindungi yang telah menyelesaikan masa kualifikasi sebagaimana yang dianggap perlu untuk menghindari penyalahgunaan.

Konvensi ILO 168 Tahun 1988 mengatur tentang Promosi Pekerjaan Produktif, yaitu setiap anggota harus menyatakan sebagai tujuan prioritas suatu kebijakan yang dirancang untuk mempromosikan pekerjaan penuh, produktif dan dipilih secara bebas dengan semua cara yang tepat, termasuk jaminan sosial. Sarana seperti itu harus mencakup, antara lain, layanan pekerjaan, pelatihan kejuruan dan bimbingan

kejuruan. Kontinjensi yang dicakup meliputi, dalam kondisi yang ditentukan, pengangguran penuh yang didefinisikan sebagai hilangnya pendapatan akibat ketidakmampuan untuk mendapatkan pekerjaan.

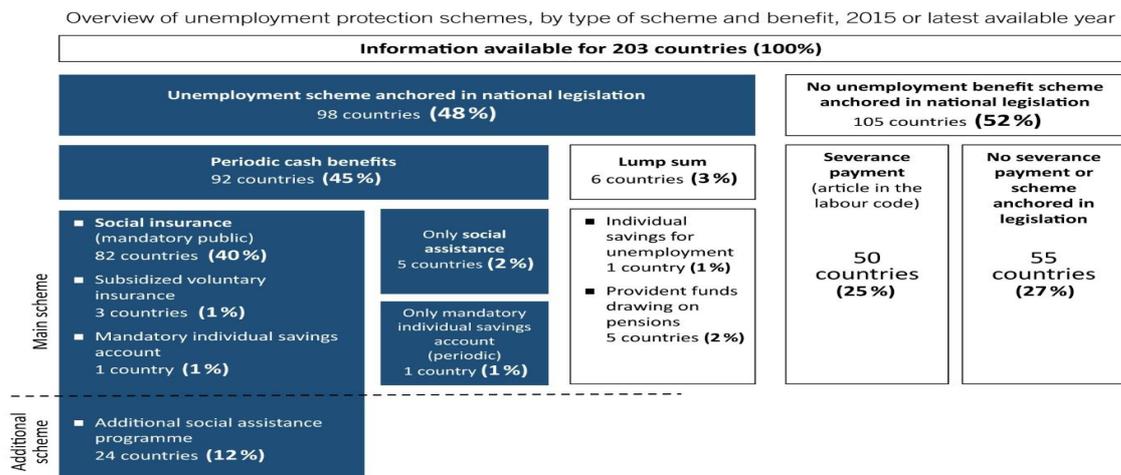
Dalam Konvensi ILO 168 ini tunjangan yang diberikan adalah dalam bentuk pembayaran berkala kepada penganggur mungkin dapat dikaitkan dengan metode perlindungan. Jumlah tunjagannya tidak boleh kurang dari 45 persen dari penghasilan sebelumnya dan durasi pembayaran awal tunjangan dapat dibatasi hingga 26 minggu dalam setiap tingkat pengangguran.

Bila mengacu pada PP No. 37 Tahun 2021 maka nilai JKP diberikan kepada pekerja yang mengalami PHK adalah sebesar 45 persen dari upah untuk 3 bulan pertama dan 25 persen dari upah untuk 3 bulan berikutnya (maksimal upah Rp 5 juta per bulan) dan masa kualifikasinya adalah minimal kepesertaan 24 bulan, sudah membayar iuran minimal 12 bulan, dan membayar iuran secara berturut-turut 6 bulan sebelum PHK.

Beberapa negara telah menerapkan jaminan pengangguran. Bagan di bawah ini menyoroti fakta bahwa kurang dari 50% negara telah menerapkan skema perlindungan pengangguran yang mengacu pada undang-undang nasional. Sebanyak 92 negara telah melaksanakan program yang memberikan tunjangan tunai berkala, sebagian besar (82 negara) memiliki program jaminan sosial wajib, yaitu skema asuransi pengangguran. Di antara 105 negara yang tidak memiliki tunjangan pengangguran yang tercantum dalam undang-undang nasional, 50 negara memberikan pembayaran pesangon bagi pekerja yang tercakup dalam undang-undang ketenagakerjaan, yang memberikan tingkat perlindungan terbatas kepada pekerja, termasuk Indonesia.⁵

⁵ Final draft, *international practices of income protection for unemployed persons and implications for indonesia*, written by: michel bedard, actuarial consultant, john carter, social security consultant, august 2018.

Tabel 2. Pelaksanaan Program JKP di beberapa Negara



Note: The schemes presented are not mutually exclusive. In many countries, unemployment insurance coexists with unemployment assistance, severance payments and public employment programmes. Countries that were classified as having severance pay do not include redundancy pay. The share is expressed as a percentage of the total number of countries (203 countries = 100 per cent).

Indonesia termasuk dalam kelompok 50 negara yang memiliki mandat pembayaran pesangon berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan nasional. Sebagaimana dicatat dalam Laporan Perlindungan Sosial Dunia: “Meskipun pembayaran pesangon dapat mengarah pada stabilitas pekerjaan yang lebih tinggi karena pemberi kerja cenderung mengurangi PHK selama resesi untuk menghindari pembayaran tersebut, mereka juga dapat mencegah perekrutan baru pada saat ekspansi ekonomi, yang pada gilirannya menyebabkan periode pengangguran yang lebih lama dan kesulitan bagi kaum muda yang mencari pekerjaan pertama. Untuk itulah, tunjangan pengangguran didasarkan pada prinsip-prinsip asuransi sosial.

II.2. Program JKP di beberapa Negara Asia

Di Asia, skema perlindungan pengangguran merupakan fitur penting bagi pekerja di negara-negara seperti Jepang, Republik Korea Selatan, Thailand, Laos, Malaysia dan Vietnam. Di bawah ini dipaparkan pelaksanaan jaminan kehilangan pekerjaan di beberapa negara.

II.2.1. Jepang

Di Jepang skema jaminan pengangguran sudah diinisiasi sejak tahun 1947 yang mulai diimplementasikan sejak tahun 1974. Penyelenggaraan program jaminan pengangguran ini disebut kantor Hello Work yang dijalankan oleh Biro Keamanan Ketenagakerjaan, di bawah Kementerian Kesehatan, Perburuhan dan Kesejahteraan (Ministry of Health, Labor and Welfare / MHLW).

Sistem Hello Work ini adalah layanan konsultasi untuk mencari pekerjaan dengan lebih dari 550 cabang di seluruh Jepang. Tidak hanya menyediakan daftar pekerjaan, tetapi juga membantu untuk menemukan pekerjaan yang paling sesuai dengan kepribadian, keterampilan, dan karier, serta mempelajari beberapa cara ketika

membuat resume, wawancara, dan sebagainya. Konsultan akan memperkenalkan beberapa informasi pelatihan kerja untuk memperoleh keterampilan baru. Calon pekerja dapat meminta konsultasi atau mencari informasi sendiri dengan komputer yang tersedia di kantor cabang.⁶

Adapun cakupan kepastiaan program jaminan pengangguran di Jepang adalah seluruh jenis pekerjaan, kecuali mereka yang jam kerja mingguan normalnya kurang dari 20 jam, mereka yang diharapkan untuk dipekerjakan selama kurang dari 31 hari oleh pemberi kerja yang sama, dan mereka yang bekerja pada bisnis kecil pertanian, kehutanan dan perikanan. Jadi tidak ada kualifikasi sepanjang memenuhi kualifikasi penerima manfaat cash benefit.

Adapun manfaat yang diperoleh adalah tunjangan pengangguran bulanan sebesar ¥100.000⁷, layanan stabilitas ketenagakerjaan berupa informasi pasar kerja, dan layanan pengembangan SDM berupa pelatihan.

Durasi manfaat yang diberikan adalah untuk yang ter-PHK mendapatkan 3 – 6 bulan, untuk yang meninggalkan pekerjaan secara sukarela selama 3 – 5 bulan, dan yang karena alasan difabel diberikan masa manfaat 5 – 12 bulan.

II.2.2. Korea Selatan

Pelaksanaan jaminan pengangguran karena PHK di Korea Selatan digagas mulai tahun 1960, dan dimulai diimplementasikan sejak 1995. Program ini dikelola oleh KCOMWEL⁸ & Job Centers, dengan kewenangan regulator ada di Ministry of Employment & Labour.

Cakupan kepesertaan di Korea Selatan adalah seluruh jenis pekerja, kecuali pekerja berusia 65 tahun (kecuali untuk keamanan kerja dan pengembangan ketrampilan kejuruan), mereka yang diberikan jam kerja per bulan lebih pendek dari 60 jam (termasuk yang diberikan jam kerja per minggu lebih pendek dari 15 jam), pegawai negeri, pekerja kantor pos, guru sekolah swasta.

Manfaat program ini adalah tunjangan pengangguran, program stabilisasi pekerjaan, dan program pengembangan kompetensi kerja. Masa tunggu mendapatkan manfaat adalah 7 hari sejak PHK.

Adapun manfaat tunjangan pengangguran karena PHK adalah sebesar 50% dari upah. Peserta mendapatkan Insentif bila mendapat pekerjaan yaitu sebesar 50% dari sisa *cash benefit* yang diberikan secara langsung (*lumpsum*). Sementara itu biaya tunjangan pelatihan yang diberikan adalah 90% dari upah minimum harian, dan biaya pelatihan juga diberikan oleh program ini.

Kualifikasi peserta untuk mendapatkan manfaat program ini adalah minimal telah mengiur 6 bulan selama 18 bulan kepesertaan. Durasi manfaat adalah untuk pekerja

⁶ <https://ohayojepang.kompas.com/read/1455/hello-work-sistem-pintar-untuk-mencari-pekerjaan-di-jepang?page=all>

⁷ Nilai 1 Yen Jepang adalah setara Rp. 132,08, per tanggal 29 April 2021

⁸ KCOMWEL singkatan dari *Korea Workers' Compensation & Welfare Service*

di bawah 30 tahun mendapatkan manfaat selama 3 – 6 bulan, usia 31 – 50 tahun selama 3 – 7 bulan, dan usia di atas 51 tahun atau cacat mendapatkan manfaat selama 3 – 8 bulan.

II.2.3. Malaysia

Malaysia menerapkan sistem asuransi pengangguran ini sejak tahun 2018 yang dimulai dengan pengumpulan kontribusi program ini selama setahun, dan pada tahun 2019 mulai melakukan pembayaran manfaat. Skema sementara yang dibiayai pemerintah memberikan manfaat sementara selama 2018.

Cakupan kepesertaan adalah semua pekerja swasta dari pengusaha yang memiliki setidaknya satu karyawan, semua pekerja di sektor swasta tanpa ada pembatasan upah, usia pekerja antara 18 hingga 60 tahun, dan pengecualian diberikan kepada pegawai negeri, pekerja asing dan pekerja rumah tangga.

Skema asuransi pengangguran di Malaysia ini memberikan manfaat kepada orang-orang yang di-PHK secara tidak sengaja karena alasan ekonomi dan tidak diberikan bagi pekerja yang pekerjaannya diputus di akhir masa kontrak. PHK karena alasan ekonomi sangat terkait dengan kondisi ekonomi Malaysia, regional (tingkat ASEAN) serta internasional, yang mempengaruhi kondisi industri dan perusahaan di Malaysia.

Kualifikasi kepesertaan adalah setelah minimal mengiur 12 bulan selama 24 bulan kepesertaan. Adapun iurannya adalah iuran yang dibayarkan pekerja sebesar 0,2%, iuran dari Pemberi Kerja 0,2% dari upah dan iuran dari bantuan dari Pemerintah di tahun 2018 sebesar RM 136 juta.

Pekerja yang mengalami PHK mendapatkan manfaat maksimal 6 bulan dengan masa tunggu selama 7 hari sejak PHK. Adapun manfaat yang diterima adalah berupa uang tunai yaitu sebesar 80% dari upah untuk bulan pertama, 50% upah untuk bulan kedua, 40% upah untuk bulan ketiga dan keempat, dan 30% upah untuk bulan kelima dan keenam. Peserta mendapatkan insentif bila mendapat pekerjaan yaitu sebesar 25% dari sisa cash benefit yang diberikan secara sekaligus (*lumpsum*).

Peserta juga mendapatkan manfaat berupa tunjangan pelatihan sebesar RM10 – RM30⁹ per hari, dengan biaya pelatihan sebesar maksimal RM4.000. Dan manfaat lainnya adalah mendapatkan informasi pasar kerja.

II.2.4. Laos

Pemerintah Laos mulai menerapkan tunjangan pengangguran karena PHK sejak 2019. Program ini diberikan kepada pekerja dengan kategori kepesertaan pekerja swasta, pelayan publik, polisi, dan militer.

⁹ Nilai 1 Ringgit Malaysia (RM) adalah setara Rp. 3.508,98, per tanggal 29 April 2021

Adapun kualifikasi kepesertaan yang berhak mendapatkan manfaat ini adalah pekerja yang telah mengiur minimal 12 bulan selama 24 bulan kepesertaan, dengan masa tunggu mendapatkan manfaat yaitu selama 30 hari sejak PHK.

Manfaat yang diberikan kepada peserta yang mengalami PHK adalah manfaat uang tunai yaitu sebesar 60% dari rata-rata upah dalam 6 bulan terakhir. Manfaat ini akan diakhiri jika peserta tersebut menolak menerima tawaran kerja. Manfaat lain yang diberikan adalah informasi pasar kerja untuk membantu memudahkan peserta bekerja kembali.

Lamanya manfaat yang akan diberikan kepada peserta adalah maksimal 3 bulan untuk peserta dengan masa iur selama 3 tahun, manfaat diberikan maksimal selama 6 bulan untuk masa iur selama 3 – 5 tahun, manfaat diberikan maksimal 9 bulan untuk peserta yang telah membayar iuran selama 6 sampai 11 tahun, dan manfaat diberikan maksimal 12 bulan untuk peserta yang telah membayar iuran minimal 12 tahun.

Ketentuan kewajiban membayar iuran adalah dikontribusi dari Pekerja sebesar 1%, oleh pemberi kerja 1% (dalam bentuk tabungan atau *saving*), dan dibayar pemerintah sebesar 0,8% dari upah dalam bentuk asuransi. Adapun kategori upah adalah minimum sebesar 900.000 kip Laos dan maksimal 4.500.000 kip Laos.¹⁰

II.2.5. Thailand

Pelaksanaan asuransi pengangguran dimulai sejak 2004, dan diberikan untuk memfasilitasi para pengangguran karena di-PHK atau mengundurkan diri, dan mendukung kelayakan kerjanya untuk mendapatkan pelatihan kejuruan seumur hidup, pengembangan keterampilan, penciptaan wirausaha, pameran kerja, konseling kerja, dan lain-lain.

Program dan tindakan ini disediakan oleh Department of Skills Development (DSD) dan Department of Employment (DOE) secara terkoordinasi. Tanggung jawab keseluruhan DSD adalah untuk mengawasi dan mengoordinasikan pengembangan keterampilan dan kebijakan dan program pelatihan kejuruan.

Selain itu, untuk mendukung skema asuransi pengangguran, DSD juga akan:

- a. Memeriksa pemberitahuan pelatihan kerja dan memberikan konseling kepada tertanggung pengangguran sesuai dengan keterampilan dan kualifikasinya;
- b. Melatih penganggur yang diasuransikan sesuai kebutuhan; dan
- c. Pantau kemajuan pelatihan dari penganggur yang diasuransikan.

Manfaat asuransi pengangguran ini diberikan untuk pekerja swasta, baik yang di PHK maupun yang mengundurkan diri. Kualifikasi kepesertaan adalah bagi peserta yang telah mengiur minimal 6 bulan selama 15 bulan kepesertaan.

Manfaat yang diberikan adalah manfaat uang tunai sebesar 50% dari upah bagi peserta yang berhenti karena di PHK (atau berhenti bekerja tidak disengaja) dan 30%

¹⁰ Kip Laos adalah mata uang resmi Kerajaan Laos. Nilai 1 Kip Laos setara dengan Rp. 1,53, per tanggal 29 April 2021.

dari upah karena berhenti bekerja secara sukarela (mengundurkan diri). Manfaat lainnya adalah tunjangan pelatihan sebesar THB250¹¹ per hari, dan informasi pasar kerja.

Lamanya mendapat manfaat ini adalah maksimal 6 bulan karena alasan PHK, dan maksimal 3 bulan karena alasan keluar secara sukarela (misalnya untuk merawat anggota keluarga yang sakit).

Sumber pendanaan program asuransi pengangguran ini berasal dari tiga pihak yaitu berasal dari iuran Pekerja sebesar 0,5% dari upah, Pemberi Kerja 0,5%, dan Pemerintah 0,25%.

II.2.6. Vietnam

Skema asuransi pengangguran pertama kali diperkenalkan di Vietnam pada tahun 2009 dengan fitur-fitur utama sebagai berikut¹²:

1. Asuransi pengangguran merupakan cabang dari Vietnam Social Security (VSS) tetapi dikombinasikan erat dengan sistem layanan ketenagakerjaan yang efisien dan dengan langkah-langkah pasar tenaga kerja aktif.
2. Pengumpulan premi Asuransi Pengangguran (AP), pembayaran tunjangan AP tunai, pengelolaan dan penggunaan dana AP merupakan tanggung jawab VSS.
3. Kementerian Ketenagakerjaan – Penyandang Disabilitas Akibat Perang dan Sosial mengatur pelaksanaan penerimaan klaim untuk penyandang disabilitas akibat perang dan sosial, dan pemberian keputusan tentang Tunjangan AP tunai; dan penyediaan layanan ketenagakerjaan dan pelatihan kejuruan dan penerapan langkah-langkah pasar tenaga kerja aktif melalui otoritas ketenagakerjaan lokal dan sistem layanan ketenagakerjaannya.

Kepesertaan pada proram ini adalah pekerja swasta di perusahaan swasta yang memperkejakan minimal 10 orang, pelayan publik negara dan militer. Manfaat ini diberikan kepada pekerja yang ter-PHK atau pekerja yang mengundurkan diri (seperti untuk mengurus keluarga yang sakit).

Adapun kualifikasi kepesertaan yang akan mendapat manfaat adalah peserta yang telah membayar iuran minimal 12 bulan selama 24 bulan kepesertaan. Masa tunggu mendapatkan manfaat adalah selama 15 hari.

Tunjangan asuransi pengangguran yang diberikan kepada pekerja dan pemberi kerja, yaitu:

1. Untuk pekerja adalah tunjangan asuransi tunai, dukungan konseling kerja, dukungan pelatihan kejuruan, dan tunjangan asuransi kesehatan.
2. Untuk pemberi kerja adalah mendukung pemberi kerja untuk memberikan pelatihan dan pelatihan ulang kepada pekerja mereka.

Durasi pemberian manfaat didasarkan pada jumlah bulan pembayaran premi asuransi pengangguran, yaitu selama 3 bulan jika periode pembayaran premi

¹¹ Nilai 1 Thailand Bath (THB) setara dengan Rp. 463,8, per tanggal 29 April 2021

¹² <https://www.social>

protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action;jsessionid=UMZCi5qFmzHgDGjxiafwD8tt7O7oxKQMIDAmcjCKrhtl6rAYZ28KI539423187?id=55942

asuransi pengangguran adalah antara 12 bulan penuh hingga 36 bulan penuh. Durasi pemberian manfaat tersebut ditambah 1 bulan untuk setiap tambahan periode pembayaran 12 bulan penuh, tetapi tidak melebihi 12 bulan.

Tingkat tunjangan terdiri dari :

1. Tunjangan pengangguran tunai, yaitu 60% dari upah bulanan rata-rata 6 bulan berturut-turut sebelum pekerja tersebut menganggur, tetapi tidak melebihi 5 kali upah minimum nasional.
2. Dukungan konseling kerja, yaitu layanan konseling kerja secara gratis
3. Dukungan pelatihan kejuruan, yaitu durasi dukungan pelatihan kejuruan tergantung pada kursus pelatihan kejuruan aktual tetapi tidak boleh melebihi 6 bulan, dan tingkat dukungan pelatihan kejuruan maksimal adalah VND1.000.000/orang/bulan.¹³

Adapun syarat untuk melanjutkan menerima tunjangan yaitu :

1. Selama periode tunjangan pengangguran, setiap bulan pekerja harus secara langsung memberitahukan pencarian kerjanya kepada pusat layanan ketenagakerjaan tempat dia saat ini menerima tunjangan asuransi pengangguran tunai.
2. Orang dalam periode tunjangan pengangguran akan ditangguhkan penerimaannya jika mereka tidak memberitahukan pencarian kerja mereka setiap bulan
3. Orang dalam periode tunjangan pengangguran akan berhenti menerimanya bila dia telah mendapatkan pekerjaan, melaksanakan wajib militer, dan menerima uang pensiun bulanan bagi pekerja yang mengalami pensiun.

Masa tunggu mendapatkan manfaat ini adalah 15 hari, dengan tujuan agar para penganggur tetap berusaha mendapatkan pekerjaan, alih-alih menunggu asuransi pengangguran, dan lembaga yang bertanggung jawab atas asuransi pengangguran memiliki waktu untuk meneliti dokumen dan mengeluarkan keputusan tentang hak atas tunjangan.

Manfaat diberikan juga kepada pemberi kerja. Pemberi kerja dapat menerima dukungan keuangan dari program ini untuk memberi pelatihan dan pelatihan ulang kepada pekerja untuk mempertahankan pekerjaan mereka bila mereka sepenuhnya memenuhi persyaratan berikut :

1. Telah membayar penuh premi asuransi pengangguran untuk pekerjajanya, minimal 12 bulan penuh berturut-turut pada saat merminta dukungan;
2. Mengalami kesulitan karena resesi ekonomi, yang memaksa mereka menjalani restrukturisasi atau mengubah teknologi produksi dan bisnis;
3. Kekurangan dana untuk pelatihan dan pelatihan ulang untuk pekerja mereka;
4. Memiliki rencana pelatihan dan pelatihan ulang pekerja untuk mempertahankan pekerjaan mereka, yang disetujui oleh lembaga negara yang berwenang.

Adapun tingkat dan durasi dukungan, yaitu maksimal adalah VND1.000.000/ orang/ bulan tetapi tidak boleh melebihi 6 bulan.

¹³ Nilai 1 Dong Vietnam (VND) setara dengan Rp. 0,62, per tanggal 29 april 2021

Untuk mendukung program asuransi pengangguran ini sumber pendanaan berasal dari tiga pihak yaitu iuran Pekerja sebesar 1% dari upah, iuran Pemberi Kerja sebesar 1%, dan iuran Pemerintah sebesar 1%.

Bab III

Ketentuan JKP dalam Naskah Akademik dan UU Cipta Kerja

Dalam merancang UU Cipta Kerja, dalam Naskah Akademiknya, Pemerintah menilai kompensasi PHK yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mendukung proses menghadirkan investor di Indonesia untuk penciptaan lapangan kerja. Kompensasi PHK di UU No. 13 Tahun 2003 yang nilai maksimalnya 32,2 kali upah merupakan hal yang disasar untuk direvisi sehingga biaya PHK bisa ditekan dan tidak menjadi kendala bagi investor untuk masuk.

Nilai kompensasi yang besar tersebut ditegarai juga oleh Pemerintah menjadi penyebab tingginya perselisihan PHK hingga ke Mahkamah Agung (MA), dan juga menjadi pemicu ketidaktaatan pengusaha membayarkan kompensasi PHK kepada pekerja. Data *World Bank* menyebutkan bahwa perusahaan yang memenuhi pembayaran kompensasi pada saat terjadi PHK hanya sekitar 40%.

Persoalan lainnya dari proses PHK adalah masih lamanya proses perselisihan yang harus ditempuh pekerja, dari proses bipartite, mediasi (rekonsiliasi atau arbitrase)¹⁴, Pengadilan Hubungan Industrial hingga Mahkamah Agung, sesuai amanat UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kendala ini tidak ditindaklanjuti Pemerintah dengan mengikutsertakan UU No. 2 Tahun 2004 sebagai bagian dari UU yang ikut di-*omnibus-law*-kan oleh Pemerintah.

Masih tentang kompensasi PHK, Pemerintah dalam Naskah Akademiknya tidak memposisikan pemberian kompensasi PHK sebagai bagian yang terintegrasi dengan jaminan sosial, namun menciptakan program baru jaminan sosial yang bernama Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Pemerintah menghindari adanya pembayaran iuran baru bila mengintegrasikan kompensasi PHK ke jaminan sosial. Program baru JKP ini tidak menimbulkan iuran baru bagi pengusaha dan pekerja.

Dalam tulisan opini saya di *Harian Kompas*¹⁵, saya menyarankan agar Pemerintah mengintegrasikan kompensasi PHK dalam sistem jaminan sosial, yaitu dengan mengiur setiap bulannya sebesar 8,3 persen dari upah sehingga pengusaha tidak lagi membayar kompensasi PHK kepada pekerja, melainkan BPJS Ketenagakerjaan yang membayarkannya. Tentunya ide ini sebagai pengalihan kewajiban pengusaha menyisihkan 8,3 persen untuk kompensasi PHK seperti yang diamanatkan Pernyataan Standar Akutansi 24 (PSAK 24).¹⁶

¹⁴ Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui proses konsiliasi dan arbitrase tidak sangat jarang digunakan oleh pekerja maupun perusahaan ketika berselisih.

¹⁵ *Harian KOMPAS*, 28 Mei 2020 dengan judul opini "*Kaji Ulang Kluster Ketenagakerjaan*"

¹⁶ PSAK 24 imbalan kerja adalah ketentuan pembayaran pesangon yang diberikan suatu entitas kepada pekerja yang saling terikat dengan pertukaran jasa dan upah. Dasar dari PSAK 24 tentang imbalan kerja ini sendiri ada pada UUK (undang-undang ketenagakerjaan) No 13 tahun 2003 yang mengatur ketentuan umum tentang tatacara pemberian upah kerja di perusahaan, mulai dari imbalan istirahat panjang atau pensiun sampai dengan PHK (sumber : <https://blog.payrollbozz.com/tentang-psak-24-imbalan-kerja/>)

Tentunya kewajiban menyisihkan dana kompensasi PHK yang diatur dalam PSAK24 untuk dialihkan sebagai program jaminan sosial PHK akan menimbulkan kewajiban iuran baru bagi pengusaha, walaupun status dana tersebut adalah tetap milik pengusaha, tidak menjadi pilihan Pemerintah dalam UU Cipta Kerja.

Kalangan pengusaha menilai iuran jaminan sosial saat ini sudah besar yaitu berkisar 10,24 persen hingga 11,74 persen dari upah sehingga menolak untuk menambah iuran jaminan sosial. Keberatan ini dituliskan dalam Naskah Akademik RUU Cipta Kerja. Walaupun iuran jaminan sosial yang dibayarkan pengusaha sudah benar, namun diakui bahwa pekerja yang ter-PHK tetap tidak dapat terjamin kelangsungan bekerjanya secara optimal, baik dari sisi daya beli maupun kepastian mendapat pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerjanya.

Sebagai solusi atas keinginan Pemerintah untuk menurunkan kompensasi PHK yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, agar pemenuhan kompensasi PHK dapat lebih optimal, maka Pemerintah melakukan penyesuaian kompensasi PHK yang direposisi dengan program jaminan sosial baru yang tidak lagi ada penambahan iuran.

Pelaksanaan jaminan sosial baru ini didasarkan pada prinsip asuransi sosial dalam mekanisme asuransi dengan pembayaran iuran antara pemberi kerja dalam mekanisme rekomposisi iuran dan iuran dari Pemerintah.

Manfaat program jaminan sosial baru ini adalah bantuan dana tunai untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, pelatihan dan informasi pasar kerja. Hal ini selaras dengan praktek program *employment insurance* di beberapa negara, bahwa komponen program jaminan sosial yang diperlukan bagi pekerja yang ter-PHK adalah bantuan uang tunai dalam waktu sementara, pelatihan (dan sertifikasi) dan informasi pasar kerja (atau penempatan).

Untuk memposisikan JKP dalam UU Cipta Kerja maka UU 40 Tahun 2004 tentang SJSN direvisi dalam UU Cipta Kerja guna mengatur program jaminan kehilangan pekerjaan, dan untuk memastikan pengelolaan JKP dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan maka dilakukan revisi UU 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

Sebagai tindak lanjut dari kajian JKP dalam Naskah Akademik RUU Cipta Kerja, Pemerintah dan DPR telah bersepakat memasukkan Program JKP sebagai bagian dari klaster Ketenagakerjaan yaitu di Pasal 82 dan Pasal 83 UU Cipta Kerja.

Pasal 82 merevisi ketentuan Pasal 18 UU SJSN, dengan menambahkan program JKP sehingga jenis program jaminan sosial meliputi Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan, serta menambah Pasal 46A, Pasal 46B, Pasal 46C, Pasal 46D dan Pasal 46E. Sementara itu Pasal 83 mengatur tentang revisi Pasal 6, Pasal 9 dan Pasal 42 UU BPJS.

Untuk mengatur tentang JKP maka di UU Cipta Kerja menambah lima pasal di antara Pasal 46 dan 47 UU SJSN, yaitu Pasal 46A, Pasal 46B, Pasal 46C, Pasal 46D dan Pasal 46E.

Pasal 46A memuat ketentuan Pekerja/buruh yang mengalami PHK berhak mendapatkan program JKP yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat. Adapun ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyelenggaraan JKP dalam Peraturan Pemerintah (PP).

Pasal 46B mengamanatkan program JKP diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial, dan tujuan JKP adalah untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan.

Ketentuan tentang kepesertaan JKP diatur dalam Pasal 46C, yaitu setiap orang yang telah membayar iuran, dan iurannya dibayar oleh Pemerintah Pusat. Jadi sahnyanya seorang menjadi peserta JKP adalah kalau sudah didaftarkan dan iurannya sudah dibayarkan oleh Pemerintah. Pemerintah akan membayarkan iurannya bila iuran program JKK dan JKm sudah dibayarkan oleh pengusaha.

Pasal 46D mengamanatkan manfaat JKP berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Manfaat JKP ini berlaku paling banyak 6 bulan upah, dan manfaat tersebut dapat diterima oleh peserta setelah memiliki masa kepesertaan tertentu. Ketentuan lebih lanjut tentang manfaat ini akan diatur dalam PP.

Pelaksanaan JKP ini harus didukung pendanaan yang baik. Pasal 46E mengatur tentang sumber pendanaan JKP yaitu dari Modal Awal Pemerintah, Rekomposisi iuran program jaminan sosial, dan atau dana operasional BPJS Ketenagakerjaan. Ketentuan lebih lanjut tentang pendanaan ini akan diatur oleh PP.

Untuk mengatur institusi yang menyelenggarakan JKP, Pasal 83 UU Cipta Kerja merevisi Pasal 6 dan pasal 9 UU BPJS sehingga isi Pasal 6 ayat (2) dan Pasal 9 ayat (2) mengamanatkan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Menindaklanjuti Pasal 46E tentang sumber pendanaan, khususnya modal awal, Pasal 42 UU BPJS direvisi sehingga muncul Pasal 42 ayat (2) yang menetapkan modal awal JKP adalah paling sedikit Rp. 6 Triliun yang bersumber dari APBN.

Dalam bagian Penjelasan di UU Cipta Kerja, seluruh pasal dalam batang tubuh tentang program JKP, disebutkan Cukup Jelas. Hanya ada satu Pasal yang mendapat penjelasan yaitu Pasal 46E ayat (1) huruf b yang menyatakan yang dimaksud rekomposisi iuran adalah rekomposisi iuran yang tidak berasal dari pekerja/buruh tanpa mengurangi manfaat program jaminan sosial lainnya yang menjadi hak pekerja/buruh.

Dari point Penjelasan tersebut maka rekomposisi iuran berasal dari program JKK dan JKm karena iuran kedua program ini sepenuhnya dibayar oleh Perusahaan, sementara pekerja buruh tidak ikut mengiur.

Bab IV

Ketentuan JKP dalam PP No. 37 Tahun 2021

UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengamanatkan sebelas Peraturan Pemerintah (PP) di kluster ketenagakerjaan, yang dikelompokkan dalam empat PP, yaitu PP No. 34 Tahun 2021 tentang TKA, PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat, dan PHK, PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dan PP No. 37 Tahun 2021 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

Secara operasional PP No. 37 tahun 2021 mengatur tentang Kepesertaan (dan Tata Cara Pendaftaran), Iuran, Manfaat, Sumber Pendanaan, Pengawasan ketenagakerjaan, Penyelesaian Sengketa, Sanksi Administratif, dan Ketentuan Penutup. Teknis pelaksanaan hal-hal yang ada dalam PP No. 37 Tahun 2021 diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 7 Tahun 2021, yang ditandatangani tanggal 31 Maret 2021, yaitu ketentuan tentang Tata Cara Pendaftaran Peserta dan Pelaksanaan Rekomposisi Iuran dalam Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

IV.1. Kepesertaan

Ketentuan tentang Kepesertaan dan Tata Cara Pendaftaran diatur dalam Pasal 2 hingga Pasal 10. Salah satu Prinsip SJSN¹⁷ yaitu kepesertaan wajib, ditegaskan kembali dalam Pasal 2 PP No. 37, yaitu dengan mewajibkan pengusaha mengikutsertakan pekerja/buruh sebagai peserta dalam program JKP, agar seluruh pekerja dapat mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat Pekerja/Buruh kehilangan pekerjaan. Pelaksanaan program JKP ini diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat.

Penegasan kewajiban pengusaha mengikutsertakan pekerja sebagai peserta JKP, didahului oleh persyaratan sebagai peserta JKP yaitu warga negara Indonesia, belum mencapai usia 54 (lima puluh empat) tahun pada saat mendaftar; dan mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha.

Dengan persyaratan ini maka JKP memang hanya dikhususkan untuk pekerja di sektor formal (yaitu pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja, yang ditandai dengan adanya upah, pekerjaan dan perintah kerja).¹⁸ Sementara peserta dari segmen lainnya yaitu pekerja Bukan Penerima Upah (BPU), pekerja migran Indonesia (PMI), dan pekerja jasa konstruksi (Jakon) tidak mendapatkan program ini.

Tentunya peserta BPU, PMI dan Jakon adalah peserta yang juga membayar iuran dan mereka adalah pekerja yang rentan tidak mampu mempertahankan derajat

¹⁷ Pasal 4 UU No.40 Tahun 2004 tentang SJSN menyatakan Prinsip SJSN adalah kegotong-royongan; nirlaba; keterbukaan; kehati-hatian; akuntabilitas; portabilitas; **kepesertaan bersifat wajib**; dana amanat; dan hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta.

¹⁸ Pasal 1 angka 15 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

kehidupan yang layak pada saat mereka kehilangan pekerjaan, dan mereka adalah pekerja yang sangat memerlukan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerjanya.

Menurut Bapak Ronald Yusuf, staf Badan Kebijakan Fiskal (BKF) Kementerian Keuangan, terkait kepesertaan PBPU, Pemerintah kesulitan membuat desain bagaimana PBPU bisa turut serta dalam program JKP. Untuk menentukan kriteria PHK bagi peserta PBPU sangat sulit. Harus ada kriteria yang memastikan bahwa memang benar terjadi peserta PBPU kehilangan pekerjaannya. Kalau tidak ada kriteria yang jelas maka unsur *moral hazard*-nya akan tinggi. Lalu akan susah untuk mengontrolnya jika dibandingkan dengan pekerja formal.¹⁹

Pemerintah berusaha untuk mencari desain untuk mengikutsertakan peserta PBPU dalam program JKP, termasuk mengikutsertakan para pekerja yang berbasis kemitraan seperti pekerja gojek, grab car atau pekerja lainnya yang berbasis teknologi informasi. Di era digital saat ini hubungan kerja kecenderungannya diarahkan kepada hubungan kerja kemitraan, yang tentunya para pekerjanya juga harus dilindungi dalam jaminan sosial, termasuk program JKP.

Pekerja Jakon dan PMI adalah peserta jaminan sosial ketenagakerjaan yang juga memiliki resiko di-PHK. Para pekerja Jakon dan PMI ini diwajibkan mengikuti minimal program JKK dan JKm, sementara program JHT bersifat sukarela. Berbeda dengan peserta PBPU yang masih sulit mendefinisikan kriteria PHK, peserta PMI dan Jakon lebih mudah mendefinisikan kriteria PHK-nya, yaitu ketika PMI pulang dari luar negeri karena habis kontrak dan pekerja Jakon tidak lagi mengerjakan pembangunan infrastruktur.

Pekerja Jakon dan PMI adalah kelompok pekerja rentan yang akan mengalami kesulitan mempertahankan hidup secara layak ketika mengalami PHK. Selain itu kedua kelompok pekerja ini adalah kelompok dengan *skill* yang rendah sehingga membutuhkan pelatihan vokasional dan akses informasi pasar kerja.

Mengacu pada amanat Pasal 28H dan Pasal 34 ayat (2) UUD 1945 bahwa seluruh rakyat Indonesia berhak mendapatkan jaminan sosial dan negara wajib mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.

Bahwa dengan ketentuan UUD 1945 ini maka seharusnya kepesertaan BPU, PMI dan Jakon diakomodir dalam program JKP sehingga benar-benar program JKP mendukung seluruh pekerja bila mengalami PHK.

Tentunya kriteria PHK bagi kepesertaan BPU, PMI dan Jakon tidak berbeda jauh dengan pekerja PU. Bagi pekerja BPU yang memang tidak mampu lagi bekerja, PMI yang pulang ke tanah air dan pekerja Jakon yang tidak lagi bekerja merupakan bentuk PHK untuk mereka.

¹⁹ *Focus Group Discussion* Kecukupan Dana Untuk Perluasan Kepesertaan Program JKP yang diadakan Trade Union Rights Centre bersama dengan Kementerian Ketenagakerjaan, Badan Kebijakan Fiskal Kementerian Keuangan dan BP Jamsostek pada 4 Juni 2021.

Selain itu persyaratan selanjutnya, di Pasal 4, adalah Pekerja/Buruh yang bekerja pada usaha besar dan usaha menengah, wajib diikutsertakan pada program JKN, JKK, JHT, JP, dan JKM; dan Pekerja/Buruh yang bekerja pada usaha mikro dan usaha kecil, diikutsertakan sekurang-kurangnya pada program JKN, JKK, JHT, dan JKM.²⁰

Persyaratan yang diatur dalam Pasal 4 PP no. 37 tahun 2021 ini tentunya menjadi tantangan bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan manfaat program JKP ini. Ada beberapa jenis masalah terkait kepesertaan pekerja penerima upah di program jaminan sosial, yaitu **pertama**, belum seluruh pekerja formal swasta/BUMN didaftarkan ke program jaminan sosial. **Kedua**, masih banyak pekerja formal yang didaftarkan hanya sebagian program jaminan sosial saja, tidak didaftarkan ke seluruh program. **Ketiga**, walaupun didaftarkan namun banyak pekerja yang jaminan sosialnya berstatus non aktif.

Berdasarkan data BPS Februari 2021, jumlah angkatan kerja kita sebanyak 139,22 juta dengan jumlah penduduk yang bekerja sebanyak 131,06 juta orang. Dari total penduduk yang bekerja tersebut 40,38 persen atau 59,22 juta bekerja di sektor formal (yang termasuk di dalamnya PNS dan TNI-Polri), dan pekerja informal 59,62 persen atau sebanyak 78,13 juta orang.

Menurut data BPJS Ketenagakerjaan, per Februari 2021²¹, jumlah peserta aktif dari unsur penerima upah (PU) sebanyak 19,26 juta orang, pekerja migran Indonesia sebanyak 350 ribuan, pekerja jasa konstruksi 5,46 juta dan peserta Bukan Penerima Upah (BPU) sebanyak 2,68 juta. Sementara itu peserta non-aktif PU sebanyak 20,30 juta orang, dan peserta BPU sebanyak 0,55 juta.

Kepesertaan non-aktif PU lebih besar dibandingkan peserta aktif. Bila mengacu pada Pasal 30, Pasal 36, Pasal 40 dan Pasal 44 UU SJSN dinyatakan bahwa peserta jaminan sosial adalah setiap orang yang telah membayar iuran. Dengan mengacu pada keempat pasal tersebut tentunya peserta non-aktif PU sebanyak 20,30 juta orang dan peserta BPU sebanyak 0,55 juta adalah bukan peserta lagi.

Untuk kepesertaan PU di program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), jumlah peserta PU swasta-BUMN per akhir Januari 2021 sebanyak 16.711.017 pekerja.²² Dengan membandingkan jumlah PU swasta-BUMN yang ada dan jumlah kepesertaan PU di JKN maka ada sekitar 28,9 juta pekerja yang belum didaftarkan pada program JKN yang dikelola BPJS Kesehatan.

Tentang pekerja formal yang didaftarkan hanya pada sebagian program jaminan sosial ketenagakerjaan, menurut data BPJS Ketenagakerjaan, dari jumlah peserta aktif dari unsur penerima upah (PU) sebanyak 19,26 juta orang, terdiri dari pekerja PU yang mengikuti hanya dua program sebanyak 3,178,646 peserta, tiga program sebanyak 3,014,089, dan empat program sebanyak 13,028,234 peserta.²³

²⁰ Persyaratan bagi pekerja di sektor kecil dan mikro ini mengacu pada Peraturan Presiden no. 109 Tahun 2013 tentang pentahapan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan.

²¹ Data yang dipresentasikan Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan dalam rapat dengan Komisi IX DPR RI tanggal 30 Maret 2021

²² Buku Laporan Pengelolaan Program JKN sampai dengan 31 Januari 2021.

²³ Presentasi Direktur Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan tentang Pengelolaan Kepesertaan Aktif dan non-aktif, tanggal 8 Mei 2020

Terkait masih adanya selisih kepesertaan PU di kedua BPJS maka ketentuan Pasal 48 PP No. 37 Tahun 2021 ini mengamanatkan agar BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan melakukan integrasi data, yang diberikan tenggat waktu paling lama 6 bulan sejak PP ini berlaku. Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah telah meminta BPJS Kesehatan mempercepat integrasi data kepesertaan untuk program JKP, dengan tujuan agar program JKP bisa segera berjalan dengan optimal dan tepat sasaran.²⁴

Tentunya dengan data-data di atas maka bila mengacu pada persyaratan Pasal 4 PP No. 37 tahun 2021, masih banyak pekerja PU yang berpotensi tidak mendapatkan JKP, karena masih banyak yang belum didaftarkan ke program jaminan sosial, belum didaftarkan ke semua program jaminan sosial, dan masih banyak pekerja yang non-aktif dari kepesertaan jaminan sosial.

Dari data di atas, dan mengacu pada Pasal 4 ayat (3) PP No. 37 Tahun 2021 juncto Pasal 2 ayat (3) Permenaker No. 7 tahun 2021, maka peserta JKP yang eligible hanya sekitar 12 jutaan²⁵. Data integrasi kepesertaan antara BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan terus dilakukan untuk mendapatkan data kepesertaan JKP yang memang memenuhi persyaratan Pasal 4 ayat (3) PP No. 37 Tahun 2021 juncto Pasal 2 ayat (3) Permenaker No. 7 tahun 2021.

Dari seluruh proses pendaftaran yang diatur di PP No. 37 Tahun 2021 juncto Permenaker No.7 tahun 2021 tentang Tata Cara Pendaftaran Peserta Dan Pelaksanaan Rekomposisi Iuran Dalam Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan ada beberapa kendala yang berpotensi menghambat kepesertaan pekerja di program JKP, yaitu **pertama**, Pasal 4 ayat (1) Permenaker No. 7 tahun 2021 mewajibkan Pengusaha memberikan data hubungan kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan paling lama tiga bulan sejak Permenaker ini diundangkan. Ketentuan di Pasal 4 ini membutuhkan kedisiplinan pengusaha untuk memberikan data, namun masih banyak pengusaha yang tidak disiplin melaporkannya. Dan kalau pun dilaporkan, laporannya tidak lengkap seperti hanya melaporkan Sebagian pekerjanya.

Kedua, ketentuan Pasal 6 PP No. 37 Tahun 2021 mewajibkan pengusaha mendaftarkan pekerja/buruh dalam program JKP dengan menyerahkan formulir pendaftaran yang berisi nomor induk kependudukan (NIK). Dengan kewajiban ini, faktanya, masih banyak pekerja penerima upah yang belum memiliki NIK. Dari data BPJS Kesehatan, per 31 Desember 2020, ada 97.025 pekerja peserta penerima upah yang belum memiliki NIK.²⁶

Ketiga, adanya kewajiban pengusaha mengisi nomor dan/atau tanggal mulai dan berakhirnya perjanjian kerja, tentunya akan menjadi kendala pekerja mendapatkan JKP karena masih banyak pengusaha yang tidak mencatatkan PKWT ke Kementerian Ketenagakerjaan atau Dinas Tenaga Kerja daerah sehingga tidak bisa melaporkan nomor PKWT. Pasal 14 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT,

²⁴ <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210415122910-92-630297/menaker-tagih-bpjs-kesehatan-percepat-integrasi-data-jkp>

²⁵ Presentasi Bapak Arief Dahyan Supriadi, dalam FGD yang diselenggarakan TURC tanggal 4 Juni 2021.

²⁶ Laporan Buku Laporan Pengelolaan Program JKN sampai dengan 30 Desember 2020

alih daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat dan PHK, mewajibkan pengusaha mencatatkan PKWT ke Kementerian Ketenagakerjaan atau Dinas Tenaga Kerja daerah.

Dalam proses pendaftaran ini ada hal yang perlu diperjelas yaitu, mengacu pada Pasal 8, khusus bagi Pekerja/Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan lebih dari 1 (satu) Pengusaha, maka pekerja/buruh tersebut wajib diikutsertakan dalam program JKP oleh masing-masing Pengusaha, namun Pekerja/Buruh setelah terdaftar sebagai Peserta, memilih salah satu perusahaan sebagai tempat pekerjaan yang didaftarkan dalam program JKP kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam Pasal 7 Permenaker No. 7 Tahun 2021, ketentuan tentang pekerja yang memiliki hubungan kerja lebih dari satu pengusaha, pekerja diberi waktu memilih salah satu perusahaan sebagai tempat pekerjaan yang didaftarkan dalam program JKP kepada BPJS Ketenagakerjaan paling lama 15 hari kerja setelah dilakukan verifikasi dan validasi. Perusahaan yang telah dipilih pekerja sebagai tempat pekerjaan yang didaftarkan dalam program JKP tidak dapat diubah selama belum terjadi PHK.

Pada Pasal 8 disebutkan dalam hal pekerja tidak memilih salah satu perusahaan sebagai tempat pekerjaan yang didaftarkan dalam program JKP kepada BPJS Ketenagakerjaan lebih dari 15 hari kerja maka manfaat program JKP ditunda sampai dengan pekerja memilih perusahaan sebagai tempat pekerjaan yang didaftarkan dalam program JKP. Tentunya ketentuan Pasal 8 ini harus menjadi perhatian pekerja agar manfaat program JKP tidak ditunda.

IV.2. Iuran

Iuran program JKP dan tata cara pembayaran iuran diatur di Pasal 11 hingga Pasal 17 PP No.37 Tahun 2021 ini. Besarnya iuran JKP adalah 0,46 persen dari upah, dengan batas atas upah sebesar Rp. 5 juta per bulan.

Iuran sebesar 0,46 persen ini bersumber dari iuran yang dibayarkan Pemerintah Pusat dan sumber pendanaan JKP. Besarnya iuran yang dibayarkan Pemerintah Pusat sebesar 0,22 persen dari upah sebulan, sementara sumber pendanaan JKP berasal dari rekomposisi yaitu rekomposisi dari iuran JKK sebesar 0,14 persen dan rekomposisi dari iuran JKm sebesar 0,1 persen.

Dalam proses pembahasan JKP ini, Pemerintah sebagai pembuat kebijakan kesulitan membuat desain yang baik karena tidak ada data yang cukup baik untuk penerima program JKP ini. Jadi sebagian besar masih sebatas perkiraan, sehingga penyusunan dilakukan dengan sangat hati-hati. Program JKP akan terus dikembangkan secara bertahap dengan tetap memastikan program JKP ini bisa berkelanjutan.

Terkait dengan iuran, Pemerintah menghitung iuran JKP dengan berbagai pertimbangan berdasarkan kajian perhitungan secara aktuarial, untuk memastikan kecukupan dana sehingga program JKP mampu memberikan manfaat sesuai tujuan

hadirnya JKP dan keberlangsungan program JKP terjamin ke depannya karena memiliki ketahanan dana.

Dalam proses perhitungan iuran, Pemerintah menyimpulkan *range* biaya iurannya antara 0,4 persen hingga 0,48 persen, dan perhitungan ini pun didukung dengan mendapat masukan dari para aktuaris lain. Pada saat pembahasan iuran, pihak BPJS Ketenagakerjaan tidak merekomendasikan sumber pendanaan JKP ini berasal dari rekomposisi program JKm karena nantinya JKm tidak akan berkelanjutan. Sementara itu pemberi kerja bersikeras untuk tidak mau ada tambahan iuran untuk program JKP.²⁷

Adapun upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan iuran merupakan upah terakhir Pekerja/Buruh yang dilaporkan oleh Pengusaha kepada BPJS Ketenagakerjaan (upah pokok + tunjangan tetap, bila tidak ada tunjangan tetap maka hanya upah pokok) dan tidak melebihi batas atas upah yang untuk pertama kali ditetapkan dalam PP ini sebesar Rp. 5 juta per bulan.

Besaran iuran dan batas atas upah dilakukan evaluasi secara berkala setiap 2 (dua) tahun dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi nasional dan perhitungan kecukupan kewajiban aktuarial, demikian amanat Pasal 12 PP No. 37 Tahun 2021 ini.

Yang melakukan evaluasi adalah Kementerian Ketenagakerjaan yang berkoordinasi dengan Kementerian Keuangan dan Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN). Tentunya ketentuan ini dilakukan untuk menghitung ketahanan dana dalam penyelenggaraan program JKP ke depan.

Dalam proses pembayaran iuran, dalam hal pelaksanaan rekomposisi iuran, dengan iuran dari pengusaha belum dibayar maka Pemerintah Pusat tidak membayarkan iurannya. Bila tunggakan iuran sudah dibayarkan maka Pemerintah Pusat membayarkan iuran yang belum dibayarkan sesuai bulan pelunasan iuran yang tertunggak dari pengusaha.

Jadi pembayaran iuran Pemerintah tergantung dari kedisiplinan pengusaha membayar iuran JKK-JKm. Bila pengusaha yang menunggak banyak maka iuran Pemerintah tidak masuk, sehingga pengumpulan iuran akan terhambat. Untuk memastikan pengusaha disiplin membayar iuran maka peran pengawas ketenagakerjaan dan Wasrik (pengawas pemeriksa) BPJS Ketenagakerjaan sangat diharapkan.

IV.3. Manfaat

Mengacu pada Pasal 18 PP No. 37 Tahun 2021, manfaat JKP berupa tiga hal yaitu uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Manfaat uang tunai dibayarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan, sementara manfaat pelatihan dan akses

²⁷ Keterangan Bapak Ronal Yusuf (Staf BKF Kementerian Keuangan RI) dalam acara FGD yang diselenggarakan TURC tanggal 4 Juni 2021

informasi pasar kerja diberikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan atau kementerian/lembaga lainnya.

Pasal 19 ayat (1) PP No. 37 Tahun 2021, manfaat JKP ini diberikan kepada peserta yang mengalami PHK baik untuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT, disebut pekerja tetap) maupun perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT, yang biasa disebut pekerja kontrak).

Manfaat JKP ini diberikan kepada peserta yang ter-PHK dan harus bersedia bekerja kembali, sesuai amanat Pasal 19 ayat (2). Dalam penjelasan ketentuan ini dijelaskan bahwa yang dimaksud "bersedia untuk bekerja kembali" adalah bekerja sebagai pekerja penerima Upah atau berusaha mandiri atau wirausaha.

Dengan penjelasan tentang "bersedia untuk bekerja kembali", setelah mengikuti pelatihan, peserta yang mendapatkan manfaat JKP ini bisa menjadi pekerja penerima upah yang akan kembali menjadi peserta JKP, atau menjadi wirausaha yaitu berusaha mandiri, yang tidak memiliki pemberi kerja lagi sehingga tidak bisa kembali menjadi peserta JKP.

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 Pemutusan Hubungan Kerja atau pengakhiran hubungan kerja.

Persyaratan ini memastikan peserta akan mendapatkan manfaat setelah membayar iuran minimal 12 bulan. Pembayaran iuran pertama JKP ini berlangsung bulan Februari 2021, ini artinya peserta JKP akan mendapatkan manfaat JKP paling cepat bulan Februari 2022. Jadi selama setahun ini hanya proses pembayaran iuran dan rekompensi.

Tentang ketentuan telah membayar iuran paling singkat 6 bulan berturut-turut pada BPJS Ketenagakerjaan sebelum terjadi PHK atau pengakhiran hubungan kerja, ini dimaksudkan minimal ada 6 bulan pembayaran iuran berturut-turut, bukan diartikan minimal 6 bulan berturut-turut sebelum keluar surat PHK atau adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap, atau adanya perjanjian bersama (PB) antara pemberi kerja dan pekerja yang PB-nya didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Konstruksi persyaratan menerima manfaat JKP yang ada di Pasal 19 ayat (3) PP No. 37 Tahun 2021 yang didasari masa iur tidak sejalan dengan amanat Pasal 46D ayat (3) yang menyatakan manfaat diterima oleh peserta setelah mempunyai masa kepesertaan tertentu. Pasal 46D ayat (4) UU Cipta Kerja mengamanatkan ketentuan lebih lanjut mengenai manfaat dan masa kepesertaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Tentunya persyaratan mendapat manfaat JKP dengan indikator masa iur dan masa kepesertaan berbeda sehingga seharusnya isi Pasal 19 ayat (3) PP No. 37 Tahun 2021 mengacu pada Pasal 46D ayat (3) UU Cipta Kerja, yaitu mensyaratkan penerimaan manfaat JKP berdasarkan masa kepesertaan bukan masa iur.

Manfaat JKP diberikan kepada peserta yang mengalami PHK, yang dibuktikan dengan, **pertama**, bukti diterimanya Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh dan tanda terima laporan Pemutusan Hubungan Kerja dari dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. **Kedua**, perjanjian bersama yang telah didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial dan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama. Atau **ketiga**, adanya petikan atau putusan pengadilan hubungan industrial (PHI) yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Pasal 20 ayat (1) PP No. 37 Tahun 2021 menyatakan manfaat JKP dikecualikan bagi peserta yang mengalami PHK dengan alasan PHK karena mengundurkan diri, cacat total tetap, pensiun; atau meninggal dunia. Di ayat (2) nya disebutkan manfaat JKP bagi Peserta yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diberikan apabila PHK oleh Pengusaha dilakukan sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT. Ayat (2) ini mengandung arti bahwa pekerja PKWT yang di-PHK karena PKWT-nya jatuh tempo tidak mendapat manfaat JKP.

Tentunya ketentuan di Pasal 20 ayat (1) dan ayat (2) ini bertentangan dengan Pasal 46C ayat (1) UU Cipta Kerja yang menyatakan peserta JKP adalah setiap orang yang telah membayar iuran, dan di ayat (2)-nya disebutkan iuran tersebut dibayar oleh Pemerintah.

Pasal 20 ayat (1) dan ayat (2) ini pun bertentangan dengan Pasal 16 UU SJSN yang menyatakan setiap peserta berhak memperoleh **manfaat** dan informasi tentang pelaksanaan program jaminan sosial yang diikuti.

Faktanya, peserta yang mengalami PHK dengan alasan mengundurkan diri, cacat total tetap, pensiun, meninggal dunia atau pekerja PKWT yang jatuh tempo adalah peserta yang tiap bulan membayar iuran, yang iurannya dibayarkan Pemerintah karena pengusaha membayar iuran JKK dan JKm. Dan mereka juga adalah peserta yang membayar iuran JKN, JHT dan JP, bersama dengan pengusaha.

Karena Pemerintah membayar iuran JKP mereka sesuai amanat Pasal 46C ayat (1) UU Cipta Kerja maka mereka disebut sebagai **peserta**, yang mengacu pada Pasal 16 UU SJSN mereka adalah peserta yang berhak mendapatkan manfaat.

Mengacu pada logika berfikir Pasal 46C ayat (1) UU Cipta Kerja dan Pasal 16 UU SJSN maka seharusnya peserta yang mengalami PHK dengan alasan mengundurkan diri, cacat total tetap, pensiun, meninggal dunia atau pekerja PKWT yang jatuh tempo mendapatkan manfaat JKP.

Berakhirnya masa kontrak yang tertuang di PKWT merupakan salah satu jenis PHK. Dengan direvisinya Pasal 59²⁸ dan Pasal 66²⁹ UU No. 13 Tahun 2003 maka pelaksanaan hubungan kerja berdasarkan PKWT akan semakin banyak, dan ini berarti akan semakin banyak pekerja yang tidak mendapatkan manfaat JKP

²⁸ Pasal 59 tentang PKWT yang direvisi di UU Cipta Kerja yaitu masa kontraknya diperpanjang menjadi maksimal 5 tahun, tanpa ada lagi persyaratan maksimal sekali perpanjangan. Dengan revisi Pasal 59 ini maka praktek hubungan kerja berbasis PKWT akan semakin banyak.

²⁹ Pasal 66 tentang alih daya, yang direvisi di UU Cipta Kerja yaitu membuka semua jenis pekerjaan dapat dialihdayakan. Pekerja yang bekerja dengan sistem alih daya tentunya akan diikat dalam hubungan kerja berbasis PKWT. Dengan revisi Pasal 66 ini maka praktek hubungan kerja berbasis PKWT akan semakin banyak.

walaupun mereka adalah pekerja yang juga mengiur di program JKN, JKK, JKm, JHT dan JP.

Pekerja PKWT langsung atau pun PKWT dengan sistem kerja alih daya, pada umumnya, adalah kelompok pekerja yang memiliki pendapatan sebatas upah minimum pada saat bekerja dan memiliki keterampilan kerja yang rendah.

Paling tidak dengan dua alasan tersebut, sebenarnya justru pekerja PKWT lah yang lebih berhak mendapatkan manfaat JKP. Dengan pendapatan sebatas upah minimum, pekerja PKWT tidak memiliki tabungan cukup pada saat menganggur, demikian juga dengan pelatihan mereka bisa bekerja di jenis pekerjaan lain.

Pemerintah membayar iuran sebesar 0,22 persen dari upah untuk seluruh peserta JKP, yang dibayarkan ke BPJS Ketenagakerjaan, termasuk membayar iuran untuk peserta yang berstatus PKWT, peserta yang nantinya mengundurkan diri, peserta yang meninggal, peserta yang mengalami cacat total dan peserta yang pensiun.

Bila Pemerintah terus membayarkan iuran untuk seluruh peserta termasuk kelima jenis peserta di atas namun setelah mereka ter-PHK karena lima alasan tersebut, peserta tersebut tidak mendapatkan manfaat JKP, maka terjadi inefisiensi iuran yang dibayarkan APBN.

Fungsi APBN berdasarkan Pasal 3 Ayat 4 UU No 17 Tahun 2003, adalah sebagai berikut:³⁰

1. Fungsi otorisasi, bahwa anggaran negara menjadi dasar untuk melaksanakan pendapatan dan belanja pada tahun bersangkutan.
2. Fungsi perencanaan, bahwa anggaran negara menjadi pedoman bagi manajemen dalam merencanakan kegiatan pada tahun yang bersangkutan.
3. Fungsi pengawasan, bahwa anggaran negara menjadi pedoman untuk menilai apakah kegiatan penyelenggaraan pemerintah negara sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
4. Fungsi alokasi, bahwa anggaran negara harus diarahkan untuk mengurangi pengangguran dan pemborosan sumber daya. Efisiensi dan efektivitas perekonomian.
5. Fungsi distribusi, bahwa kebijakan anggaran negara harus memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan.
6. Fungsi stabilisasi, bahwa anggaran pemerintah menjadi alat untuk memelihara dan mengupayakan keseimbangan fundamental perekonomian.

Alokasi APBN untuk pembayaran iuran JKP bila dikaitkan dengan diskriminasi bagi peserta JKP yang mengalami PHK dengan 5 alasan tersebut maka PP No. 37 Tahun 2021 telah melanggar Fungsi Distribusi, yaitu kebijakan anggaran negara untuk keadilan dan kepatutan.

Menurut Arief Dahyan Supriyadi selaku Asisten Deputi Valuasi Aktuaria BPJS Ketenagakerjaan, peserta yang mendapat manfaat berdasarkan desain awalnya yaitu kriteria PHK yang ada dalam UU No. 11 Tahun 2021. Bahwa setelah dihitung

³⁰ <https://www.kompas.com/skola/read/2020/01/17/160000569/apbn-pengertian-unsur-fungsi-dan-penyusunannya?page=all>

berdasarkan data PHK yang didapat dari pencairan JHT, kriteria PHK yang eligibel sebagai peserta PHK yang mendapat manfaat adalah semua alasan PHK kecuali 5 alasan tadi, yaitu alasan meninggal dunia, mengundurkan diri, PKWT jatuh tempo, cacat total tidak bisa bekerja kembali, dan pensiun. Bila semua alasan PHK diikutkan sebagai penerima manfaat maka akan berdampak pada lebih tingginya rate iuran nantinya kedepan.³¹

IV.3.1. Manfaat Uang Tunai

Manfaat uang tunai diberikan untuk membantu pekerja yang ter-PHK dan keluarganya mempertahankan standar hidup layak, sehingga tidak jatuh dalam kemiskinan. Adapun manfaat uang tunai diberikan maksimal enam bulan dengan ketentuan sebesar 45 persen dari upah untuk 3 bulan pertama, dan sebesar 25 persen dari upah untuk 3 bulan berikutnya. Pemberian manfaat uang tunai selama 6 bulan mengacu pada praktek yang terjadi di beberapa negara seperti Jepang, Malaysia dan Korea Selatan, yang memberikan manfaat untuk 3 – 6 bulan.

Adapun 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 yaitu Rp. 5 juta per bulan.

Alasan penetapan batas atas upah sebesar Rp. 5 juta adalah berdasarkan nilai PTKP (Pendapatan Tidak Kena Pajak) yang masih berlaku saat ini, nilai yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 10/PMK.010/2016, yaitu tarif PTKP untuk pria dan wanita belum menikah adalah Rp. 54 juta per tahun (atau sebesar Rp. 4,5 juta per bulan).³²

Perhitungan manfaat uang tunai sebesar 45 persen untuk 3 bulan pertama didasari pada nilai yang disebutkan dalam Konvensi ILO 102. Pemberian uang tunai 45 persen dari upah selama 3 bulan dinilai akan mampu mendukung biaya hidup yang layak. Sementara uang tunai sebesar 25 persen dari upah untuk 3 bulan berikutnya diberikan agar pekerja berusaha untuk mencari pekerjaan. Tentunya penetapan uang tunai ini sudah diperhitungkan secara aktuarial untuk mendukung ketahanan dan JKP ke depannya sehingga tidak mengalami kesulitan membiayai manfaat uang tunai.

Sesuai ketentuan Pasal 23 PP No. 37 ini, bila terjadi PHK dan Upah Pekerja/Buruh yang dilaporkan tidak sesuai dengan upah yang sebenarnya sehingga terdapat

³¹ Keterangan Bapak Arief Dahyan Supriadi, dalam FGD Kecukupan Dana Untuk Perluasan Kepesertaan yang diselenggarakan Trade Union Right Centre bersama dengan Kementerian Ketenagakerjaan, Badan Ketahanan Fiskal Kementerian Keuangan dan BP Jamsostek pada tanggal 4 Juni 2021.

³² Secara sederhana, tarif PTKP untuk pria dan wanita belum menikah adalah Rp54 juta. Jika sudah menikah, akan mendapatkan tambahan sebesar Rp4,5 juta. Jika memiliki tanggungan sedarah lurus (ayah, ibu, anak kandung) atau semenda lurus (mertua, anak angkat) akan mendapatkan penambahan sebesar Rp4,5 juta dengan maksimal jumlah tanggungan per wajib pajak adalah 3 orang. Jika pajak istri ditanggung suami, besaran PTKP suami mendapatkan tambahan sebesar Rp54 juta.

kekurangan pembayaran manfaat uang tunai, Pengusaha wajib membayar kekurangan manfaat uang tunai kepada Pekerja secara sekaligus.

IV.3.2. Manfaat Akses Informasi Pasar Kerja

Adapun manfaat akses informasi pasar kerja yang diamanatkan Pasal 25 diberikan dalam bentuk layanan informasi pasar kerja; dan/ atau bimbingan jabatan. Layanan tersebut dilakukan oleh pengantar kerja dan/ atau petugas antarkerja melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan.

Dalam Penjelasan, yang dimaksud dengan "pengantar kerja" adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pelayanan antarkerja. Sementara itu yang dimaksud dengan "petugas antarkerja" adalah petugas yang memiliki kompetensi melakukan kegiatan antarkerja dan ditunjuk oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pelayanan antarkerja.

Layanan informasi pasar kerja diberikan dalam bentuk penyediaan data lowongan pekerjaan. Sementara itu layanan bimbingan jabatan diberikan dalam bentuk asesmen diri atau penilaian diri; dan/ atau konseling karir.

Dalam Penjelasan, yang dimaksud dengan "asesmen diri atau penilaian diri" adalah gambaran potensi diri Peserta yang didapatkan melalui asesmen secara daring atau luring. Sementara itu yang dimaksud dengan "konseling karir" adalah konsultasi yang diberikan kepada peserta mengenai informasi dunia kerja meliputi spesifikasi jabatan dan pelatihan kerja yang dibutuhkan oleh peserta.

Pelaksanaan dari manfaat informasi pasar kerja ini dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Selama ini Kementerian Ketenagakerjaan sedang mendesain pengembangan layanan pusat pasar kerja dengan fungsi utama *job matching*, bimbingan karir dan keterampilan, dukungan pemerintah serta analisis dan informasi pasar kerja. Pusat pasar kerja ini ditargetkan bisa beroperasi di tahun 2022.

Pembentukan pusat pasar kerja adalah amanat Perpres No. 95 Tahun 2020 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 tahun 2021. Ketentuan regulasi ini diharapkan akan memicu akselerasi pengembangan sistem informasi pasar kerja.

IV.3.3. Manfaat Pelatihan Kerja

Pasal 30 hingga Pasal 34 PP No. 37 ini mengatur tentang manfaat Pelatihan Kerja. Manfaat Pelatihan Kerja yang akan diterima peserta adalah berupa pelatihan berbasis kompetensi. Manfaat Pelatihan Kerja tersebut dapat dilakukan melalui integrasi akses informasi pasar kerja dan sistem informasi BPJS Ketenagakerjaan dalam Sistem Informasi Ketenagakerjaan (Sisnaker).

Pelatihan Kerja yang diterima peserta dilakukan melalui Lembaga Pelatihan Kerja milik pemerintah, swasta, atau perusahaan, dan manfaat Pelatihan Kerja ini dapat diselenggarakan secara daring dan/atau luring.

Dalam Pasal 33 PP No. 37 Tahun 2021 diamanatkan peserta yang telah menerima manfaat Pelatihan Kerja harus melaporkan pelatihan yang telah diselesaikan melalui Sisnaker paling lama tujuh hari kerja sejak selesainya pelatihan. Peserta dapat memanfaatkan kembali layanan akses informasi pasar kerja melalui Sisnaker untuk bekerja.

Pelaksanaan pelatihan kerja diselenggarakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, dimana ketentuan lebih lanjut mengenai pembiayaan manfaat Pelatihan Kerja diatur dengan Peraturan Menteri Keuangan. Hingga saat ini belum keluar Peraturan Menteri Keuangan terkait program JKP ini.

Pada tahun 2019 BPJS Ketenagakerjaan pernah melakukan pelatihan vokasi bagi pekerja yang menjadi peserta di BPJS Ketenagakerjaan, sebagai implementasi amanat prinsip kesembilan yaitu berupa manfaat layanan tambahan, yang anggarannya diambil dari dana operasional yaitu sekitar 3 persen.

Pelatihan yang dilakukan bersifat *up-skilling* dan *re-skilling*, yang dilakukan dengan mengikuti perkembangan pasar kerja yang ada saat ini dan ke depan. Program JKP itu seharusnya sasaran utamanya adalah meningkatkan *skill* untuk mempersiapkan diri kembali bekerja untuk membangun diri di masa depan. Anggaran pelatihan dan akses informasi pasar kerja dialokasikan oleh APBN melalui Kementerian Ketenagakerjaan.³³

IV.4. Pelaksanaan Pemberian Manfaat JKP

Ketentuan Pasal 35 PP No. 37 Tahun 2021 membatasi hak peserta untuk mendapatkan manfaat JKP, yaitu diajukan paling banyak 3 kali selama masa usia kerja dengan ketentuan:

- a. Manfaat JKP pertama, diajukan oleh Peserta paling cepat setelah terpenuhinya masa iur dan kepesertaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (3);
- b. manfaat JKP kedua, diajukan oleh peserta paling sedikit setelah terpenuhinya masa iur selama 5 tahun sejak memperoleh manfaat JKP pertama; dan
- c. manfaat JKP ketiga, diajukan oleh peserta paling sedikit setelah terpenuhinya masa iur selama 5 (lima) tahun sejak memperoleh manfaat JKP kedua.

Dalam penjelasannya disebutkan yang dimaksud "masa usia kerja" adalah rentang waktu seseorang mulai bekerja sampai dengan batas usia menerima manfaat pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ketentuan mendapat manfaat JKP maksimal 3 kali selama masa usia kerja dan mengacu pada penjelasannya tentang masa usia kerja yaitu sejak mulai bekerja hingga batas usia pensiun, tentunya ketentuan ini tidak melihat kondisi riil masa kerja pekerja yang dibolehkan bekerja minimal usia 18 tahun hingga masa pensiun yang rata-rata pada usia 56 tahun.

³³ Keterangan Bu Retna Pratiwi (Direktur Jaminan Sosial Kementerian Ketenagakerjaan RI) dalam FGD Kecukupan Dana Untuk Perluasan Kepesertaan yang diselenggarakan Trade Union Right Centre bersama dengan Kementerian Ketenagakerjaan, Badan Ketahanan Fiskal Kementerian Keuangan dan BP Jamsostek pada tanggal 4 Juni 2021.

Dari pelaksanaan jaminan kehilangan pekerjaan di beberapa negara tidak ada negara yang membatasi pemberian manfaat JKP ini. Program JKP adalah asuransi sosial berbasis pada prinsip gotong royong yang ada di UU SJSN sehingga setiap pekerja yang mengalami PHK dibantu oleh pekerja lainnya yang masih bekerja. Dan dengan prinsip ini seharusnya peserta yang ter-PHK akan terus mendapatkan JKP.

Pekerja pada intinya hanya mau bekerja, dan tidak menginginkan di PHK apalagi mendapatkan manfaat JKP. Tetapi kondisi saat ini membuat pekerja tidak bisa bekerja secara terus menerus sehingga harus menghadapi proses PHK ke PHK lainnya. Diharapkan dengan adanya program JKP ini maka pekerja yang mengalami PHK tetap diberikan manfaat JKP tanpa dibatasi mendapatkannya 3 kali seumur hidup.

Selama bekerja, pekerja tetap harus terus mengiur program JKP, namun pekerja tersebut tidak boleh mendapat manfaat JKP lagi. Kembali, ketentuan Pasal 16 UU SJSN yang menyatakan peserta berhak mendapatkan manfaat, tidak bisa dipenuhi lagi oleh Pasal 35 ini.

Selain masalah pembatasan mendapat manfaat JKP, dengan ketentuan di atas maka peserta yang ter-PHK dan mendapat JKP untuk pertama kali, bila bekerja kembali dan mengalami PHK lagi maka peserta tersebut tidak akan dapat JKP sebelum memenuhi syarat mengiur minimal 5 tahun masa iur sejak memperoleh manfaat JKP pertama.

Dengan kondisi regulasi di UU Cipta Kerja pada kluster ketenagakerjaan yang memudahkan terjadinya PHK maka kepastian bekerja bagi pekerja semakin rendah dan PHK akan semakin mudah terjadi. Bila alasan PHK di UU No. 13 Tahun 2003 hanya ada 15 jenis alasan PHK, maka di UU Cipta Kerja ada 26 alasan PHK dengan kompensasi PHK yang beragam nilainya.

Dengan semakin banyaknya alasan PHK yang disebutkan dalam UU Cipta Kerja juncto PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat dan PHK, yang berpotensi pada akan semakin mudahnya PHK terjadi, dan dengan adanya program JKP maka seharusnya Pemerintah berusaha untuk mencegah terjadinya PHK dengan mengedepankan peran pengawasan ketenagakerjaan dan penegakkan hukum untuk memastikan pekerja tetap bekerja. Dengan upaya pencegahan PHK yang baik akan mendukung ketahanan dana JKP.

Dengan peran pengawasan dan penegakkan hukum yang baik maka PHK akan semakin diminimalisir dan peserta yang mengakses JKP akan bisa ditekan. Tentunya memang peserta selalu ingin tetap bekerja dibandingkan mendapatkan JKP.

Hak klaim manfaat JKP diatur dalam Pasal 40. Hak atas manfaat JKP akan hilang jika Pekerja :

- a. tidak mengajukan permohonan klaim manfaat JKP selama 3 bulan sejak terjadi PHK;
- b. telah mendapatkan pekerjaan; atau
- c. meninggal dunia.

Ketentuan pada Pasal 40 ini akan menjadi masalah bagi pekerja yang berselisih dengan pengusaha atas PHK yang dilakukan oleh pengusaha. Tentunya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 relatif lama, dari proses bipartite, mediasi, PHI hingga Kasasi di MA, sehingga bisa menyebabkan pekerja tidak mendapatkan JKP ketika ada putusan PHI yang berkekuatan hukum tetap.

IV.4. Sumber Pendanaan

Ketentuan Pasal 46E UU Cipta Kerja tentang sumber pendanaan JKP ditindaklanjuti oleh Pasal 42 PP No. 37 Tahun 2021 ini. Dinyatakan bahwa sumber pendanaan JKP berasal dari modal awal pemerintah, rekomposisi iuran program jaminan sosial; dan/atau dana operasional BPJS Ketenagakerjaan.

Modal awal Pemerintah merupakan dana awal yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) untuk pendanaan program JKP. Dana awal tersebut bukan merupakan kekayaan negara yang dipisahkan.

Dana awal dapat digunakan dalam hal iuran program yang diterima belum mencukupi untuk membayar manfaat program. Sementara itu dana operasional dapat digunakan untuk pendanaan program JKP dalam hal iuran program yang diterima dan dana awal belum mencukupi untuk membayar manfaat program JKP.

Dari ketentuan di atas berarti sumber pendanaan pertama program JKP adalah iuran JKP dari Pemerintah dan sumber pendanaan dari rekomposisi iuran JKK dan JKm. Bila dana ini kurang untuk membiayai manfaat JKP maka pendanaan diambil dari modal awal yang bersumber dari APBN dengan nilai minimal Rp. 6 Triliun, dan bila modal awal ini pun tidak mampu mendanai manfaat JKP maka digunakan dana operasional.

Ketentuan lebih rinci tentang alokasi dari program jaminan sosial untuk Dana Operasional diatur di Pasal 13 PP No. 55 Tahun 2015 juncto PP No. 99 Tahun 2013 yang menyatakan Dana Operasional yang dapat diambil dari Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ditetapkan paling tinggi:

- a. 10% (sepuluh persen) dari iuran jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian; dan
- b. 10% (sepuluh persen) dari iuran yang diterima dan 10% (sepuluh persen) dari dana hasil pengembangan jaminan hari tua dan jaminan pensiun.

Besaran persentase Dana Operasional ditetapkan setiap tahun oleh Menteri setelah berkoordinasi dengan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan DJSN.

Jadi, sumber Dana Operasional adalah iuran JKK dan JKm serta iuran JHT dan JP serta hasil pengembangan JHT dan JP.

Bila ketentuan Pasal 46E UU Cipta Kerja tentang sumber pendanaan JKP juncto Pasal Pasal 42 PP No. 37 tahun 2021 yang menyatakan sumber pendanaan JKP salah satunya berasal dari dana operasional BPJS Ketenagakerjaan maka sumber

pendanaan JKP itu dapat berasal dari iuran JKK dan JKm serta iuran JHT dan JP serta hasil pengembangan JHT dan JP.

Ini artinya ada subsidi silang antar-program, yaitu iuran JKK, JKm, JHT dan JP serta hasil investasi JHT dan JP diambil untuk membiayai JKP. Mengacu pada Pasal 49 ayat (2) UU SJSN disebutkan bahwa subsidi silang antarprogram dengan membayarkan manfaat suatu program dari dana program lain tidak diperkenankan.

Ketentuan Pasal 49 UU SJSN pun diperkuat oleh Pasal 52 huruf (i) UU BPJS yang menyatakan anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi dilarang melakukan subsidi silang antarprogram.

Di UU Cipta Kerja Pasal 49 ayat (2) UU SJSN dan Pasal 52 huruf (i) UU BPJS tidak direvisi sehingga pasal ini masih mengikat, sementara Pasal 46E UU Cipta Kerja junto Pasal 42 PP No. 37 Tahun 2021 membolehkannya. Ini artinya ada inkonsistensi pasal dalam UU SJSN dan UU BPJS dengan UU Cipta Kerja.

Bab V

Analisa Penerimaan dan Klaim JKP

Kehadiran program JKP harus didukung oleh hitungan aktuarial untuk memastikan sumber penerimaan JKP mampu membiayai manfaat JKP kepada pesertanya. Sumber penerimaan JKP terdiri dari Iuran Pemerintah, Sumber Pendanaan (rekomposisi iuran), Modal Awal Pemerintah, dan Dana Operasional.

Sumber Penerimaan dari Iuran dan Sumber Pendanaan diharapkan dapat membiayai JKP. Bila tidak mampu maka akan digunakan Modal Awal yang di UU Cipta Kerja ditetapkan minimal Rp. 6 Triliun. Dan bila ketiga sumber penerimaan tersebut tidak mampu juga maka Dana Operasional yang akan turut membiayai JKP.

Tentunya bila seluruh sumber penerimaan JKP yang telah disebutkan tersebut tidak mampu juga membiayai program JKP maka mengacu pada Pasal 56 ayat (2) dan ayat (3) UU BPJS maka APBN dapat membantu pembiayaan JKP, seperti yang dilakukan APBN selama 6 tahun membantu program JKN yang mengalami defisit pembiayaan.

Adapun Pasal 56 ayat (2) menyatakan dalam hal terdapat kebijakan fiskal dan moneter yang mempengaruhi tingkat solvabilitas BPJS, Pemerintah dapat mengambil kebijakan khusus untuk menjamin kelangsungan program Jaminan Sosial.

Pasal 56 ayat (3) menyatakan dalam hal terjadi krisis keuangan dan kondisi tertentu yang memberatkan perekonomian, Pemerintah dapat melakukan tindakan khusus untuk menjaga kesehatan keuangan dan kesinambungan penyelenggaraan program Jaminan Sosial.

V.1. Potensi Penerimaan JKP

Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan per akhir Februari 2021, kepesertaan aktif pekerja penerima upah di program JKK dan JKm adalah sebanyak 19,26 juta³⁴. Mengacu data Bantuan Subsidi Upah (BSU) 2020, rata-rata upah pekerja adalah Rp. 3.128.186,- per bulan.³⁵

Dengan jumlah peserta aktif 19,26 juta orang dan rata-rata upah Rp. 3.128.186,- per bulan maka total penerimaan iuran JKP dalam setahun adalah 12 bulan x 0,46 persen x Rp. 3.128.186,- x 19,26 juta peserta = Rp. 3,32 Triliun.

Adapun komposisi potensi penerimaan setahun tersebut berasal dari :

- a. Sumber pendanaan dari JKK dan JKm yaitu 12 bulan x 0,24 persen x Rp. 3.128.186,- x 19,26 juta peserta = Rp. 1,73 Triliun.

³⁴ Pembayaran iuran 0,22 persen dari Pemerintah didasari pada pembayaran iuran peserta JKK dan JKm yang aktif

³⁵ Presentasi Ibu Menteri Ketenagakerjaan di depan Komisi IX DPR RI tanggal 18 Januari 2021

- b. Iuran Pemerintah yaitu 12 bulan x 0,22 persen x Rp. 3.128.186,- x 19,26 juta peserta = Rp. 1,59 Triliun.

Jadi setiap tahun biaya yang dikeluarkan APBN untuk pendanaan iuran JKP adalah sekitar Rp. 1,73 Triliun dengan asumsi jumlah peserta aktif JKK dan JKKm sebanyak 19,2 juta orang. Semakin bertambah jumlah peserta aktif JKK dan JKm maka akan semakin bertambah anggaran yang dialokasikan APBN untuk iuran program JKP.

Di tahun 2021, total belanja negara di APBN sebesar Rp. 2.750 Triliun,³⁶ ini artinya pembayaran iuran JKP terhadap total belanja negara sebesar 0,0629 persen (Rp. 1,73 T / Rp. 2.750 T).

Potensi pendapatan JKP akan bertambah besar bila Pemerintah melalui pengawasan dan penegakkan hukum memastikan peserta non-aktif PU sebanyak 20,30 juta orang kembali membayar iuran JKK dan JKm. Bila 20,30 juta peserta non aktif menjadi aktif membayar lagi maka potensi penambahan pendapatan JKP sebesar 12 bulan x 0,46 persen x Rp. 3.128.186,- x 20,30 juta peserta = Rp. 3,5 Triliun.

Untuk penambahan penerimaan pendapatan dari kepesertaan yang non aktif tersebut, alokasi dari Pemerintah sebesar Rp. 1,67 Triliun. Jadi kalau dijumlahkan untuk seluruh peserta JKK dan JKm (aktif dan non aktif) maka alokasi APBN pertahun sebesar Rp. 3,26 Triliun.

Di tahun 2021, total belanja negara di APBN sebesar Rp. 2.750 Triliun,³⁷ ini artinya pembayaran iuran JKP terhadap total belanja negara sebesar 0,11 persen (Rp. 3,26 T / Rp. 2.750 T). Tentunya dengan alokasi sebesar 0,11 persen dari total belanja negara setiap tahun, Pemerintah masih memiliki kemampuan fiskal membiayai program JKP ini.

Tentunya sumber penerimaan akan semakin bertambah bila Pemerintah mengikutsertakan peserta BPU, PMI dan Jakon, sehingga semua peserta JKK dan JKm di BPJS Ketenagakerjaan bergotong royong untuk membiayai peserta yang mengalami PHK.

Modal awal Pemerintah sebesar minimal Rp. 6 Triliun siap digelontorkan Pemerintah bila iuran dan sumber pendanaan di atas tidak mampu memenuhi manfaat manfaat uang tunai.

Terkait dengan sumber pendapatan dari dana operasional BPJS Ketenagakerjaan, masih menunggu ketentuan lebih lanjut untuk menetapkan persentase iuran empat program jaminan sosial lainnya dan hasil Investasi dari JHT dan JP. Ketentuan lebih lanjut ini akan diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan tentang Pendanaan JKP dan tata cara pertanggungjawabannya.

Tentunya penerimaan pendapatan JKP ini akan semakin besar bila peserta JKK dan JKm PU swasta dan BUMN ditingkatkan lagi. Kehadiran Inpres No. 2 Tahun 2021 tentang optimalisasi kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan akan

³⁶ <https://www.kemenkeu.go.id/media/16835/informasi-apbn-2021.pdf>

³⁷ <https://www.kemenkeu.go.id/media/16835/informasi-apbn-2021.pdf>

lebih mendukung peningkatan kepesertaan, salah satunya, Pekerja PU swasta/BUMN di program JKK dan JKm, yang pastinya akan mendukung peningkatan penerimaan program JKP.

V.2. Pembiayaan Manfaat

Tentang pembiayaan manfaat JKP dalam setahun. Mengacu pada data klaim JHT di BPJS Ketenagakerjaan selama 2017 hingga 2020, maka bisa dilakukan pendekatan data PHK yang terjadi. Tentunya PHK yang terjadi ini adalah bagi pekerja yang menjadi peserta JHT, tidak termasuk data PHK bagi pekerja yang bukan peserta JHT.

Pendekatan jumlah PHK dari pengambilan JHT ini tentunya relevan karena manfaat JKP akan diberikan kepada pekerja yang sudah terdaftar di JHT juga. Asumsi yang dibangun dalam analisa ini adalah semua pekerja yang ter-PHK mengambil dana JHT-nya pada tahun pekerja tersebut di-PHK.

Data klaim JHT di 2017 sebanyak 318.160 kasus PHK, tahun 2018 sebanyak 325.398, tahun 2019 sebanyak 376.456, dan di masa pandemi covid-19 yaitu tahun 2020 jumlahnya meningkat 80,32 persen yaitu menjadi 678.835 kasus. Data klaim JHT ini adalah alasan PHK bukan karena alasan meninggal dunia, mengundurkan diri, cacat total, dan pensiun dini, sehingga data ini bisa diasumsikan sebagai jumlah yang akan menerima manfaat JKP dalam setahun.

Jumlah data klaim JHT tersebut sudah termasuk peserta JHT yang mengklaim karena PKWT jatuh tempo. Ini artinya data tersebut bila dikurangi oleh alasan PHK karena PKWT jatuh tempo, data tersebut akan lebih rendah lagi.

Dalam perhitungan di bawah ini akan dipakai data pengambilan JHT di atas. Dari data di atas maka rata-rata pekerja yang ter-PHK selama empat tahun adalah sebanyak 424.712 pekerja. Dengan data rata-rata ini maka jumlah pembiayaan JKP dalam setahun dengan asumsi seluruh peserta menerima manfaat JKP selama 6 bulan dan rata-rata upah Rp. 3.128.186,- adalah $(424.712 \text{ pekerja} \times 3 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 3.128.186,- \times 0,45) + (424.712 \text{ pekerja} \times 3 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 3.128.186,- \times 0,25) = \text{Rp. } 2,78 \text{ Triliun}$ setahun.

Bila skenario rata-rata bulan manfaat sebanyak 4 bulan maka biaya manfaat JKP sebesar $(424.712 \text{ pekerja} \times 3 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 3.128.186,- \times 0,45) + (424.712 \text{ pekerja} \times 1 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 3.128.186,- \times 0,25) = \text{Rp. } 2,12 \text{ Triliun}$ setahun.

Bila skenario rata-rata bulan manfaat sebanyak 3 bulan maka biaya manfaat JKP sebesar $424.712 \text{ pekerja} \times 3 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 3.128.186,- \times 0,45 = \text{Rp. } 1,79 \text{ Triliun}$ setahun.

Adapun pembiayaan manfaat JKP lainnya yaitu pelatihan dan informasi pasar kerja yang dikelola oleh Kementerian Ketenagakerjaan, sumber pembiayaannya berasal dari APBN secara terpisah, yang tidak ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan.³⁸

³⁸ Wawancara dengan Staf Direktorat Jaminan Sosial Kementerian Ketenagakerjaan RI

Jadi sumber penerimaan pendapatan program JKP yaitu iuran Pemerintah, sumber pendanaan (rekomposisi iuran JKK dan JKm), Modal Awal Pemerintah dan Dana Operasional hanya untuk membiayai manfaat Uang Tunai, tidak membiayai manfaat Pelatihan dan Informasi Pasar Kerja.

V.3. Rasio Klaim JKP dan Rasio Penopang Peserta Aktif

Kehadiran program JKP harus dijamin keberlangsungannya. Salah satu indikator keberlangsungan program JKP ini dapat diukur dari indikator Rasio Klaim. Rasio Klaim adalah perbandingan Pembiayaan Manfaat JKP dibagi Jumlah Penerimaan JKP.

Rasio Klaim di sini belum melibatkan sumber penerimaan yang berasal dari modal awal Pemerintah dan Dana Operasional BPJS Ketenagakerjaan, karena memang kedua sumber pemasukan tersebut akan digunakan bila sumber pendapatan dari iuran Pemerintah dan Sumber Pendanaan Rekomposisi tidak mampu membayar manfaat JKP.

Dengan perhitungan di atas, yaitu dengan skenario setiap peserta mendapat manfaat uang tunai selama 6 bulan maka rasio klaim program JKP sebesar $(Rp. 2,78 \text{ T}/Rp. 3,32 \text{ T}) \times 100 \text{ persen} = 83,73 \text{ persen}$.

Dengan perhitungan manfaat rata-rata selama 4 bulan maka rasio klaim program JKP sebesar $(Rp. 2,12 \text{ T}/Rp. 3,32 \text{ T}) \times 100 \text{ persen} = 63,85 \text{ persen}$. Dan bila perhitungan manfaat rata-rata selama 3 bulan maka rasio klaim program JKP sebesar $(Rp. 1,79 \text{ T}/Rp. 3,32 \text{ T}) \times 100 \text{ persen} = 53,91 \text{ persen}$.

Dari tiga scenario ini rasio klaim JKP dalam setahun masih di bawah 90 persen, dan ini akan bisa lebih rendah lagi bila data klaim JHT tersebut dikurangi dengan data klaim JHT karena alasan PKWT jatuh tempo (tidak dapat manfaat JKP). Tentunya rasio klaim yang masih di bawah 100 persen tersebut memastikan adanya ketahanan dana untuk memastikan kelangsungan program JKP.

Rasio klaim di bawah 100 persen dan kemampuan peserta aktif menopang peserta yang ter-PHK menyiratkan adanya dana JKP yang akan mampu membiayai kepesertaan lain di JKK dan JKm, seperti BPU, PMI dan pekerja Jakon.

Selain mengukur Rasio Klaim, ketahanan program JKP juga bisa diukur dari rasio peserta penerima manfaat dibandingkan jumlah peserta aktif JKP. Pada tiap bulannya setiap peserta yang mendapat manfaat uang tunai 45 persen dari upah akan ditopang oleh iuran 98 peserta aktif yang masih bekerja (perhitungan dari 45 persen dibagi 0,46 persen). Untuk masa 3 bulan menerima uang tunai 45 persen dari upah maka yang menopang sebanyak 294 peserta aktif (98 orang x 3 bulan).

Bila sudah melewati 3 bulan maka peserta yang menerima manfaat uang tunai 25 persen akan ditopang oleh 55 peserta aktif JKP (perhitungan dari 25 persen dibagi 0,46 persen). Untuk masa 3 bulan menerima uang tunai 25 persen dari upah maka yang menopang sebanyak 165 peserta aktif (55 orang x 3 bulan).

Tentunya dengan jumlah PHK tiap tahun sekitar 424.712 pekerja atau rata-rata per bulan sebanyak 35.393 pekerja, maka jumlah penerima manfaat uang tunai JKP 45 persen tersebut setiap bulannya ditopang oleh 3.468.514 peserta aktif (35.393 pekerja x 98 peserta aktif). Untuk jumlah penerima manfaat uang tunai JKP 25 persen tersebut setiap bulannya ditopang oleh 1.946.615 peserta aktif (35.393 pekerja x 55 peserta aktif).

Dengan jumlah peserta aktif JKK dan JKm sebanyak 19,26 juta, maka rata-rata PHK perbulan sebanyak 35.393 akan mampu ditopang oleh peserta aktif JKK dan JKm maksimal sebanyak 16.245.387 peserta aktif. Ini artinya masih ada sekitar 3.014.613 peserta aktif atau sekitar 15,65 persen yang tidak menopang peserta yang terPHK.

Bila dibandingkan dengan peserta aktif dari unsur peserta PMI sebanyak 350 ribuan dan peserta Bukan Penerima Upah (BPU) sebanyak 2,68 juta, tentunya peserta aktif sebanyak 3.014.613 ini mampu menopang pekerja BPU dan PMI yang terPHK.

Secara detail perhitungan peserta aktif menopang peserta yang ter-PHK dapat dilihat dalam Lampiran 1.

Bab VI

Respon Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Kehadiran UU Cipta Kerja dan empat Peraturan Pemerintah di klaster ketenagakerjaan yang telah ditandatangani oleh Presiden Joko Widodo mendapat respon kritis dari kalangan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB). Saat ini beberapa SP/SB di tingkat konfederasi maupun federasi sedang mengajukan judicial review UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja ke Mahkamah Konstitusi (MK), dan proses persidangan sedang berjalan di MK.

Terkait dengan hadirnya program JKP yang diatur lebih detail dalam PP No. 37 Tahun 2021, beberapa SP/SB memberikan responnya, namun ada beberapa SP/SB tingkat konfederasi dan federasi seperti KSPI dan KSBSI yang belum memberikan jawaban karena memang mereka masih mempelajarinya dan sedang melakukan judicial review ke MK. Adapun empat SP/SB tingkat konfederasi dan federasi yang memberikan pendapatnya adalah:

VI.1. Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI)³⁹

KPBI menyoroti beberapa hal atas program JKP ini yaitu terkait manfaat JKP yang tidak diterima bagi pekerja yang mengundurkan diri, dan ini dinyatakan jelas tidak adil. Faktanya, tidak semua alasan mengundurkan diri karena buruh sudah tidak mau bekerja. Mayoritas pekerja mengundurkan diri karena memang ingin diPHK oleh pengusaha dengan cara mengundurkan diri.

Ketidakadilan juga dialami pekerja yang diikat oleh PKWT. Manfaat JKP bagi pekerja PKWT hanya diberikan apabila pekerja diPHK sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT. Tentunya ini tidak adil. Bahwa pekerja PKWT yang jatuh tempo dan tidak diperpanjang adalah bagian dari PHK yang membuat pekerja PKWT menjadi sulit mempertahankan standar hidup layak.

Selain hal di atas KPBI juga menilai manfaat yang didapat relatif kecil, karena hanya sebesar 45% dari Upah untuk 3 bulan pertama, dan sebesar 25% dari Upah untuk 3 (tiga) bulan berikutnya.

Sebagai usulan perbaikan adalah manfaat JKP harus diperluas untuk segala jenis PHK termasuk mengundurkan diri dan PKWT yang jatuh tempo sehingga pekerja-pekerja tersebut mendapatkan bantuan uang tunai, pelatihan dan informasi pasar kerja. Dan tentunya manfaat dana tunainya pun dapat dinaikkan menjadi 60 persen untuk maksimal 6 bulan.

VI.2. Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) AGN⁴⁰

³⁹ Wawancara dengan Pengurus KPBI Sdr. Damar Panca, tanggal 15 April 2021

Pengurus KSPSI AGN pun mengkritisi program JKP pada dua hal yaitu tentang manfaat JPK yang tidak diterima bagi pekerja yang mengundurkan diri dan pekerja PKWT yang jatuh tempo, dan tentang manfaat JPK yang diterima relatif kecil.

Sebagai usulan perbaikan atas isi PP No. 37 Tahun 2021 ini KSPSI AGN mengusulkan agar manfaat JKP diberikan kepada seluruh pekerja yang terPHK dengan berbagai alasan seperti mengundurkan diri, pensiun, maupun PKWT jatuh tempo.

Faktanya mereka semua adalah peserta yang membayar iuran sehingga mereka berhak mendapatkan manfaat JKP. Bagi pekerja yang pensiun pun manfaat JKP sangat dibutuhkan terutama bantuan dana tunai dan pelatihan sehingga para pensiunan tetap bisa bekerja dengan berwirausaha. Seharusnya program JKP pun menggandeng program KUR (Kredit Usaha Rakyat) sehingga dapat memberikan akses modal bagi pekerja yang telah pensiun.

Tentang bantuan dana tunai yang diberikan maksimal 6 bulan, KSPSI mengusulkan agar nilainya dinaikkan menjadi 50 persen sehingga bisa menjamin pekerja yang terPHK mempertahankan daya belinya.

VI.3. Konfederasi Serikat Nusantara (KSN)⁴¹

Pada prinsipnya KSN mengapresiasi manfaat dari program JKP, namun kami menilai bahwa realisasi di lapangan masih akan sangat sulit dan belum semua pekerja dapat menjangkaunya. Karena hingga hari ini, KSN masih banyak menemukan perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya pada program jaminan sosial.

Untuk memastikan agar seluruh pekerja dapat menerima JKP maka seharusnya Pemerintah bisa memastikan seluruh pekerja sudah terdaftar di program jaminan sosial ketengakerjaan dan jaminan sosial Kesehatan, dengan menerapkan pengawasan dan penegakkan hukum yang lebih tegas.

Selain itu KSN pun mendesak kedua BPJS menerapkan Putusan MK No. 070 Tahun 2011 yang membuka ruang kepada pekerja mendaftarkan sendiri ke BPJS sehingga bisa terdaftar dan membayar iurannya di kedua BPJS. Dan Mengenai iuran dari perusahaan, dan pihak BPJS lah yang menagih ke perusahaan. Dengan dibukannya pendaftaran secara langsung oleh pekerja maka akan bisa meningkatkan kepesertaan di kedua BPJS.

VI.4. Federasi SP Pariwisata Reformasi⁴²

⁴⁰ Wawancara dengan Pengurus KSPSI AGNI Sdr. Fredi Sembiring, tanggal 20 April 2021

⁴¹ Wawancara dengan Pengurus KSN Sdr. Muchtar, tanggal 21 April 2021

Federasi SP Pariwisata Reformasi menyoroti beberapa masalah dalam program JKP yaitu tentang persyaratan mendapatkan manfaat JKP yang harus memenuhi ketentuan minimal sudah membayar iuran minimal 12 bulan dan membayar minimal 6 bulan berturut-turut sebelum PHK. Ketentuan ini mempersulit pekerja mendapatkan manfaat JKP.

Termasuk persyaratan bagi pekerja PKWT mendapatkan manfaat JKP bila kontraknya diputus di tengah jalan, tetapi untuk PKWT yang jatuh tempo tidak mendapatkan manfaat JKP. Demikian juga pekerja yang mengundurkan diri tidak mendapatkan manfaat JKP, padahal banyak pekerja yang ingin diPHK tetapi disuruh mengundurkan diri.

Ketentuan tentang manfaat uang tunai yang hanya 45 persen dari upah selama maksimal 3 bulan dan 25 persen dari upah untuk 3 bulan berikutnya dirasakan sebagai manfaat yang tidak akan mampu mendukung pekerja mempertahankan standar hidup layak ketika mengalami PHK.

Narasi yang dibangun dengan adanya JKP ini adalah sebagai kompensasi atas penurunan nilai kompensasi PHK, tapi bila dilihat nilai manfaatnya ternyata nilai 45 persen untuk 3 bulan dan 25 persen untuk 3 bulan berikutnya tidak sesuai dengan nilai penurunan kompensasi PHK.

Untuk itu Federasi SP Pariwisata Reformasi mengusulkan agar PP No. 37 Tahun 2021 direvisi dengan memudahkan persyaratan mendapat JKP yaitu dengan menurunkan syarat iuran menjadi 3 bulan. Selain itu pekerja yang mengundurkan diri dan PKWT yang jatuh tempo juga berhak mendapatkan manfaat JKP.

Sebagai bentuk kompensasi atas penurunan nilai PHK maka manfaat bantuan uang tunai JKP dinaikkan menjadi 60 persen selama maksimal 6 bulan sehingga pekerja yang terPHK dan keluarganya dapat mempertahankan daya belinya.

Semua respon yang diberikan oleh 4 SP/SB tersebut diharapkan mendapat respon balik dari Pemerintah, dan seharusnya ketentuan yang ada di PP No. 37 Tahun 2021 disesuaikan dengan kondisi riil hubungan industrial yang terjadi di tempat kerja. Bila memang Pemerintah tidak juga mau merevisi ini, SP/SB merencanakan untuk menjudicial review PP No. 37 Tahun 2021 ini ke MA paska selesainya judicial review UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja di MK.

⁴² Wawancara dengan Pengurus FSP Pariwisata Reformasi Sdr. Sofyan, tanggal 22 April 2021

Bab VII

Kesimpulan, Usulan Perbaikan, dan Rekomendasi

VII.1. Kesimpulan

Kehadiran program JKP merupakan harapan untuk pekerja dan keluarganya memperbaiki kesejahteraan ketika mengalami PHK. Tentunya program ini sangat diharapkan oleh pekerja untuk benar-benar dengan mudah diakses dan memberikan kepastian pekerja dan keluarganya dapat mempertahankan hidup yang layak.

Harapan tersebut tentunya harus diperhadapkan pada ketentuan regulasi yang memang membatasi akses menjadi peserta program JKP, dan ada hambatan-hambatan untuk mendapatkan manfaat JKP walaupun sudah disebut sebagai peserta program JKP.

Kepesertaan program JKP ini hanya diperuntukkan untuk peserta PPU (pekerja formal), sementara pekerja lainnya yang menjadi peserta di BPJS Ketenagakerjaan yaitu PBPU (pekerja informal), PMI dan Jakon tidak berhak mendapatkan manfaat JKP ini. Tentunya hal ini bertentangan dengan semangat lahirnya UU SJSN dan UU BPJS yang memberikan akses jaminan sosial kepada seluruh pekerja.

Dengan persyaratan kepesertaan JKP harus mengikuti seluruh program jaminan sosial yaitu program JKN, JKK, JKm, JHT dan JP untuk pekerja di sektor menengah ke atas, serta harus mengikuti program JKN, JKK, JKm, dan JHT untuk pekerja sektor mikro-kecil, maka dengan kondisi masih banyaknya PDS program akan menyebabkan tidak semua pekerja yang telah terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan akan menjadi peserta program JKP.

Demikian juga pekerja formal yang telah menjadi peserta (sudah terdaftar dan membayar iuran) tidak otomatis mendapat manfaat JKP ketika PHK karena PP No. 37 Tahun 2021 mengecualikan pekerja yang mengundurkan diri, meninggal dunia, PKWT jatuh tempo, cacat total tidak bisa bekerja lagi, dan pensiun untuk mendapatkan manfaat pensiun.

Kalangan SP/SB yang mewakili pekerja merasa program ini belum mampu memenuhi tujuan hadirnya program ini yaitu memastikan pekerja yang terPHK dan keluarganya dapat memenuhi hidup layak. Oleh karenanya SP/SB berharap adanya perbaikan isi PP No. 37 Tahun 2021.

Dari analisis penerimaan iuran dan pembayaran klaim JKP, dengan jumlah kepesertaan JKP sebanyak 19,2 juta orang maka kepesertaan PBPU dan PMI layak diikuti dalam program JKP, dengan memastikan indikator PHK bagi PBPU dan PMI.

VII.2. Usulan Perbaikan

Ketentuan JKP dalam PP No. 37 Tahun 2021 masih memiliki banyak permasalahan, baik dari sisi konsistensi isi PP No. 37 Tahun 2021 dengan UU Cipta Kerja, UU

SJSN dan UU BPJS, maupun dari sisi persyaratan kepesertaan dan persyaratan mendapatkan manfaat serta nilai manfaatnya.

Untuk memastikan tujuan hadirnya JKP yaitu untuk mempertahankan standar hidup layak bagi pekerja yang mengalami PHK benar-benar dapat dirasakan oleh seluruh pekerja yang mengalami PHK hendaknya Pemerintah merevisi beberapa hal di PP No. 37 Tahun 2021.

Usulan perbaikan dari sisi regulasi adalah agar isi PP No. 37 Tahun 2021 mengakomodir kepesertaan PBP, PMI dan Jakon menjadi peserta JKP dengan menentukan indikator PHK-nya. Selain itu isi PP No. 37 Tahun 2021 disesuaikan dengan UU Cipta Kerja seperti persyaratan mendapatkan manfaat didasarkan pada masa kepesertaan seperti yang dinyatakan di UU Cipta Kerja, bukan berdasarkan masa iur. Dan hendaknya persyaratan mendapatkan manfaat tersebut lebih dipangkas menjadi 6 bulan masa kepesertaan sehingga manfaat JKP bisa lebih cepat diakses di tengah ketidakpastian perlindungan bekerja saat ini.

Isi PP No. 37 Tahun 2021 harus disesuaikan dengan isi UU Cipta Kerja dan UU SJSN, khususnya tentang definisi peserta yang mengacu pada Pasal 46C UU Cipta Kerja dan Pasal 16 UU SJSN yaitu peserta adalah setiap orang yang telah membayar iuran dan berhak mendapatkan manfaat. Pekerja PKWT, pekerja yang pensiun, pekerja yang PKWTnya jatuh tempo, pekerja yang mengalami cacat total adalah pekerja yang mendaftar dan membayar iuran sehingga mereka adalah peserta yang berhak mendapatkan manfaat JKP.

Selain pertimbangan tentang definisi peserta, tinjauan rasio klaim yang telah dipaparkan di atas tentunya memperlihatkan penerimaan pendapatan JKP masih akan mampu membiayai manfaat JKP sekalipun kepesertaan yang mendapatkan manfaat JKP diperluas seperti untuk pekerja PKWT yang jatuh tempo, mengundurkan diri, pensiun dan cacat total.

Demikian juga dengan nilai manfaat yang dinilai oleh pekerja dan SP/SB masih belum mampu untuk memenuhi standar hidup layak, maka sebaiknya nilai bantuan uang tunai dinaikkan dengan menggunakan standar hidup layak seperti yang pernah digunakan yaitu nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan 64 itemnya.

Tentunya diharapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Keuangan serta Peraturan BPJS Ketenagakerjaan dapat lebih memastikan segala ketentuan yang ada di PP No. 37 Tahun 2021, sehingga tidak menimbulkan interpretasi lain seperti tentang iuran JKK dan JKm yang disebutkan dalam PP No. 37 Tahun 2021, yang dapat diartikan sebagai iuran baru, merevisi iuran JKK dan JKm yang ada di PP No. 44 Tahun 2015.

VII.3. Rekomendasi

Sebagai program baru, tentunya JKP menjadi andalan untuk perbaikan kesejahteraan bagi pekerja yang mengalami PHK. Regulasi JKP yang dimuat dalam UU Cipta Kerja dan PP No. 37 Tahun 2021 belum akan terimplemetasi dalam tahun

ini, dan tentunya masih banyak pekerja dan SP/SB yang belum mengetahui tentang program ini.

Untuk mendapatkan masukan lebih banyak tentang program JKP ke depan, dan untuk mengukur lebih jauh pengetahuan pekerja dan SP/SB tentang JKP ini maka direkomendasikan untuk dilakukan penelitian lanjutan tentang program ini.

Referensi

Buku Laporan Pengelolaan Program JKN sampai dengan 31 Januari 2021.

Doing Business di Indonesia, Kemudahan Berusaha di Indonesia,
<http://www.eodb.ekon.go.id>.

final draft, international practices of income protection for unemployed persons and implications for indonesia, written by: michel bedard, actuarial consultant, john carter, social security consultant, august 2018

Harian **KOMPAS**, 28 Mei 2020 dengan judul opini "**Kaji Ulang Kluster Ketenagakerjaan**"

<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190108144436-532-359294/target-10-juta-lapangan-kerja-jokowi-tercapai>)

<https://ohayojepang.kompas.com/read/1455/hello-work-sistem-pintar-untuk-mencari-pekerjaan-di-jepang?page=all>

<https://www.social>

[protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action;jsessionid=UMZCi5qFmzHgDGjxiafwD8tt7O7oxKQMiDAmcjCKrhtl6rAYZ28K!539423187?id=55942](https://www.socialprotection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action;jsessionid=UMZCi5qFmzHgDGjxiafwD8tt7O7oxKQMiDAmcjCKrhtl6rAYZ28K!539423187?id=55942)

<https://blog.payrollbozz.com/tentang-psak-24-imbalan-kerja/>)

<https://www.kompas.com/tren/read/2019/10/21/210000065/sebanyak-4.286.918-orang-tercatat-jadi-pns-ini-informasi-rinciannya?page=all>

<https://kabar24.bisnis.com/read/20200116/15/1191001/sedikitnya-600.000-personel-polri-dan-360.000-prajurit-tni-terdaftar-di-pt-asabri>

<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210415122910-92-630297/menaker-tagih-bpjs-kesehatan-percepat-integrasi-data-jkp>

<https://nasional.kontan.co.id/news/kemenaker-siapkan-layanan-pusat-pasar-kerja>

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/05/28/303-balai-latihan-kerja-tersebar-di-seluruh-indonesia>

<https://nasional.kontan.co.id/news/kemenaker-mencatat-2000-lpk-untuk-pendidikan-vokasi-bagi-penerima-kartu-pra-kerja>

Naskah UU yang disusun dengan metode *omnibus law* ini dapat diakses di laman resmi Sekretariat Negara di alamat jdih.setneg.go.id/Produk

