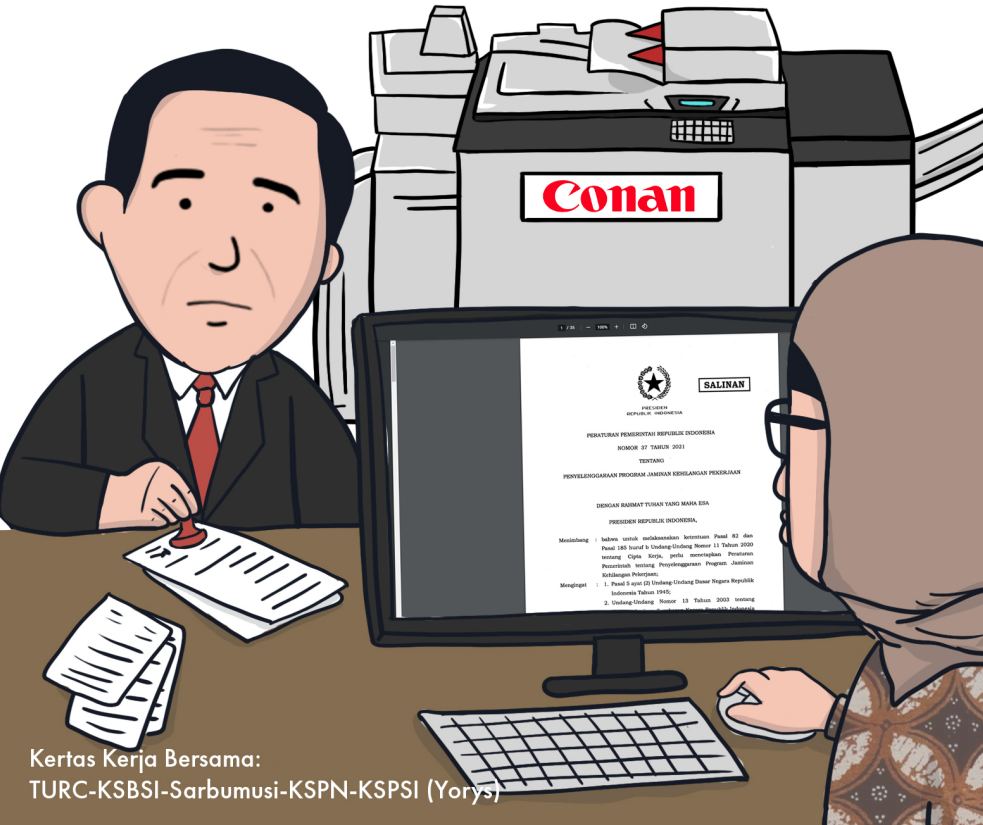
Laudes Foundation

TURC
TRADE UNION RIGHTS CENTRE

Policy Paper

Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Pandangan dan Usulan Terhadap Program Jaminan Kehilangan



Kertas Kerja Bersama:
TURC-KSBSI-Sarbumusi-KSPN-KSPSI (Yorys)

Policy Paper
Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Kertas kerja bersama:
TURC-KSBSI-Sarbumusi-KSPN-KSPSI (Yorys)

Policy Paper
Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Kertas Kerja Bersama:
TURC, KSBSI, Sarbumusi, KSPN, KSPSI (Yorys)

Diterbitkan oleh **Trade Union Rights Centre, 2021**

Jalan Komplek BPK III Blok B No. 10, Kebon Jeruk,
Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta
11530

Telp. 08118696954
Email: info@turc.or.id
Website: turc.or.id

Penulis:
Willy Purna Samadhi
Dinar Puspita
Rizki Amalia Fathikhah

Ilustrasi Sampul: Alfan Ramadhan
Tata Letak: Alfan Ramadhan

Kata Pengantar

Salam sehat. Puji dan syukur dihadiratkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya sehingga kita semua senantiasa diberikan Kesehatan dan tidak kekurangan sesuatu apapun, khususnya ditengah situasi krisis akibat Pandemi Covid-19 yang sedang melanda Indonesia dan Global.

Kertas posisi yang telah disusun ini merupakan hasil kerjasama antara Trade Union Rights Centre bekerja sama dengan 4 Konfederasi Serikat Pekerja/Buruh di Indonesia, diantaranya adalah Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI), Konfederasi Sarbumusi (K Sarbumusi), Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (KSPN), dan Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI).

Selama proses penyusunan kertas posisi ini, Pemerintah dan DPR disaat yang bersamaan juga sedang melakukan pembahasan terhadap draft Omnibus Law RUU Cipta Kerja yang cukup banyak menuai kritik dan kontroversi. Salah satu pihak yang paling keras memberikan kritik terhadap substansi draft Omnibus Law RUU Cipta Kerja khususnya yang menyangkut kluster ketenagakerjaan adalah unsur serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil.

Draft beleid kluster ketenagakerjaan yang sedang dibahas antara Pemerintah, dipandang secara kritis karena memberikan peluang yang seluas-luasnya untuk mengakomodasi pasar kerja yang fleksibel. Terlihat jelas dalam draft tersebut Pemerintah berusaha merubah dan mengurangi dimensi perlindungan bagi pekerja yang sebelumnya cukup rigid diatur didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Beberapa pasal yang tertuang dalam draft beleid tersebut diantaranya mengusulkan perpanjangan

jangka waktu sistem kerja kontrak, merubah ketentuan mekanisme penetapan upah minimum, membuka ruang praktek alih daya untuk seluruh jenis pekerjaan tanpa batas, mengurangi ketentuan perhitungan pesangon, menambah waktu jam kerja lembur, dan lain sebagainya.

Konfederasi Serikat Pekerja/Buruh yang merupakan stakeholders utama dalam relasi hubungan industrial merupakan salah satu aktor yang berada di garda terdepan guna menyampaikan aspirasi serta memperjuangkan hak dan kepentingan para pekerja dalam berbagai forum dialog kebijakan formal maupun informal yang diinisiasi oleh pemerintah maupun DPR. Penyusunan kertas posisi bertujuan mendukung upaya perjuangan serikat pekerja dengan peran fungsional yang dimilikinya sebagai bahan untuk dapat mengisi ruang dialog dengan berbagai argumentasi dan rekomendasi yang didukung dengan pendekatan berbasis bukti. Sehingga berbagai argumentasi dan rekomendasi yang disampaikan efektif untuk mempengaruhi pemerintah dalam membuat keputusan kebijakan yang lebih melindungi kepentingan pekerja sebagai pihak yang berada dalam posisi tawar yang lebih lemah dibandingkan kelompok pengusaha.

Dengan membaca kertas posisi ini, para stakeholders hubungan industrial dapat memahami berbagai catatan kritis atas ragam isu yang menjadi perhatian para serikat pekerja dan pekerja terhadap Draft Omnibus Law RUU Cipta Kerja. Kertas posisi ini berupaya menyajikan berbagai argumentasi, data-data, dan juga rekomendasi yang telah disusun sedemikian rupa untuk dapat menggambarkan sebagian besar aspirasi kelas

pekerja. Serta diharapkan dapat memberikan perspektif baru bagi para pembacanya agar dapat lebih memahami apa yang menjadi concern dan kegelisahan para pekerja dan serikat pekerja di Indonesia. Pesan khusus juga coba dialamatkan kepada Pemerintah dan DPR melalui kertas posisi ini, agar jangan melupakan dan meninggalkan aspek perlindungan dan kerja layak bagi pekerja, demi alasan mengejar investasi pertumbuhan ekonomi.

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah mendukung proses hingga kertas posisi ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga kertas posisi ini bermanfaat untuk dapat memberikan masukan kepada berbagai pemangku kepentingan dan pemangku kebijakan, untuk bersama-sama kita mewujudkan hubungan industrial yang berkualitas, kerja layak bagi pekerja, dan mendukung Indonesia menjadi negara yang lebih maju!

Tangerang, 15 Juli 2021

Andriko Otang, S.H.,M.H.

Direktur Trade Union Rights Centre

Daftar Isi

Kata Pengantar.....iii

Pendahuluan 2

1. Latar Belakang 2
2. Isu-Isu Kunci 6
3. Proses Penyusunan dan Tujuan Kertas Kebijakan Ini 9
4. Presentasi 10

Penyelenggaraan JKP 13

1.1. Ketentuan Pokok Program JKP 13
1.2. Isu-Isu Kunci Program JKP 16

Kepentingan Pekerja Perempuan.....59

Potensi Moral Hazard 65

3.1. JKP Menjadi Alasan Meninggalkan Pekerjaan 66

Rekomendasi.....71

Referensi 78

Pendahuluan

Latar Belakang

Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) merupakan program jaminan sosial baru bagi tenaga kerja yang diatur di dalam UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Program JKP melengkapi program jaminan sosial lain yang telah lebih dahulu diatur oleh UU No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan UU No 4 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Sebelumnya, dalam kedua undang-undang yang disebut terakhir itu, program jaminan sosial terdiri atas jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.

Penambahan program jaminan kehilangan pekerjaan diatur melalui Pasal 82 angka 1 UU No 11/2020 yang mengubah Pasal 18 dan menyisipkan Pasal 46A-E pada UU No 40/2004, serta melalui Pasal 83 angka 1 yang mengubah Pasal 6 ayat (2), Pasal 9 ayat (2), dan Pasal 42 UU No 24/2011.

---

1 Sebagaimana dikutip lokadata.id (Angka PHK di Indonesia, 2014-2020).
2 Sebagaimana dikutip Modjo (2020).
3 Data ini disampaikan Menteri Tenaga Kerja Ida Fauziah (4 Agustus 2020) sebagaimana dikutip Kompas.com: "Data pekerja terdampak imbas Covid-19 yang dihimpun Kemenaker … hingga 31 Juli 2020 menunjukkan secara total baik pekerja formal maupun informal yang terdampak Covid-19 mencapai lebih dari 3,5 juta orang." https://money.kompas.com/read/2020/08/04/163900726/imbas-corona-lebih-dari-3-5-juta-pekerja-kena-phk-dan-dirumahkan?page=all.

Sebagaimana nama programnya, JKP adalah jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja yang mengalami kehilangan pekerjaan. Pasal 46A ayat (1) yang ditambahkan pada UU No 40/2004 menyebutkan: *Pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak memperoleh jaminan kehilangan pekerjaan*. Karena itu, makna kehilangan pekerjaan yang dijamin oleh program ini dibatasi sebagai akibat yang timbul dari pemutusan hubungan kerja (PHK).

Kehadiran JKP sebagai program jaminan sosial baru bagi pekerja yang terkena PHK perlu diapresiasi. Program itu diharapkan dapat melindungi pekerja dari ancaman penurunan kualitas hidup dan kesejahteraan akibat PHK. Dari segi waktu, pemberlakuan JKP juga tepat karena diluncurkan ditengah masa pandemi Covid-19. Pandemi yang berlangsung sejak awal 2020 telah menurunkan aktivitas dunia usaha secara tajam, yang pada gilirannya berdampak pada membesarnya ancaman PHK terhadap pekerja.

Data Kementerian Ketenagakerjaan [1] menunjukkan bahwa pada 2020 (hingga Juli) jumlah pekerja yang terkena PHK mencapai 3,6 juta orang.Angka itu melonjak sangat drastis dibanding tahun-tahun sebelumnya. Pada 2019, jumlah pekerja yang mengalami PHK hanya berkisar 45 ribu. Pada rentang periode 2014-2018 jumlah PHK bahkan sempat mengalami kecenderungan penurunan hingga sempat mencapai angka 3,4 ribu pada 2018. Membengkaknya jumlah pekerja yang terkena PHK pada 2020 merupakan akibat dari banyaknya sektor usaha yang harus tutup, terhenti, atau pun mengurangi kegiatan usahanya karena situasi pandemi Covid-19.

Krisis dan dampak krisis dari situasi pandemi ini kemungkinan besar masih akan berlangsung cukup lama, bahkan jika pandemi sudah mereda sekalipun. Perhitungan simulasi dampak ekonomi pandemi yang dilakukan Arief Anshory Yusuf (2020)[2] memperkirakan angka kemiskinan rata-rata nasional pada 2020 naik 1,5%, atau kenaikan hampir 3,9 juta penduduk miskin. Bukan tidak mungkin sebagian besar di antara penduduk miskin baru itu berasal dari kelompok pekerja/buruh, karena hingga Juli 2020 saja terdapat 3,5 juta pekerja/buruh yang terkena PHK.[3] Karena itu, masuknya

JKP sebagai tambahan program jaminan sosial diharapkan benar-benar dapat membantu para pekerja untuk mempertahankan tingkat kesejahteraan mereka, atau sekurang-kurangnya memperkecil penurunannya, akibat terdampak situasi pandemi dan krisis ekonomi yang menyertainya. Dengan kata lain, JKP merupakan salah satu hal yang ditunggu oleh para pekerja di tengah situasi yang sulit ini.

---

1 Sebagaimana dikutip lokadata.id (Angka PHK di Indonesia, 2014-2020).
2 Sebagaimana dikutip Modjo (2020).
3 Data ini disampaikan Menteri Tenaga Kerja Ida Fauziah (4 Agustus 2020) sebagaimana dikutip Kompas.com: "Data pekerja terdampak imbas Covid-19 yang dihimpun Kemenaker … hingga 31 Juli 2020 menunjukkan secara total baik pekerja formal maupun informal yang terdampak Covid-19 mencapai lebih dari 3,5 juta orang." https://money.kompas.com/read/2020/08/04/163900726/imbas-corona-lebih-dari-3-5-juta-pekerja-kena-phk-dan-dirumahkan?page=all.

Betapapun menjanjikannya, realisasi JKP masih dinantikan. Ketentuan- ketentuan mengenai JKP yang diatur di dalam UU Cipta Kerja masih perlu dijabarkan operasionalisasinya. Pasal 46A-E yang disisipkan pada UU No40/2011 hanya memuat ketentuan-ketentuan pokok penyelenggaraan JKP dan mengamanatkan perlunya pengaturan lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah (PP). Demikian pula, BPJS Ketenagakerjaan sebagai penyelenggara JKP masih perlu menyesuaikan diri terhadap perubahan- perubahan ketentuan Pasal 6 ayat (2), Pasal 9 ayat (2), dan Pasal 42 UU No 24/2011. Oleh sebab itu harapan terhadap JKP sebagai salah satu solusi kesejahteraan pekerja dalam menghadapi ancaman PHK sangat tergantung pada formulasi kebijakan operasional JKP yang akan dirumuskan dan diatur di dalam PP.

2. ISU-ISU KUNCI

Secara garis besar, ketentuan-ketentuan pada Pasal 46A-E yang ditambahkan ke dalam UU No 40/2004 menyatakan bahwa JKP diberikan sebagai hak kepada setiap pekerja yang mengalami PHK, yang penyelenggaraannya dilakukan berdasarkan prinsip asuransi sosial, dengan maksud mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/ buruh kehilangan pekerjaan. Manfaat JKP yang diterima pekerja adalah sebanyak-banyaknya enam bulan upah yang diberikan dalam bentuk uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Akan tetapi, pekerja yang berhak memperoleh manfaat JKP terbatas pada pekerja yang telah membayar iuran dan memenuhi masa kepesertaan tertentu. Pengaturan lebih lanjut mengenai JKP akan diatur oleh Peraturan Pemerintah.

Secara eksplisit, perintah pembuatan PP tentang JKP dinyatakan pada tiga pasal, yaitu (1) Pasal 46A tentang tata cara penyelenggaraan, (2) Pasal 46 D tentang manfaat dan masa kepesertaan, (3) Pasal 46E tentang pendanaan JKP. Namun, substansi Pasal 46C tentang iuran tampaknya juga masih perlu dijelaskan secara lebih operasional di dalam PP.

Dengan memperhatikan substansi di masing-masing pasal tersebut, isu isu kunci operasional yang perlu dirumuskan melalui PP JKP adalah:

(1) Kepesertaan: Kriteria dan syarat-syaratnya;
(2) Iuran: Besaran dan cara pembayarannya;
(3) Manfaat: Jenis dan mekanisme pemberiannya;
(4) Eligibilitas: Kriteria minimum penerima manfaat;
(5) Penyelenggara: Badan penyelenggara dan koordinasinya;
(6) Pengelolaan dana: Sumber dan tatakelolanya.

Tabel P.1. Isu-isu kunci yang perlu dijabarkan oleh PP JKP

NO	PASAL	ISU KUNCI
1	46A	Kepesertaan; Penyelenggara
5	46C	Iuran
2	46D	Manfaat; Eligibilitas
4	46E	Pengelolaan dana

Selain isu-isu operasional kunci sebagaimana dipaparkan di atas, ada dua persoalan lain yang juga penting untuk dipertimbangkan dalam penyusunan PP tentang JKP, yaitu persoalan yang berkaitan dengan kepentingan pekerja perempuan dan kemungkinan terjadinya moral hazard setelah program JKP berjalan.

Aspek kepentingan pekerja perempuan penting untuk didiskusikan secara khusus karena pada umumnya perempuan yang terkena PHK menghadapi risiko dan mengalami dampak lebih besar daripada yang dialami pekerja laki-laki. Oleh karena itu, kertas kebijakan ini memberikan catatan khusus agar PP mengenai JKP mempertimbangkan perlindungan lebih besar kepada pekerja perempuan.

3. PROSE PENYUSUNAN DAN TUJUAN KERTAS KEBIJAKAN INI

Kertas kebijakan ini disusun TURC bersama-sama dengan beberapa serikat buruh/pekerja untuk memberikan masukan kepada Pemerintah dalam proses penyusunan dan penetapan Peraturan Pemerintah tentang JKP. Untuk kebutuhan itu, TURC berinisiatif melakukan kajian literatur dan dokumen, serta melakukan serangkaian diskusi (online) yang melibatkan serikat buruh/pekerja, aktivis masyarakat sipil, para ahli dan praktisi kebijakan, juga dengan beberapa pejabat kementerian dan lembaga pemerintahan sebagai narasumber (lihat Tabel P.2).

Tabel P.2. Rangkaian diskusi dalam rangka penyusunan kertas kebijakan

NO	TANGGAL	PESERTA/NARASUMBER
1	27 Januari 2021	• Timboel Siregar (BPJS Watch) • Ah. Maftuchan (Perkumpulan Prakarsa)
2	29 Januari 2021	• Retno Patiwi (Direktur Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kemnaker) • Dr. Woro Ariyandini, MKM., AAAL (Asisten Departemen Pengkajian Aktuaria BP Jamsostek) • Mahatmi Prawitasari Saronto (Direktur Ketenagakerjaan, Deputi Bidang Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Kementerian PPN/Bappenas)
3	3 Februari 2021	• Lita Anggraini (Jala PRT) • Yeni Rosa Damayanti (Perkumpulan Jiwa Sehat) • Markus Sidauruk (KSBSI) • Helmi Salim (FSP TSK KSPSI) • Ahmad Mustaqim (KSPN)

Serangkaian diskusi itu telah menyerap banyak aspirasi, gagasan, dan catatan yang kemudian digunakan untuk menuliskan kertas kebijakan ini. Ketika proses perumusan akhir kertas kebijakan ini dilakukan, Pemerintah menyosialisasikan Rancangan PP tentang JKP melalui Portal Resmi UU Cipta Kerja pada 4 Februari 2021. [4] Karena itu, beberapa bagian kertas kebijakan yang sudah ditulis kemudian disesuaikan dengan substansi yang sudah dicakup di dalam RPP JKP tersebut.

Selanjutnya kertas kebijakan ini akan disampaikan kepada para pihak pengambil kebijakan dalam penyusunan Peraturan Pemerintah tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

4. PRESENTASI

Kertas kebijakan ini tidak membahas seluruh isu-isu kunci yang dipaparkan pada bagian terdahulu. Kami memusatkan perhatian kepada isu-isu yang secara langsung berkaitan dengan kesejahteraan pekerja/buruh. Karena itu, isu mengenai badan penyelenggara dan pendanaan tidak dibahas lebih dalam.

[4] https://uu-ciptakerja.go.id/rpp-penyelenggaraan-program-jaminan-kehilangan-pekerjaan/

Dengan demikian, isi dari kertas kebijakan ini disusun sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan JKP
    1.1. Ketentuan pokok
    1.2. Isu-isu kunci
    1.2.1. Kepesertaan
    1.2.2. Iuran
    1.2.3. Manfaat
    1.2.4. Eligibilitas
2. Isu dan kepentingan pekerja perempuan;
3. Potensi moral hazard di kalangan pekerja.

Pada bagian akhir, kertas kebijakan ini ditutup dengan rangkuman usulan dan rekomendasi kebijakan. ■

Penyelenggaraan JKP

Tantangan utama dalam pengaturan mengenai tata cara penyelenggaraan program JKP adalah mengintegrasikannya dengan program-program jaminan sosial yang telah lebih dulu berjalan. Pengintegrasian itu berarti menyesuaikan tata cara penyelenggaraannya dengan sistem yang sudah berjalan, sekaligus menambah efektivitas keseluruhan sistem jaminan sosial. Kehadiran program JKP juga harus benar-benar mendatangkan manfaat tambahan yang baru, bukan dengan mengurangi manfaat yang telah ada sebelumnya.

1.1. KETENTUAN POKOK PROGRAM JKP

Ketentuan-ketentuan pokok program JKP tercantum di dalam Pasal 46A-E (tambahan) UU No. 40/2004. Pasal 46A ayat (1) dan 46B ayat (2) menggariskan dua prinsip paling umum bagi penyelenggaraan JKP. Pasal 46A ayat (1) berbunyi: *Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan.* Sedangkan Pasal 46B ayat (1) berbunyi: *Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial.* Kedua prinsip pokok tersebut sekaligus membentuk kerangka utama program JKP sehingga, sesuai dengan namanya, program JKP dapat diartikan sebagai “program asuransi sosial bagi pekerja yang mengalamiPHK”.

Dengan kerangka dasar program JKP seperti itu, implikasi-implikasi operasional yang muncul sebagai pilar utama adalah:

1. Jaminan Kehilangan Pekerjaan tidak serta-merta melekat sebagai haksetiap pekerja/buruh, melainkan terbatas hanya pada mereka yang menjadi peserta asuransi sosial yang diadakan dalam bentuk program JKP. Implikasi operasional mengenai batas kepesertaan ini membutuhkan aturan-aturan administratif kepesertaan mengenai (1) prosedur pendaftaran, (2) syarat kepesertaan, dan (3) kewajiban peserta.

2. Sebagai sebuah program asuransi sosial, manfaat yang disediakan bagi peserta program JKP adalah manfaat dalam bentuk tertentu yang ditentukan oleh penyelenggara program. Pasal 46D ayat (1) sudah menjelaskan bahwa manfaat yang diterimakan kepada peserta program JKP adalah terdiri atas tiga jenis, yaitu (a) uang tunai, (b) aksesinformasi pasar kerja, dan (c) pelatihan kerja.

3. Prinsip asuransi sosial yang melekat pada penyelenggaraan berimplikasi pada keharusan peserta memenuhi kondisi tertentu dankewajiban-kewajiban sebagai peserta sebelum memperoleh manfaat. Implikasi ini menyangkut masalah eligibililtas dan syarat-syarat minimum kepatuhan atau kualifikasi kelayakan peserta untuk mengajukan klaim atas

program asuransi sosial JKP.

4. Program JKP membutuhkan penyelenggara yang kompeten untuk membangun dan menjalankan mekanisme keseluruhan program, serta kredibel untuk mengelola dana yang terhimpun. Dalam hal ini, UU Cipta Kerja menunjuk BP Jamsostek dan Pemerintah Pusat sebagai penyelenggara JKP.

Dua kerangka dasar berikut keempat pilar operasional itulah yang dapat dibayangkan menjadi pola utama penyelenggaraan program JKP.

Dalam pelaksanaannya, program JKP akan diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BP Jamsostek) bersama- sama dengan Pemerintah Pusat, sebagaimana diatur oleh Pasal 46A ayat (2). Sedangkan aturan-aturan pokok tentang pendanaan mengikuti ketentuan yang digariskan oleh Pasal 46E. Untuk kebutuhan JKP, BPJS Ketenagakerjaan memperoleh modal awal sebesar Rp 6 triliun dari APBN.

1.2. ISU-ISU KUNCI PROGRAM JKP

1.2.1. Kepesertaan

UU Cipta Kerja menyatakan bahwa pada dasarnya peserta JKP adalah "setiap orang yang telah membayar iuran" (Pasal 46C ayat (1)). Dalam hal ini, iuran yang dimaksud adalah iuran JKP yang dibayarkan kepada BP Jamsostek. Artinya, peserta JKP otomatis harus terdaftar sebagai anggota BP Jamsostek, atau dengan kata lain: hanya anggota BP Jamsostek yangdapat menjadi peserta program JKP.

Batasan ini problematik karena akan mengakibatkan jumlah pekerja yang dapat dicakup oleh program JKP relatif hanya sedikit. Pada 2019, BP Jamsostek baru berhasil menggaet anggota sebanyak 54.967.458 pekerja,[5] atau hanya sekitar 42,6 persen dari jumlah penduduk bekerja yang mencapai 128.755.271 (data BPS per Agustus 2019). Capaian itubahkan masih lebih sedikit dibandingkan potensi keanggotaan yang dapatdicapai, baik pada segmen pekerja penerima upah (PPU), maupun lebih- lebih pada segmen pekerja bukan penerima upah (PBPU). Dari jumlah kepesertaan yang masih sedikit itu pun, peserta yang aktif (membayar iuran) jumlahnya lebih sedikit lagi, yaitu hanya sebanyak 34.166.257 (lihat Tabel 1.1).

Tabel 1.1. Potensi, target dan realisasi kepesertaan BP Jamsostek 2019

SEGMEN PEKERJA	POTENSI KEPESERTAAN	JUMLAH PESERTA	TARGET PESERTA AKTIF	REALISASI PESERTA AKTIF	% REALISASI TERHADAP TARGET
Penerima upah	40.496,670	40.605.917	22.778.583	20.174.472	88,57%
Jasa konstruksi	8.320.180	11.279.754	8.033.829	11.279.754	140,40%
Bukan penerima	42.158.574	3.081.787	3.541.856	2.712.031	76,57%
Total	90.975.424	54.967.458	34.354.268	34.166.257	99,45%

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan (2020), diolah.

Data Sakernas 2019 menunjukkan hanya 38,5% pekerja formal (PPU) dan hanya 0,2% pekerja informal (Pekerja Bukan Penerima Upah - PBPU) yang menjadi peserta BP Jamsostek.[6] Data lain yang dikutip TNP2K[7] *(Tabel 1.2)* memperlihatkan jumlah peserta aktif BP Jamsostek per September 2020malah hanya sekitar 30 juta pekerja; bahkan dalam kategori kepesertaan Jaminan Hari Tua (JHT) tercatat lebih banyak peserta tidak aktif dibandingkan jumlah peserta aktif.

Tabel 1.2. Jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan (per September 2020)

Jenis Kepesertaan	JKK dan JKM	JHT	JP
PPU	19.380.812	15.413.654*	12.445.629
PBPU	2.061.564	179.925**	-
Jasa Konstruksi	8.119.478	-	-
Pekerja Migran***	422.050	23	-
Total	29.983.904	15.593.602	12.445.629

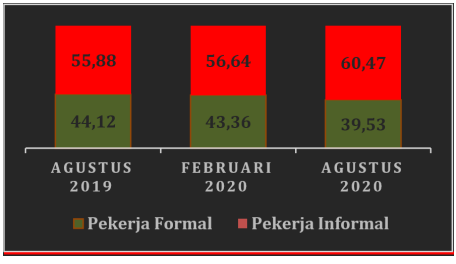
Sumber: TNP2K (2020), diolah.

[5] BPJS Ketenagakerjaan (2020). Pertumbuhan Agresif untuk Perlindungan Berkelanjutan, Laporan Tahunan Terintegrasi 2019. Diunduh dari https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/laporan-tahunan.html.

Mengutip data Sakernas 2019, TNP2K juga memaparkan tak lebih dari separuh jumlah pekerja Pekerja Penerima Upah (PPU) yang menjadi pesertaJaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM). Peserta JHT dan Jaminan Pensiun bahkan lebih sedikit lagi, masing-masing hanya 10persen dan 8 persen dari jumlah pekerja.

Sederet data mengenai jumlah keanggotaan BP Jamsostek itu mengindikasikan bahwa cakupan manfaat JKP juga tidak akan menjangkau banyak pekerja. JKP bahkan lebih sulit dapat dirasakan manfaatnya secara luas di kalangan pekerja informal, karena tingkat kepesertaan pekerja kelompok ini di BP Jamsostek masih sangat rendah. Padahal, jumlah pekerja informal lebih banyak dibandingkan pekerja formal. Hasil Sakernas Agustus 2020 menunjukkan bahwa dari 128,45 juta orang yang bekerja, sebanyak 60,47 persen di antaranya adalah pekerja informal (77,68 jutaorang). Proporsi pekerja informal dibanding pekerja formal pada Agustus 2020 itu meningkat dibandingkan dengan situasi pada Agustus 2019 danFebruari 2020 (Grafik 1.1).

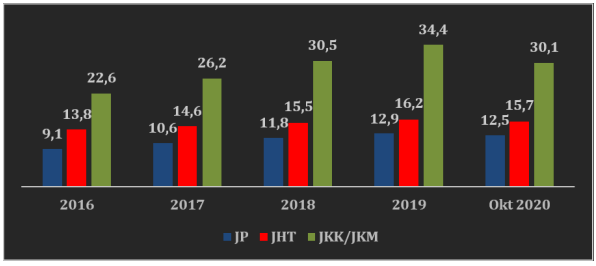
Grafik 1.1. Persentase Penduduk Bekerja Formal/Informal, 2019-2020



Sumber: BPS (2020)

Kehadiran JKP boleh jadi akan menambah daya tarik pekerja untuk mendaftarkan diri sebagai peserta baru BP Jamsostek. Namun demikian, pertumbuhan keanggotaan BP Jamsostek dari tahun ke tahun sejak 2016- 2020 memperlihatkan perkembangannya yang tidak cukup signifikan. Rata-rata setiap tahun pertambahan anggota aktif BP Jamsostek kira-kira 4 juta pekerja, itu pun hanya untuk program JKK dan JKM. Pertumbuhanjumlah anggota aktif untuk program JHT dan JP bahkan lebih kecil lagi (Grafik 1.2).

Grafik 1.2. Jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan (September 2020)



Sumber: DJSN (2020), diolah

6 Dikutip dari TNP2K (2020). "Program Perlindungan Sosial (Bantuan dan Jaminan Sosial)", materi presentasi dalam formatPPT, bertanggal Desember 2020.

7 TNP2K (2020).

Ket. : Data Peserta PPU, PBPU, dan Jasa Kosntruksi berdasarkan informasi BP Jamsostek per September 2020 (unpublished).

*Jumlah PPU tidak aktif 20.441.657 orang.

**Jumlah PBPU tidak aktif 385.808 orang

***Peserta Pekerja Migran berdasarkan data per Sept 2019.

Dengan pengalaman seperti itu, BP Jamsostek harus melakukan upaya keras dan kreatif untuk mempercepat pertumbuhan keanggotaan, khususnya dari kalangan pekerja informal, agar program JKP dapat dirasakan manfaatnya oleh banyak pekerja.

- Tanggapan terhadap ketentuan mengenai Kepesertaan padaRancangan PP tentang Penyelenggaraan JKP

Draft RPP JKP merumuskan ketentuan tentang syarat-syarat untuk menjadi peserta program JKP. Ketentuan itu dinyatakan dalam Pasal 4 ayat *(1)* – (4). Di sana dipertegas keharusan untuk menjadi peserta JKP adalahpekerja yang sudah atau baru ikut serta dalam program jaminan sosial. Akan tetapi, pekerja yang ingin mendaftarkan diri pada program JKP diharuskan juga menjadi peserta program JKK, JHT, dan JKM (bagi pekerja/buruh yang bekerja pada usaha kecil dan mikro), serta JP dan JKM(bagi pekerja/buruh yang bekerja pada usaha besar dan menengah). Bukan itu saja, peserta JKP juga harus menjadi peserta program JKN yang dikelolaBPJS Kesehatan.

Ketentuan seperti yang diatur dalam RPP itu jelas akan mempersempit lagi cakupan pekerja yang bisa menjadi peserta program JKP, apalagi mengakses manfaatnya. Penjelasannya seperti ini: Pekerja yang ingin menjadi peserta program JKP harus tercatat juga sebagai peserta program lainnya. Dengan menggunakan data-data kepesertaan yang ada sebagai asumsi sementara, jumlah peserta BP Jamsostek yang dapat mengakses manfaat JKP kira-kira hanya sekitar 12,5 juta pekerja, setara dengan jumlah peserta JP -- program yang beririsan dengan syarat

kepesertaan JKP -- pada Oktober 2020 (lihat Gambar 1.3); itu pun dengan catatan jika mereka telah terdaftar pula sebagai peserta JKN.

Jika demikian, tujuan pengadaan program JKP yang disebutkan pada Pasal 46B ayat (2), yaitu "untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/ buruh kehilangan pekerjaan" juga hanya bisa dinikmati oleh sebagian kecil pekerja/buruh. Itu pun tergantung pada bagaimana dan seberapa besar manfaat JKP yang dapat diterima.

1.2.2. Iuran

UU Cipta Kerja menyatakan bahwa peserta JKP adalah setiap orang yang telah membayar iuran. Kewajiban mengiur kepesertaan program adalah hal yang lazim berlaku di setiap program asuransi sosial, seperti JKP. Akan tetapi, khusus untuk program JKP, UU Cipta Kerja membuat aturan pokok bahwa iuran kepesertaan JKP dibayar oleh Pemerintah Pusat (Ketentuan Pasal 46C ayat (1) yang ditambahkan kepada UU No 40/2004). Artinya, pekerja yang mendaftarkan diri menjadi peserta program JKP tidak diharuskan mengiur sendiri, melainkan dibayarkan iurannya oleh Pemerintah Pusat.

Ketentuan di UU Cipta Kerja mengenai iuran tersebut jelas merupakan hal positif dan menggembirakan bagi pekerja. Tambahan program dan manfaat jaminan sosial yang baru ini akan diperoleh para pekerja tanpaharus menambah beban pembayaran iuran.

Namun demikian, ketentuan bahwa iuran peserta akan dibayarkan oleh Pemerintah Pusat menjadi kabur dengan adanya ketentuan mengenai sumber pendanaan program JKP yang diatur di dalam Pasal 46E. Ayat (1)pasal tersebut menyatakan bahwa sumber pendanaan JKP diperoleh antara lain dari rekomposisi iuran program jaminan sosial, selain dari pemerintah dan dana operasional BPJS Ketenagakerjaan. Unsur rekomposisi iuran itu jelas bukan berasal dari pemerintah pusat sebagaimana dimaksud sebelumnya oleh Pasal 46C, tetapi dapat diduga merupakan bagian dari iuran yang dibayarkan oleh pekerja dan/atau pemberi kerja yang direalokasikan sebagian sebagai iuran program JKP.

Kekaburan pada aturan pokok mengenai iuran kepesertaan program JKP itu perlu diperjelas dalam PP tentang JKP.

- Tanggapan terhadap ketentuan mengenai Iuran pada Rancangan PP tentang Penyelenggaraan JKP

Ada tujuh pasal di RPP JKP, yaitu Pasal 11-17, yang mengatur ketentuanoperasional mengenai iuran JKP. Pasal 11-13 mengatur soal besaran, sumber, dan perhitungan iuran yang dikaitkan dengan upah sebagai dasarnya. Keterkaitan iuran dengan upah ini sebenarnya tidak muncul pada ketentuan pokok yang diatur di dalam UU Cipta Kerja, akan tetapi dapat dipahami sebagai cara penghitungan iuran yang biasa dilakukan BP Jamsostek untuk program-program jaminan sosial lainnya. Sedangkan Pasal 14-17 mengatur ketentuan-ketentuan pelaksanaan cara pembayaran iuran.

Persoalan paling krusial yang muncul dari aturan tentang iuran yang dirumuskan RPP JKP adalah munculnya komponen "sumber pendanaan JKP" sebagai sumber iuran lain (Pasal 11 ayat (3)) selain dari Pemerintah Pusat. Hal ini berbeda dengan rumusan ketentuan pokok UU Cipta Kerja yang hanya menyebut bahwa iuran JKP dibayarkan oleh Pemerintah Pusat (tambahan Pasal 46C ayat (2) pada UU No 40/2004). Komponen sumber pendanaan JKP yang diterangkan lebih lanjut di dalam RPP JKP adalah rekomposisi iuran JKK dan JKM yang perinciannya dituangkan dalam Pasal 11 ayat (5).

Kemunculan komponen rekomposisi iuran JKK dan JKM sebagai bagian dari iuran program JKP bukan saja menyimpang dari ketentuan pokok UU Cipta Kerja, tetapi berpotensi menempatkan pekerja pada posisi yang sangat bergantung pada kepatuhan pemberi kerja membayar iuran. Aturan BP Jamsostek mengenai iuran program JKK dan JKM – yang menjadi sumber iuran program JKP – menentukan bahwa iuran kepesertaan JKK dan JKM dibayarkan oleh pemberi kerja. Dengan kata lain, iuran kepesertaan program JKP juga berasal dari pembayaran iuran yang dilakukan pemberi kerja, selain komponen iuran yang dibayarkan Pemerintah Pusat. Padahal, data Kementerian Ketenagakerjaan sendiri memperlihatkan bahwa hingga tahun 2018 hanya 31,46 persen pengusaha yang patuh terhadap kewajiban-kewajibannya terhadap norma kerja dan Jamsostek.[8] Bentang antara jumlah anggota terdaftar dan anggota aktif BP Jamsostek dapat menjadi salah satu indikasi rendahnya tingkat kepatuhan pembayaran iuran ini.

Dengan situasi seperti itu, pekerja yang menjadi peserta program JKP dapat gagal memperoleh manfaat JKP apabila pemberi kerja lalai menunaikan kewajiban pembayaran iurannya. Hal ini terkait dengan ketentuan yang mengatur tentang eligibilitas perolehan manfaat yang menyatakan bahwa hanya pekerja atau peserta yang telah mengiur sekurang-kurangnya 12 bulan dan enam bulan di antaranya berturut-turutyang berhak memperoleh manfaat JKP (Pasal 19 ayat (3) RPP JKP). Persoalannya, bagaimana pekerja dapat melakukan kontrol terhadap kelancaran pemberi kerja membayarkan iurannya?

1.2.3. Manfaat

Manfaat JKP diatur secara garis besar oleh Pasal 46D yang disisipkan padaUU No 40/2004. Ayat (1) pasal tersebut menyatakan bahwa manfaat JKPadalah berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.

Ketiga bentuk manfaat tersebut secara implisit mengandung makna bahwa pekerja yang kehilangan pekerjaan bukan saja dapat terbantu dengan adanya uang tunai, tetapi mendapat dukungan untuk memperoleh pekerjaan kembali dan kesempatan untuk meningkatkan atau memperluas keterampilan kerjanya. Makna ini sekaligus membedakan program JKP dari program Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP). Kedua program yang disebut terakhir itu tidak diperuntukkan bagi pekerja/buruh yang akan memasuki pasar kerja.

Ada lima isu krusial yang perlu didiskusikan mengenai masalah manfaat ini, yaitu: (1) Makna manfaat

[8] Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2019 dan Data BPS 2018, data diolah.

maksimum, (2) Makna upah yang dijadikan dasar penghitungan manfaat, (3) Kesiapan sarana pelatihan kerja, (4) Kurikulum program pelatihan kerja, dan (5) Akses pekerja terhadap pasar kerja.

(1) Manfaat maksimum

Pasal 46D (tambahan) ayat (2) UU No 40/2004 menjelaskan batasan maksimum manfaat JKP adalah enam bulan upah. Batasan maksimum ini mengasumsikan bahwa pekerja/buruh yang terkena PHK mampu kembali memperoleh pekerjaan dalam waktu selama-lamanya enam bulan.

Ketentuan batas maksimum manfaat JKP itu mengandung ketidakjelasan. Apakah "enam bulan upah" itu hanya terkait dengan besaran manfaat uang tunai, ataukah mencakup ketiga jenis manfaat JKP? Jika melihat rumusannya *("Jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling banyak 6 (enam) bulan upah")*, pengertian yang dimaksud adalah keseluruhan jenis manfaat JKP. Artinya, manfaat senilai maksimum enam bulan upah diberikan terbagi dalam bentuk uang tunai, informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.

Namun, penjelasan Menteri Tenaga Kerja pada saat konferensi pers setelah Sidang Paripurna Pengesahan RUU Cipta Kerja di DPR RI pada 7 Oktober 2020 mengaitkan JKP sebagai "bagian" dari pesangon untuk pekerja yang mengalami PHK. Keberadaan JKP, kata Menteri Ida Fauziah, "lebih memberikan kepastian bahwa hak pesangon itu diterima oleh pekerja atau buruh…." [9] Penjelasan seperti

itu kembali disampaikan Menteri Tenaga Kerja dalam forum Sosialisasi tentang RUU Cipta Kerja yang disiarkan secara live melalui YouTube, yang hingga saat ini rekamannya masih bisa diakses.[10] Salah satu slide yang ditayangkan melalui forum sosialisasi itu dengan jelas menyatakan "jumlah maksimal pesangon menjadi 25 kali, dengan pembagian 19 kali ditanggung oleh pemberi kerja/pelaku usaha dan 6 kali (cash benefit) diberikan melalui Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang dikelola oleh Pemerintah melalui BPJS Ketenagakerjaan" (Gambar 1.2). Dengan demikian, melalui pernyataan tersebut jelas didudukkan bahwa JKP adalah bagian pesangon PHK.

Gambar 1.2. Penjelasan Menteri Tenaga Kerja mengenai pesangon dan JKP.
Sumber: YouTube (https://www.youtube.com/watch?v=swUU-5eL-CrQ&t=1744s).

[9] Rekaman konferensi pers 7 Oktober 2020 ini masih tersedia dan bisa diakses melalui YouTube. Lihat misalnya: https://www.youtube.com/watch?v=qysng-Nob3A&t=150s.

[10] https://www.youtube.com/watch?v=swUU-5eLCrQ&t=1744s.

Pernyataan yang menegaskan JKP sebagai bagian dari pesangon PHK merupakan sebuah kejanggalan. Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan (yang diubah oleh UU Cipta Kerja) menyebutkan: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Artinya, pesangon sepenuhnya merupakan kewajiban pemberi kerja untuk membayarkan sejumlah uang kepada pekerjanya yang diberhentikan atau diakhiri hubungan kerjanya. Bunyi pasal itu sama sekali tidak menyebutkan adanya kewajiban negara untuk mengambil-alih sebagian kewajiban pemberi kerja dalam membayarkan pesangon.

Pengaitan JKP dengan pesangon PHK ini sangat mungkin menimbulkan kesalahpahaman di kalangan pekerja/buruh. Konsep pesangon PHK yang dikenal di Pasal 156 UU No 13/2003 maupun perubahannya pada UU Cipta Kerja seluruhnya berbentuk uang tunai, dan karena itu “enam bulan upah” yang dimaksud dalam JKP bisa pula dipahami hanya mencakup manfaat yang berbentuk uang tunai, sedangkan manfaat informasi akses pasar kerja dan pelatihan kerja merupakan komponen manfaat di luar enam bulan upah tersebut.

Kejelasan mengenai ada atau tidaknya hubungan antara program JKP dan uang pesangon ini penting karena dapat berimplikasi baik terhadap manfaat yang diterima oleh peserta, maupun terhadap pengelolaan dana JKP yang dilakukan oleh BP Jamsostek. Jika ternyata “maksimum enam bulan upah” itu mencakup ketiga bentuk manfaat

JKP, salah satu implikasi yang dapat muncul nanti adalah munculnya konsekuensi biaya yang harus ditanggung peserta ketika akan mengakses informasi pasar kerja maupunmengikuti pelatihan kerja.

Keharusan peserta untuk menanggung biaya pelatihan kerja bukannya tidak mungkin. Praktik ini misalnya diberlakukan pada program Kartu Prakerja, yang mengharuskan penerimanya mengikuti program pelatihan dengan biaya yang diambil dari dana insentif Kartu Prakerja. Sebaliknya, jika "maksimum enam bulan upah" seluruhnya hanya menyangkut manfaat JKP dalam bentuk uang tunai, BP Jamsostek dan Pemerintah Pusat selaku penyelenggara JKP harus menyediakan dana tersendiri untuk memberikan kedua manfaat lain di luar manfaat uang tunai.

(2) Upah sebagai dasar perhitungan manfaat

Terlepas dari kontroversi mengenai cakupan nilai maksimum manfaat tersebut, persoalan lain yang juga perlu dicermati adalah penentuan "upah" yang dimaksud dalam manfaat JKP. Ketentuan pokok pada UU Cipta Kerja sendiri tidak memberikan batasan mengenai upah yang dimaksud, sehingga PP JKP harus mengaturnya. Dalam UU No 13/2003 maupun perubahan terhadapnya melalui UU Cipta Kerja, ada beberapa jenis upah. Pasal 89 UU No 13/2003 mengatur ketentuan tentang upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/ kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Ketentuan tersebut dihapus

oleh UU Cipta Kerja, namun ada pasal baru (Pasal 88C) yang menyatakan bahwa "Gubernur wajib menentukan upah minimum provinsi" (ayat 1), dan "Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/ kota dengan syarat tertentu" (ayat 2). Di luar ketentuan upah minimum itu, tentu saja ada pula upah aktual yang diterima pekerja berdasarkan kontrak atau perjanjian dan kesepakatan dengan perusahaan/tempat kerja.

Kejelasan mengenai upah yang akan dijadikan dasar untuk perhitungan manfaat JKP juga terkait dengan kontroversi yang telah disebutkan di atas, yaitu apakah JKP merupakan bagian dari pesangon PHK ataukah berbeda. Jika JKP dianggap sebagai bagian dari pesangon, tentu saja upah yang dimaksud seharusnya sama dengan yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, yaitu (a) upah pokok, dan (b) tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/ buruh dan keluarganya, atau alternatifnya sebagaimana yang diatur oleh Pasal 157 (perubahan atas UU No 13/2003).

(3) Sarana pelatihan kerja

Selain uang tunai, manfaat JKP diterimakan dalam bentuk pelatihan kerja *(vocational training)*. Pelatihan kerja dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan sehingga JKP bisa menjadi "ekosistem yang *meaningful* bagi pekerja dan pemberi kerja".[11] Dalam beberapa kali kesempatan, Menteri Tenaga Kerja menyatakan bahwa pelatihan kerja yang disalurkan melalui JKP merupakan kesempatan pekerja untuk mengembangkan kapasitas keterampilan pekerja *(re-*

skilling, *up-skilling)*.

Program pelatihan kerja untuk peningkatan keterampilan pekerja sebenarnya bukan hal baru. Pemerintah sudah lama membangun dan mengoperasikan Balai Latihan Kerja (BLK) yang dikelola oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Pembangunan BLK dimaksudkan untuk menjadi tempat pelatihan atau tempat untuk mendalami keahlian.[12] Hingga 2019, terdapat 303 BLK yang tersebar di seluruh daerah. Sebanyak 19 BLK dikelola oleh UPTP (Unit Pelaksana Teknis Pusat) dan 284 dikelola oleh UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah).[13]

Pada awalnya, BLK memiliki sarana dan prasarana yang baik karena di awal program pemerintah berinvestasi cukup besar. Seiring berjalannya waktu, sarana dan prasarana tersebut menurun kualitas dan produktivitasnya, karena tidak ada penggantian dan peningkatan sarana dan prasarana yang sudah usang.[14] Selain itu, jenis-jenis pekerjaan baru menuntut sarana dan prasarana yang berbeda.

Pada 2020, Kementerian Ketenagakerjaan meluncurkan program "seribu BLK Komunitas". *BLK Komunitas* merupakan program terobosan dari Presiden Joko Widodo untuk meningkatkan kualitas SDM tenaga kerja ndonesia melalui pembekalan *soft skill* dan pendidikan karakter, serta peningkatan keterampilan atau *hard skill*.[15]

[11] Pernyataan disampaikan Woro Ariyandini, Asisten Deputi Pengkajian Aktuaria BP Jamsostek dalam focus group discussiondengan tim pada 29 Januari 2021.

[12] https://disnakertrans.bantenprov.go.id/Berita/topic/277, diakses pada 2 Februari 2021.

[13] https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/05/28/303-balai-latihan-kerja-tersebar-di-seluruh- indonesia#:~:text=Hingga%202019%2C%20BLK%20yang%20tersebar,menampung%20hingga%20275%20ribu%20peserta diakses pada 2 Februari 2021.

[14] Revitalisasi Balai Latihan Kerja di Indonesia: Tantangan dan Masa Depan. Departemen Pengembangan Manusia WilayahAsia Pasifik Bank Dunia. 2011. Hal. 7.

[15] Diakses dari https://www.antaranews.com/berita/1722390/kemnaker-bangun-1000-blk-komunitas-selama-tahun-2020pada 2 Februari 2021 Pukul 16.54 WIB.

(4) Kurikulum pelatihan kerja

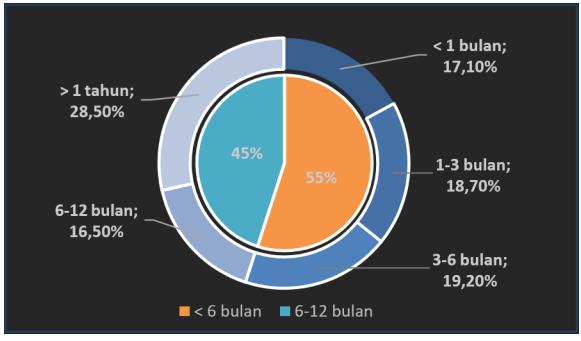
Persoalan yang meliputi program pelatihan kerja bukan semata-mata berkaitan dengan ketersediaan prasaran dan saran pelatihan. Efektivitas manfaat pelatihan kerja amat ditentukan juga oleh substansi dan materi pelatihan yang disediakan pemerintah.

Seiring dengan perkembangan dunia usaha dan teknologi yang menyertainya, pemerintah harus membuat kebijakan yang jelas mengenai prioritas dan arah pengembangan industri. Hal itu dibutuhkan agar program pelatihan kerja yang disusun dalam skema JKP dapat sesuaidengan kebutuhan dunia usaha. Antisipasi yang tepat terhadapperkembangan industri di masa depan akan membuat para pekerja/buruh yang mengikuti program pelatihan kerja melalui skema JKP bertambah daya tawarnya di pasar kerja karena memiliki keterampilan yang sesuaidengan kebutuhan dunia lapangan kerja/industri.

Kendati demikian, penyediaan jenis-jenis program dan kurikulum pelatihan kerja juga perlu didasarkan atas kondisi kesiapan para pekerja/buruh untuk menjalani *reskilling* dan *upskilling*. Jika terdapat kesenjangan yang lebar antara kualifikasi pekerja/buruh dan perkembangan industri yang begitu cepat, atau dengan kemunculan sektor usaha yang sama sekali berbeda, sulit juga bagi para pekerja/buruh untuk mengikuti program-program pelatihan yang disediakan. Apalagi, skema JKP membatasi durasi manfaat hingga maksimum enam bulan.

Dalam rentang waktu itu, belum tentu pekerja/buruh bisa meningkatkan kualifikasi dan kompetensinya secara signifikan.

Grafik 1.3. Rata-Rata Kebutuhan *Reskilling* Pekerja Indonesia



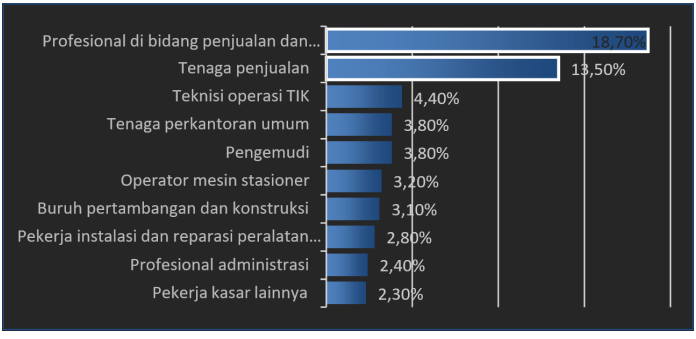
Sumber: WEF (2020)*, diolah.*

Laporan tahunan WEF (2020) mengungkapkan bahwa pekerja yang membutuhkan durasi pelatihan di bawah satu bulan hanya sekitar 17 persen, sedangkan 45 persen pekerja di Indonesia membutuhkan durasi program *reskilling* lebih dari enam bulan (Grafik 1.3). Artinya, pekerja Indonesia membutuhkan waktu cukup panjang untuk mengikuti program- program pelatihan kerja dalam rangka *reskilling*, apalagi *upskilling*. Jika program pelatihan JKP hanya menyediakan jenis-jenis pelatihan singkat,tujuan untuk mencetak pekerja-pekerja/buruh yang terampil dan cakap sulit untuk dicapai. Hal ini merupakan salah satu persoalan yang perlu dipertimbangkan ketika menyusun desain pelatihan kerja JKP, yang manfaatnya hanya berlaku selama enam bulan.

Selain desain program pelatihan, pelatihan kerja yang disediakan melalui program JKP juga perlu mempertimbangkan jenis pekerjaan yang palingdibutuhkan saat ini dan di masa mendatang, terutama setelah dipengaruhi oleh kondisi pandemi dan pasca-pandemi.

Kementerian Tenaga Kerja sendiri telah melakukan survei mengenai "Dampak Covid-19 terhadap Kesempatan Kerja". Salah satu temuan survei itu mengungkapkan jenis-jenis pekerjaan yang paling banyak dibutuhkan setelah pandemi. Di antara jenis-jenis pekerjaan yang paling dibutuhkan adalah profesional di bidang penjualan dan pemasaran, teknisi operasi TIK dan pendukung pengguna, buruh pertambangan dan konstruksi. Selengkapnya lihat Grafik 1.4.

Grafik 1.4. Sepuluh jenis pekerjaan yang paling dibutuhkan pasca-pandemi

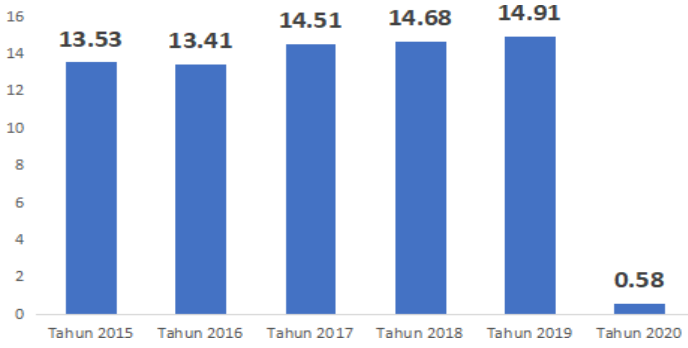


Sumber: Kemnaker (2020).

Melihat jenis-jenis pekerjaan yang paling dibutuhkan, tampaknya cukup banyak jenis pekerjaan yang sulit untuk diajar-latihkan melalui pelatihan daring *(online)*. Misalnya: operator mesin stasioner dan buruh pertambangan dan konstruksi, serta pekerja instalasi dan reparasi peralatan listrik. Padahal, di tengah masa pandemi dan pasca-pandemi, penyelenggaraan pelatihan secara langsung *(offline)* mengandung risikokesehatan yang besar. Karena itu desain program pelatihan harus benar- benar dibuat dengan perencanaan yang baik dan matang agar tidak malah mengancam kesehatan dan keselamatan para pekerja yang ingin mengikuti pelatihan.

Masalah lainnya tentu saja adalah jenis pekerjaan berdasarkan sektor. Kondisi pandemi Covid-19 memukul hampir semua sektor industri. Tiga sektor industri yang paling banyak melakukan PHK adalah sektor industri manufaktur/pengolahan (18,69%), sektor konstruksi (18,59%), dan sektorakomodasi, makanan dan minuman (17,63%). Di sektor industri manufaktur saja ada sekitar 1,8 juta pekerja yang sudah mengalami PHK, yang mengakibatkan penurunan secara drastis proporsi pekerja di sektorindustri manufaktur (lihat Grafik 1.5).

Grafik 1.5. Persentase Proporsi Tenaga Kerja pada Sektor Industri Manufaktur (2015-2020)



Sumber: BPS (2020), diolah.

Kecenderungan gelombang PHK yang menerpa ketiga sektor industri tersebut perlu dipertimbangkan dalam penyusunan program pelatihan kerja agar tidak terlalu banyak diisi oleh materi-materi pelatihan yang bersinggungan dengan kebutuhan pekerjaan di sektor-sektor itu. Program pelatihan justru harus memberikan pelatihan yang cocok dan tepat untuk menyalurkan para pekerja ke sektor-sektor lain yang kegiatan usahanya tidak terlalu terdampak oleh pandemi Covid-19.

Kecenderungan perkembangan lainnya yang harus juga diperhatikan adalah penerapan industri 4.0 yang ditandai dengan penggunaan teknologimodern dan berbasis digital. Pemerintah sendiri sudah mencanangkan program ini dengan nama *"Making Indonesia 4.0"*. Perkembangan ini menuntut adanya pelatihan kerja yang mengadopsi teknologi terbaru di berbagai sektor industri, termasuk sektor manufaktur yang menyerap banyak tenaga kerja. Para pekerja dari sektor ini yang terkena PHK perlu diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja yang bersifat mengembangkan kapasitas dan keterampilan *(upskilling)*, sehingga mereka bisa kembali ke tempat kerja dengan keterampilan yang lebih meningkat dan sesuai dengan tuntutan perkembangan industri.

Namun, seiring dengan itu, penggunaan teknologi yang semakin canggih akan membuat kebutuhan tenaga kerja manusia semakin sedikit. Oleh karena itu program pelatihan kerja yang disediakan JKP harus memperhatikan keseimbangan jenis-jenis pelatihan agar pekerja memiliki pilihan lebih luas untuk mengikuti pelatihan yang ditawarkan. Jika tidak,program JKP sebaiknya memberikan kesempatan kepada para penerima manfaatnya untuk mengikuti pelatihan kerja di luar program-program pelatihan kerja yang disediakan. Model seperti ini berlaku di Malaysia yang membayar biaya pelatihan kepada penyelenggara pelatihan di luar yang sudah disediakan.

(5) Sistem informasi pasar kerja

Selain uang tunai dan pelatihan kerja, bentuk manfaat program JKP adalah akses informasi pasar kerja. Manfaat ini dimaksudkan untuk membantu pekerja yang terkena PHK untuk mengetahui lapangan pekerjaan yang terbuka dan karena itu bisa segera memperoleh pekerjaan kembali.

Bagi pekerja yang terkena PHK, upaya memperoleh pekerjaan kembali bisa menjadi persoalan yang tidak mudah. Tingkat persaingan untuk memperoleh pekerjaan semakin tinggi dengan semakin banyaknya jumlah penduduk angkatan kerja. Data BPS per Agustus 2020 memperlihatkan jumlah angkatan kerja mencapai 138,22 juta orang, dan tingkat pengangguran terbuka pada saat itu tercatat 7,07 persen. Artinya, jumlah angkatan kerja yang menganggur dan membutuhkan pekerjaan adalah sebanyak 9,77 juta orang. Tentu bukan situasi yang mudah bagi pekerjayang terkena PHK untuk mencari pekerjaan baru di tengah situasi jumlah pengangguran sebesar itu. Karena itu, kemudahan akses memperoleh informasi pasar kerja merupakan manfaat yang memang dibutuhkan oleh para pekerja yang mengalami PHK.

Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan telah memanfaatkan teknologi informasi dalam pengelolaan informasi pasar kerja menggunakan Sistem Informasi Ketenagakerjaan (Sisnaker). Melalui sistem ini, pemberi kerja dimudahkan untuk mencari calon tenaga kerjanyasesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan atau kompetensinya, mempermudah pencari kerja mencari lowongan dan mendapatkan pekerjaan, serta mempermudah para

stakeholders ketenagakerjaan dalam mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria dan kebutuhan pasar tenaga kerja.

Namun yang perlu menjadi catatan untuk informasi pasar kerja adalah pertimbangan terkait penempatan kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja nasional dan daerah. Oleh karena itu, kerja sama antara pemerintah pusat dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan dengan perusahaan-perusahaan milik pemerintah maupun swasta sangat penting guna memastikan tersedianya informasi pasar kerja yang *up to date* dan *real time* sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Intervensi pemerintah dalam ketersediaan informasi pasar kerja merupakan salah satu bagian dari *Active Labour Market Policy*.

Manfaat pelatihan kerja dan akses informasi pasar kerja dalam program JKP harus dapat terintegrasi dengan baik dan memiliki dampak yang bisa langsung dirasakan oleh penerima manfaat JKP. Manfaat JKP berupa akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja merupakan dua manfaat yang saling berkaitan. Oleh karena itu, memastikan bahwa penerima manfaat JKP yang telah mengikuti pelatihan kerja dapat terserap ke lapangan pekerjaan melalui akses informasi pasar kerja menjadi hal yang penting untuk dipastikan. Sehingga, menciptakan sistem pasar kerja yang kredibel sangat penting untuk dilakukan agar program ini memiliki pengaruh pada terserapnya kembali pekerja yang

16 Dikutip dari https://kemnaker.go.id/

ter-PHK.

Tentu saja, untuk menghubungkan antara pelatihan kerja dengan akses informasi pasar kerja membutuhkan suatu sistem integrasi yang terpadu, yang harus dapat diakses oleh semua peserta JKP tanpa terkecuali. Integrasi ini harus melihat aksesibilitas sistem yang mudah diakses dan mudah dipahami oleh peserta JKP. Apabila pemerintah memiliki keinginan untuk menyelenggarakan pelatihan dengan memanfaatkan BLK yang sudah ada, maka integrasi antara BLK baik di pusat maupun daerah dengan akses informasi pasar kerja harus dibangun dalam suatu sistem yangmatang.

Sistem Informasi Ketenagakerjaan (Sisnaker) merupakan suatu ekosistemdigital yang menjadi platform segala jenis layanan publik dan aktivitas bidang ketenagakerjaan baik di pusat maupun daerah. [16] Sisnaker kemudian akan menjadi sistem yang digunakan oleh Pemerintah pusat dalam hal ini Kemnaker, sebagai sistem penyedia akses informasi pasarkerja dan pelatihan kerja.[17]

Sisnaker akan terintegrasi dengan BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan dan Dukcapil,[18] maka ada beberapa hal yang perlu diperhatikan. Penerapan JKP tidak hanya persoalan skema yang tepat, khususnya untuk Indonesia. Namun, ada hal penting lainnya yang perlu menjadi perhatian yaitu persoalan data. Persoalan data adalah persoalan klasik yang terjadi dalam berbagai program bantuan sosial di Indonesia. Kemiskinan data sudah menjadi penyakit akut dalam kebijakan pembangunan di Indonesia. Banyak kebijakan publik yang dirancang tidak berbasis data yang

akurat. Tingkat akurasi juga rendah, sehingga program pun sering salah sasaran.[19] Analisis yang dilakukan Smeru Institute mengungkapkan *database* yang komprehensif mengenai ketersediaan dan permintaan pekerjaan masih belum ada. Padahal *database* yang komprehensif sangat penting dalam ketepatan sasaran program *Unemployment Insurance,*.[20] Apalagi peserta program JKP dapat memperoleh JKP apabila telah mengikuti lima jenis program jaminan sosial (JP, JHT, JKM, JKK dan JKN) bagi perusahaan skala besar dan menengah.[21]

Dengan banyaknya ketentuan mengenai program yang harus diikuti olehpeserta Program JKP, maka keberadaan *database* yang terintegrasi menjadi sangat penting. Melihat beberapa program yang menjadi

---

[17] Focus Group Discussion TURC dengan Retno Pratiwi, Direktur Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RIpada Jumat, 29 Januari 2021.

[18] Focus Group Discussion TURC dengan Retno Pratiwi, Direktur Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RIpada Jumat, 29 Januari 2021.

[19] Data Kemiskinan dan Kemiskinan Data. https://analisis.kontan.co.id/news/data-kemiskinan-dan-kemiskinan-data diaksespada 27 Januari 2021 Pukul 09.58 WIB.

[20] Meuthia Roshfadila. Developing Unemployment Insurance Scheme for Indonesia. The Smeru Research Institute. 2019.

[21] Focus Group Discussion TURC dengan Retno Pratiwi, Direktur Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RIpada Jumat, 29 Januari 2021.

ketentuan, tentu saja membutuhkan *big data* demi tercapainya data yang *valid*. Dalam kasus Program JKN saja, *big data* sangat penting untuk mengoptimalkan perbaikan kualitas layanan dan efisiensi pengelolaan dana kesehatan.[22] Hal ini perlu diterapkan juga dalam Program JKP yang notabene adalah program proteksi sosial yang sama sekali baru di Indonesia. Apalagi pekerja yang kehilangan pekerjaan dan terdata di kantor pusat masih sangat minim. Mengacu pada data ILO 2011, hanya sekitar 23% dari pencari kerja yang teregistrasi dalam layanan tenaga kerja dan tren cenderung menurun seiring waktu.[23]

Contoh kasus misalnya seorang penerima manfaat JKP yang datang ke BPJS Ketenagakerjaan, kemudian di dalam Sisnaker, harus bisa mendata pelatihan di dekat rumah penerima manfaat JKP untuk mengikuti pelatihanyang diminati. Setelah selesai mengikuti pelatihan, bisa mencari data diSisnaker, ada tidak lowongan kerja di daerahnya atau daerah lain, sehingga sistemnya harus bisa memberikan jawaban-jawaban tersebut.

---

[22] Yumna, dkk. (2020) "Catatan Isu Smeru: Mendalami Peran Big Data Dalam Optimalisasi Program Jaminan Kesehatan
Nasional (JKN)". The Smeru Research Institute.

[23] Roshfadila (2019), "Developing Unemployment Insurance Scheme for Indonesia", The Smeru Research Institute.

[24] Focus Group Discussion TURC dengan Mahatmi Prawitasari Saronto, Direktur Ketenagakerjaan, Bidang Ketenagakerjaandan Kependudukan, Kementerian PPN/

Bappenas, pada Jumat, 29 Januari 2021.

Pelatihan kerja dan akses pasar kerja melalui Sisnaker harus bisa menjangkau seluruh pekerja di Indonesia dan memungkinkan penerima manfaat untuk mengetahui informasi pasar kerja yang dibuka oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia. Akses informasi pasar kerja dapat menjadi *government support* dengan catatan akses informasi pasar kerja melalui Sisnaker dapat menciptakan pasar kerja yang kredibel.[24] Saat ini, pemberian informasi akses kerja di sektor formal oleh dinas terkait pun sangat minim.[25]

Selain itu, perlu diperhatikan juga sinkronisasi antara akses informasi pasar kerja dengan pelatihan kerja, karena berhubungan dengan sinkronisasi antara ketersediaan lapangan kerja dengan *skill* pekerja. Program pelatihan kerja harus terkoneksi dengan kondisi pasar kerja sehingga peserta program JKP yang menjalani pelatihan selama enam bulan dapat benar-benar terserap ke lapangan kerja, bukan mendapati dirinya masih menjadi pengangguran pada bulan ketujuh setelah terkena PHK.[26]

- Tanggapan terhadap ketentuan mengenai Manfaat JKP pada Rancangan PP tentang Penyelenggaraan JKP

1. Pasal 21 RPP JKP menjabarkan ketentuan pokok manfaat uang tunai dengan aturan operasional sebagai berikut:

(1) Manfaat uang tunai diberikan setiap bulan paling banyak 6 (enam) bulan Upah dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Sebesar 45 % (empat puluh lima persen) dari Upah untuk 3(tiga) bulan pertama; dan

b. Sebesar 25 % (dua puluh lima persen) dari

Upah untuk 3 (tiga) bulan berikutnya.

(2) Upah yang digunakan sebagai dasar pembayaran manfaat uangtunai merupakan Upah terakhir Pekerja/Buruh yang dilaporkan Pengusaha kepada BPJS Ketenagakerjaan dan tidak melebihi batas atas Upah yang ditetapkan.

(3) Batas atas Upah untuk pertama kali ditetapkan sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah).

(4) Dalam hal Upah melebihi batas atas Upah maka Upah yang digunakan sebagai dasar pembayaran manfaat uang tunai sebesar batas atas Upah.

2. Ketentuan pada Pasal 21 tersebut menjawab pertanyaan-pertanyaan mengenai batas maksimum manfaat uang tunai dan makna upah yang digunakan sebagai dasar penghitungan manfat JKP.

3. Rincian manfaat uang tunai seperti yang diatur di dalam RPP tersebut jelas jauh berbeda dengan "iming-iming" Menteri Tenaga Kerja yang mengaitkan manfaat JKP dengan pesangon PHK. Benar bahwa rinciantersebut tidak menyalahi klausa "paling banyak", akan tetapi jarak antara nilai yang dibayangkan dan nilai yang diterima terlalu lebar.

---

25 Meuthia Roshfadila. Developing Unemployment Insurance Scheme For Indonesia. The Smeru Research Institute. 2019.

26 Focus Group Discussion TURC dengan Mahatmi Prawitasari Saronto, Direktur Ketenagakerjaan, Bidang Ketenagakerjaandan Kependudukan, Kementerian PPN/ Bappenas, pada Jumat, 29 Januari 2021.

4. Ketentuan tentang manfaat uang tunai dalam RPP itu juga menjauh darigambaran pengaitan JKP dan pesangon karena upah yang digunakansebagai dasar perhitungan JKP sama sekali berbeda dengan yang digunakan dalam penghitungan uang pesangon.

5. Dengan rincian dan tahapan manfaat uang tunai seperti diatur di dalam Pasal 21 ayat (1), maksimum manfaat uang tunai JKP yang bisa diterima peserta adalah 35 persen dari upah selama enam bulan. Sebagai ilustrasi, pekerja dengan upah Rp 5.000.000/bulan akan memperoleh Rp 2.250.000/bulan pada bulan 1-3, dan Rp 1.250.000/bulan pada bulan 4-6. Secara keseluruhan, manfaat uangtunai yang diterima selama enam bulan adalah Rp 10.500.000, atau 35persen dari kemungkinan nilai maksimum enam bulan upahnya (tiga puluh juta rupiah).

6. Ilustrasi penghitungan pada nomor 5 di atas sekaligus merupakan nilai maksimum manfaat uang tunai JKP karena Pasal 21 ayat (3) menetapkan batas atas upah yang menjadi dasar penghitungan adalah Rp 5.000.000 (lima juta rupiah). Artinya, pekerja dengan upah di atas itutetap akan memperoleh manfaat uang tunai maksimum Rp 10.500.000 selama enam bulan. Pekerja dengan upah terakhir di bawah nilai tersebut tentu saja akan memperoleh manfaat yang lebih kecil lagi.

7. Formula penghitungan manfaat uang tunai seperti yang diatur oleh Pasal 21 ayat (1) bukan saja sulit menghindarkan pekerja/buruh yang terkena PHK dari ancaman penurunan tingkat kesejahteraan, tetapisulit menahan laju pertumbuhan orang miskin baru. Tabel 1.2 memperlihatkan simulasi penghitungan manfaat JKP berdasarkan UMP 2021 dengan nilai manfaat per orang dalam keluarga dengan satuorang anak.

Berita Resmi Statistik yang dikeluarkan BPS pada September 2020 menyebutkan batas garis kemiskinan adalah Rp 458.947/kapita. Dengan formula penghitungan manfaat uang tunai JKP yang hanya memberikan 45 persen upah per bulan (bulan 1-3), hanya pekerja/buruh (berkeluarga dengan 1 anak) di tujuh provinsi yang masih memperoleh manfaat uang tunai di atas garis kemiskinan. Pada bulan ke-4-6, dengan manfaat yang hanya 25% upah per bulan, nilaimanfaat JKP di seluruh provinsi untuk pekerja berkeluarga dengan seorang anak berada di bawah garis kemiskinan.

Dalam kondisi riil, situasinya mungkin memang tidak seburuk seperti yang digambarkan melalui simulasi tersebut. Tetapi simulasi itu setidaknya memberikan gambaran bahwa pekerja/buruh yang terkena PHK tetap berpotensi jatuh ke tingkat kesejahteraan yang lebih rendah kendati memperoleh manfaat JKP. Jika pekerja seperti itu masuk kedalam kategori orang miskin baru, mereka layak menerima bantuan sosial. Implikasinya, beban anggaran negara untuk penyaluran bansosakan meningkat. Pada titik ini kita melihat inefektivitas program JKP.

Tabel 1.2. Simulasi penghitungan manfaat uang tunai JKP berdasarkan UMP 2021

PROVINSI	UMP 2021	MANFAAT PER BULAN		TOTAL MANFAAT		MANFAAT /KAPITA /BLN UNTUK PEKERJA KELUARGA 1 ANAK	
		(bln 1-3)	(bln 4-6)	3 bln	6 bln	(bln 1-3)	(bln 4-6)
DI Yogyakarta	1.765.000	794.250	441.250	2.382.750	3.706.500	264.750	147.083
Jawa Tengah	1.798.979	809.541	449.745	2.428.622	3.777.856	269.847	149.915
Jawa Barat	1.810.351	814.658	452.588	2.443.974	3.801.738	271.553	150.863
Jawa Timur	1.868.777	840.950	467.194	2.522.849	3.924.432	280.317	155.731
NTT	1.950.000	877.500	487.500	2.632.500	4.095.000	292.500	162.500
NTB	2.183.883	982.747	545.971	2.948.242	4.586.154	327.582	181.990
Bengkulu	2.215.000	996.750	553.750	2.990.250	4.651.500	332.250	184.583
Sulawesi Tengah	2.303.711	1.036.670	575.928	3.110.010	4.837.793	345.557	191.976
Kalimantan Barat	2.399.699	1.079.864	599.925	3.239.593	5.039.367	359.955	199.975
Lampung	2.432.002	1.094.401	608.000	3.283.202	5.107.203	364.800	202.667
Banten	2.460.997	1.107.448	615.249	3.322.345	5.168.093	369.149	205.083
Sumatera Barat	2.484.041	1.117.818	621.010	3.353.455	5.216.486	372.606	207.003
Bali	2.494.000	1.122.300	623.500	3.366.900	5.237.400	374.100	207.833
Sumatera Utara	2.499.423	1.124.740	624.856	3.374.221	5.248.788	374.913	208.285
Sulawesi Tenggara	2.552.015	1.148.407	638.004	3.445.220	5.359.230	382.802	212.668
Maluku	2.604.961	1.172.232	651.240	3.516.697	5.470.418	390.744	217.080
Jambi	2.630.162	1.183.573	657.541	3.550.719	5.523.340	394.524	219.180
Sulawesi Barat	2.678.863	1.205.488	669.716	3.616.465	5.625.613	401.829	223.239
Maluku Utara	2.721.530	1.224.689	680.383	3.674.066	5.715.213	408.230	226.794
Gorontalo	2.788.826	1.254.972	697.207	3.764.915	5.856.535	418.324	232.402
Kalimantan Selatan	2.877.449	1.294.852	719.362	3.884.556	6.042.642	431.617	239.787
Riau	2.888.564	1.299.854	722.141	3.899.561	6.065.984	433.285	240.714
Kalimantan Tengah	2.903.145	1.306.415	725.786	3.919.245	6.096.604	435.472	241.929
Kalimantan Timur	2.981.379	1.341.620	745.345	4.024.861	6.260.895	447.207	248.448
Kalimantan Utara	3.000.804	1.350.362	750.201	4.051.085	6.301.688	450.121	250.067
Kepulauan Riau	3.005.460	1.352.457	751.365	4.057.371	6.311.466	450.819	250.455
Sumatera Selatan	3.043.111	1.369.400	760.778	4.108.200	6.390.533	456.467	253.593
Papua Barat	3.134.600	1.410.570	783.650	4.231.710	6.582.660	470.190	261.217
Aceh	3.165.031	1.424.264	791.258	4.272.792	6.646.565	474.755	263.753
Sulawesi Selatan	3.165.876	1.424.644	791.469	4.273.933	6.648.340	474.881	263.823
Bangka Belitung	3.230.024	1.453.511	807.506	4.360.532	6.783.050	484.504	269.169
Sulawesi Utara	3.310.723	1.489.825	827.681	4.469.476	6.952.518	496.608	275.894
Papua	3.516.700	1.582.515	879.175	4.747.545	7.385.070	527.505	293.058
DKI Jakarta	4.416.187	1.987.284	1.104.047	5.961.852	9.273.992	662.428	368.016

1.2.4. Eligibilitas

Ketentuan pokok pada UU Cipta Kerja mengatur bahwa pekerja peserta program JKP yang berhak menerima manfaat JKP adalah peserta yang mengalami PHK (Pasal 46A ayat (1)), dan telah mempunya masa kepesertaan tertentu (Pasal 46D ayat (3)). Berdasarkan ketentuan pokok itu, maka isu-isu krusial yang masih harus dijabarkan operasionalisasinya melalui PP adalah kriteria PHK yang dapat diterima sebagai syarat memperoleh manfaat dan durasi kepesertaan minimum beserta syarat-syaratnya.

Isu PHK terkait dengan ketentuan mengenai alasan-alasan PHK seperti yang diatur oleh UU Ketenagakerjaan. Pada UU No 13/2003 ketentuan itu diatur dalam Pasal 158, namun oleh UU Cipta Kerja pasal tersebut dihapus dan materinya dimuat pada Pasal 154A yang disispkan UU Cipta Kerja kedalam UU No 13/2003.

Menurut Pasal 154A ayat (1), ada 15 belas alasan yang bisa menjadipenyebab terjadinya PHK, yaitu:

a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan,atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;

b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaanatau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;

c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) *tahun;*

d. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);

e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran *utang;*

f. perusahaan pailit;

g. adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai *berikut:*

   1. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/ buruh;

   2. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/ buruh untuk melakukanperbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-*undangan;*

   3. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;

   4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ *buruh;*

   5. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau

   6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan,kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian *kerja;*

h. adanya putusan lembaga penyelesaian perse-

lisihan hubunganindustrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;

i. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi *syarat:*

   1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
   2. tidak terikat dalam ikatan dinas; *dan*
   3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;

j. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut- turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan buktiyang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan *tertulis;*

k. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalamperjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

l. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukantindak *pidana;*

m. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;

n. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; *atau*

o. pekerja/buruh meninggal *dunia.*

Selain ke-15 alasan tersebut, ayat (2) pasal yang sama menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat juga ditetapkan berdasarkan isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dalam konteks program JKP, aturan operasional yang perlu dipertegas dalam PP adalah apakah keseluruhan alasan PHK itu dapat diterima sebagai indikator eligibilitas perolehan manfaat. Sebab, misalnya, pekerja yang PHK karena alasan meninggal dunia sudah memperoleh jaminan dari program JKM. Pemerintah perlu memberikan aturan yang jelas mengenai soal ini.

Dalam diskusi dengan tim kajian ini, Direktur Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan, Retno Pratiwi, menyampaikan bahwa pemberian manfaat JKP akan dikecualikan terhadap pekerja yang terkena PHK karena alasan meninggal dunia, memasuki usia pensiun, dan mereka yang mengalami cacat total tetap yang diakibatkan kecelakaan kerja. Alasannya, program JKP mensyaratkan penerima manfaatnya untuk bekerja kembali. Selain itu,

pekerja yang meninggal dunia, pensiun, dan mengalami kecelakaan kerja hingga cacat total tetap akan memperoleh jaminan dari program JKM, JP, dan JKK.[27]

Keterangan tersebut dapat dipahami sejauh menyangkut pengecualian terhadap pekerja yang meninggal dan pensiun. Akan tetapi, pengecualian terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja hingga cacat total tetap tampaknya perlu dipertimbangkan ulang. Pekerja dengan kondisi seperti itu justru membutuhkan jaminan perlindungan sosial dari negara untuk bisa mempertahankan kesejahteraannya hingga memperoleh pekerjaan kembali.

Faktor eligibilitas yang terkait dengan masa kepesertaan juga bisa menimbulkan problem yang serius bagi pekerja. Seperti lazimnya asuransi sosial, status kepesertaan ditandai antara lain oleh kepatuhan pembayaran iuran. Padahal, dalam aturan mengenai iuran program JKP, pekerja/buruh bukan menjadi subjek yang dikenakan kewajiban membayariuran. Iuran JKP dibayarkan oleh negara dan melalui rekomposisi iuran program JKK dan JKM yang dibayarkan oleh pengusaha/pemberi kerja. Olehkarena itu, ada kemungkinan pekerja gagal memperoleh manfaat program JKP apabila iuran kepesertaannya tidak dibayarkan oleh pemberi kerja.

- Tanggapan terhadap ketentuan mengenai Eligilitas pada RancanganPP tentang Penyelenggaraan JKP

1. Pasal 20 ayat (1) RPP JKP mengatur ketentuan pengecualian pemberian manfaat JKP terhadap pekerja yang mengalami PHK karena: (1) mengundurkan diri, (2) cacat total tetap, (3) pensiun, dan (4)

[27] FGD bersama Retno Pratiwi, Direktur Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementerian Ketenagakerjaan padatanggal 29 Januari 2021

meninggal dunia. Ketentuan ini sangat diskriminatif terhadap pekerja dengan kondisi disabilitas akibat kecelakaan kerja dan berpotensi merugikan kepentingan pekerja perempuan yang mengundurkan diri.

2. Pemerintah seharusnya menyadari bahwa alasan pengunduran diri bukan indikasi tunggal yang menandakan pekerja tidak ingin bekerja kembali. Ada banyak alasan pengunduran diri yang tidak disertai keinginan untuk benar-benar berhenti bekerja. Situasi ini terutamaakan sangat banyak dialami oleh pekerja perempuan yang terpaksa mengundurkan diri karena misalnya alasan menikah atau ikut suami pindah kerja ke luar kota. Jika karena alasan seperti itu pekerja perempuan yang mengundurkan diri harus kehilangan haknya untuk memperoleh manfaat JKP tentu saja tidak adil. Bahkan jika perempuan mengundurkan diri karena alasan kesibukan mengurus keluarga di rumah, bukan tidak mungkin pekerja seperti itu bisa melakukan pekerjaan lain yang memungkinkannya bekerja dari rumah. Apalagi, dalam situasi pandemi dan pasca-pandemi akan banyak peluang pekerjaan yang memungkinkan bekerja dari rumah. Oleh karena itu, sebaiknya ketentuan yang mengecualikan pekerja yang mengundurkan diri dari daftar eligibiltas penerima manfaat perlu

dihapuskan.

3. Pasal 19 ayat (3) RPP JKP mengatur ketentuan bahwa peserta yangmemiliki eligibilitas untuk memperoleh manfaat adalah mereka yang telah memiliki masa iur 12 bulan dalam 24 bulan, dan telah membayar iuran paling singkat enam bulan berturut-turut. Dengan ketentuan ini, pencairan manfaat program JKP paling cepat baru akandapat dirasakan oleh pekerja yang mengalami PHK setelah Februari 2023, yaitu jika dihitung 24 bulan setelah program ini dijalankan oleh BP Jamsostek berdasarkan PP JKP. Jangka waktu itu boleh dibilang terlalu lama mengingat sejak 2020 sudah terjadi gelombang PHK massal akibat situasi pandemi. Sepanjang 2021-2022 kemungkinan masih akan terjadi banyak lagi pekerja yang mengalami PHK karena krisis ekonomi masih akan berlangsung. Namun akibat ketentuan Pasal 19 ayat (3) itu para pekerja/buruh yang terkena PHK sebelum Februari 2023 tetap tidak akan memperoleh manfaat JKP. Oleh karena itu, untuk situasi pandemi dan krisis pasca-pandemi sebaiknya ketentuan tersebut dilonggarkan dengan memberlakukan masa kepesertaan yang lebih singkat sehingga pekerja yang terkena PHK dapat segera memperoleh manfaat JKP.

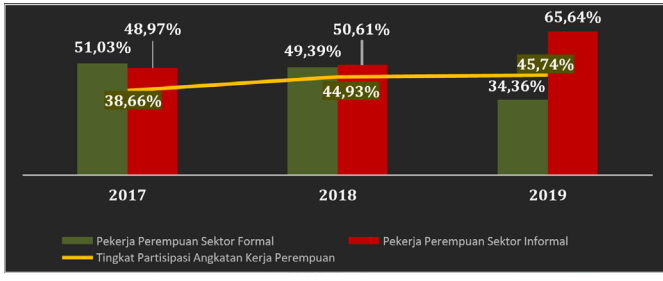
4. Kondisi eligibilitas yang mengharuskan peserta telah mengiur sebanyak 12bulan dan enam kali di antaranya berturut-turut juga dapat mempersulit pekerja yang menjadi peserta program JKP untuk memperoleh manfaat.Seperti diketahui, pekerja tidak mem-

bayar sendiri iuran program JKP, melainkan dibayarkan oleh Pemerintah dan melalui rekomposisi iuran JKK dan JKM yang dibayarkan pemberi kerja. Karena itu, pekerja amat sangat bergantung pada kepatuhan pemberi kerja untuk membayar iuran secara teratur. Situasi ini sangat tidak adil bagi para pekerja/buruh yang menjadi peserta JKP. ■

Kepentingan Pekerja Perempuan

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan dari tahun ke tahun terus mengalami kenaikan. Data BPS memperlihatkan dalam kurun waktu 2017-2019, TPAK perempuan naik dari 38,66% menjadi 45,74%. Seiring dengan kenaikan itu, proporsi pekerja perempuan di sektor informal semakin membesar dan melebihi pekerja perempuan yang bekerja di sektor formal (Grafik 2.1).

Grafik 2.1. Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan dan Jumlah PekerjaPerempuan di Sektor Formal serta Informal Tahun 2017-2019



Sumber: BPS (2019), diolah.

Kenaikan TPAK perempuan mengindikasikan bahwa perempuan semakin berkontribusi terhadap perkembangan dunia usaha. Kenaikan itu boleh jadi juga disebabkan semakin terbukanya lapangan pekerjaan yang tersedia untuk pekerja perempuan. Karena itu, pekerja perempuan seharusnya memperoleh perhatian dan perlindungan yang pantas dari negara, baik untuk melindungi hak-hak pekerja perempuan, melindungi mereka dari praktik diskriminasi dan kekerasan seksual di tempat kerja, maupun untuk memperoleh jaminan sosial, termasuk program JKP.

Banyaknya pekerja perempuan tampak terutama di sektor padat karya.Pada 2016, proporsi pekerja perempuan di sektor manufaktur mencapai 35,3%. Bahkan di sektor tekstil, garmen dan alas kaki, proporsinya mencapai 95% dari keseluruhan jumlah pekerja. Kebanyakan di antara mereka menempati posisi sebagai operator produksi.

Walaupun di dunia kerja perempuan menempati posisi yang lebih dominan dari sisi jumlah, pekerja perempuan pada umumnya tidak dianggap sebagai pencari nafkah utama bagi keluarganya. Mereka dianggap hanya sebagai pencari nafkah kedua (*second income*). Latar belakang kecenderungan sosial itu menyebabkan posisi pekerja perempuan lebih rentan terhadap PHK, termasuk PHK karena alasan mengundurkan diri. Pekerja perempuan kerap dihadapkan pada keharusan mengambil pilihan untuk berhenti bekerja karena alasan-alasan keluarga. Padahal, dalam banyak kasus, pekerja perempuan yang berhenti bekerja justru terancam mengalami perlakuan buruk di keluarganya karena dianggap tidak memberikan kontribusi pendapatan bagi keluarganya.

Kerentanan ini dapat menjalar pada kerentanan lain di aspek domestik pekerja perempuan itu sendiri,

yaitu rentan mengalami KDRT karena dianggap tidak berguna. Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Apik pada 2020 mencatat dan menerima laporan sebanyak 418 kasus KDRT yang dilaporkan. Bentuk kekerasan yang dilaporkan meliputi kekerasan berbasis fisik, psikis, ekonomi, dan seksual. Kemudian laporan yang disampaikan oleh Pusat Pelayanan Terpadu Perempuan dan Anak (P2TP2A) memperlihatkan adanya peningkatan kasus KDRT sebesar 75% semenjak pandemi. Hal ini dikarenakan perempuan dihadapkan pada penambahan beban pekerjaan domestik selama masa pandemi dan ketika perempuan tidak dapat mengerjakannya dengan baik, perempuan rentan menjadi target kekerasan. Kajian Dinamika perubahan di Dalam Rumah Tangga yang disusun oleh Komnas Perempuan menunjukkan bahwa kekerasan dalam rumah tangga didominasi oleh kekerasan psikologis dan ekonomi. Kelompok yang rentan terkena KDRT adalah perempuan dengan rentangusia 31-40 tahun dengan status perkawinan menikah, penghasilan kurang dari 5 juta rupiah, dan memiliki jumlah anak 3-5 orang dan lebih.

Selain mengalami KDRT, data Sakernas 2018 menunjukkan bahwa perempuan yang bekerja dengan status perkawinan cerai-hidup sebesar 3,89% dan cerai-mati 9,76% (Tabel 2.1). Hal ini menunjukkan bahwa perempuan yang bekerja pasca-perceraian jumlahnya lebih besar dibandingkan dengan laki-laki. Situasi ini disebabkan karena pekerja perempuan yang mengalami perceraian memiliki kemungkinan lebih besar memegang hak asuh anak, terutama apabila anak masih di bawah umur, sehingga mereka lebih terdesak untuk mencari pekerjaan.

Tabel 2.1 Persentase Penduduk Usia 15 Tahun ke atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalumenurut Daerah Tempat Tinggal, Jenis Kelamin, dan Status Perkawinan (2019)

Pekerja	Status perkawinan			
	Belum kawin	Kawin	Cerai-hidup	Cerai-mati
Perempuan	15,97%	70,02%	3,94%	10,07%
Laki-laki	21,21%	74,98%	1,76%	2,06%

Sumber: KPPPA (2020), diolah.

Ketika mengalami perceraian dan mengalami PHK, beban perempuan yang bekerja sebagai orang tua tunggal akan sangat berat. Hal ini berlaku pula bagi pekerja perempuan yang ditinggal mati suami dan mengalami PHK,sementara harus tetap menghidupi anak-anaknya.

Akibat partisipasi perempuan di angkatan kerja yang meningkat pesat dan perubahan peran gender, sistem jaminan sosial yang mendasarkan asumsi laki-laki sebagai pencari nafkah utama keluarga sudah tidak sesuai lagi. Jaminan sosial dan jasa sosial lainnya perlu dirancang dengan mempertimbangkan faktor kesetaraan gender dan lebih memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pekerja perempuan. Terbukanya akses perempuan terhadap lapangan pekerjaan harus diimbangi dengan akses terhadap manfaat jaminan sosial bagi perempuan sebagai pihak yang mandiri, bukan pihak yang bergantung kepada yang lain.

Skema manfaat program JKP juga perlu diarahkan untuk lebih menjamin pekerja perempuan. Manfaat uang tunai bagi pekerja perempuan yang terkena PHK harus lebih besar apabila mereka memiliki tanggungan anak. Selain itu, manfaat akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja juga harus memberi kemungkinan lebih besar kepada perempuan untuk bisa segera kembali memperoleh pekerjaan. ■

KP

Potensi *Moral Hazard*

Melalui UU No. 11 Tahun 2020, pemerintah Joko Widodo mengatur regulasi baru dalam kluster ketenagakerjaan, yaitu regulasi tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). JKP diatur dalam Pasal 46 A hingga 46 E UU No. 11 Tahun 2020.

Dalam aturan tersebut dikatakan bahwa yang berhak menerima JKP adalah pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK).

Bagi Indonesia, JKP merupakan jenis jaminan sosial baru yang belum pernah diterapkan di Indonesia. Sebelumnya, Indonesia hanya mengenal Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan Jaminan Pensiun (JP), yang diatur dalam UU No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Melalui UU No 11 Tahun 2020, Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) ditambahkan sebagai bentuk jaminan sosial yang baru.

Bagi banyak pekerja, PHK merupakan momok yang menakutkan. Hilangnya pendapatan rutin dari hasil bekerja akan berdampak langsung terhadap tingkat kesejahteraan diri pekerja, atau terutama keluarganya. Pekerja yang terkena PHK juga tidak selalu mudah untuk mencari pekerjaan baru. Karena itu, pekerja cenderung menghindari kondisi-kondisi yang membuatnya dapat terkena PHK. Di sisi lain, tidak sedikit pemberi kerja yang menggunakan an-

caman PHK untuk menekan para pekerjanya. Situasi seperti itu membuat relasi antara pekerja dan pemberi kerja menjadi tidaksehat.

Hadirnya JKP diharapkan dapat membawa perubahan suasana ketenagakerjaan. Jaminan sosial yang diberikan negara kepada pekerja yang terkena PHK diharapkan dapat menumbuhkan semangat kerja yang

lebih baik di kalangan pekerja karena terbebas dari bayang-bayang ketakutan terkena PHK. Lebih penting daripada itu, JKP diharapkan dapat memberikan rasa aman dan kepastian kerja yang lebih baik.

Akan tetapi, kehadiran JKP sebagai jaminan sosial yang baru bukan tidakmungkin mendatangkan dampak-dampak negatif *(moral hazard)* apabila pelaksanaannya tidak dikelola dengan baik.

3.1. JKP Menjadi Alasan Meninggalkan Pekerjaan

JKP merupakan jaminan sosial yang diberikan oleh negara kepada pekerja yang mengalami PHK. Namun, diperlukan batasan yang tegas mengenai kondisi-kondisi PHK yang dapat dicakup untuk memperoleh manfaat JKP. Batasan itu diperlukan agar JKP tidak digunakan sebagai alasan pekerjauntuk tidak khawatir atas PHK karena menganggap pemerintah akan “membantu” mereka jika terkena PHK.

Oleh karena itu, penting adanya aturan yang jelas mengenai indikator yangdapat membuat pekerja yang terkena PHK masuk dalam penerima manfaat JKP, salah satunya adalah pekerja yang di PHK bukan karena kesalahan pekerja seperti pelanggaran disiplin, pelanggaran hukum, dan sebagainya. Namun karena kesalahan perusahaan atau kondisi yang membuat perusahaan terpaksa melakukan PHK. Ketentuan ini harus tegas diatur dalam Peraturan Pemerintah yang mengatur soal Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

- **Manfaat JKP Digunakan untuk Kebutuhan Non-Primer**

Dalam Pasal 46D UU No. 11 Tahun 2020 diatur tentang manfaat jaminan kehilangan pekerjaan yang berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja. Bentuk manfaat uang tunai berguna agar pekerja yang mengalami PHK masih tetap bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari walaupun tidak bekerja. Namun, perlu diingat bahwa harus ada aturan yangjelas mengenai peruntukan uang tunai yang diterima oleh pekerja ter-PHK sebagai penerima manfaat. Belajar dari pengalaman pelaksanaan Bantuan Langsung Tunai (BLT), banyak penerima manfaat BLT yang tidak menggunakan BLT untuk kebutuhan-kebutuhan pokok, dan lebih memilih membelanjakan BLT pada barang-barang konsumtif. Tentu saja hal ini jangan sampai terjadi pada JKP, sehingga untuk meminimalisir penggunaan uang tunai sebagai salah satu bentuk manfaat JKP adalah dengan memastikan bahwa penerima manfaat JKP merupakan pekerja ter- PHK yang benar-benar membutuhkan uang

tunai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sembari mencari pekerjaan baru.

- **JKP Membuat Pekerja Malas Mencari Pekerjaan**

Kekhawatiran lain dari JKP adalah JKP dapat membuat pekerja menjadi malas mencari pekerjaan karena "dibantu" oleh pemerintah melalui uang tunai yang diberikan paling banyak 6 kali upah, sesuai dengan Pasal 46D ayat 2 UU No. 11 Tahun 2020. Dengan adanya uang tunai yang diterima, penerima manfaat JKP dikhawatirkan akan menjadi malas untuk mencari pekerjaan baru karena setiap bulan tetap "digaji" walaupun tidak bekerja. oleh karena itu, menjadi penting sekali untuk menentukan skema yang tepat supaya walaupun menerima "upah" tanpa bekerja, penerimamanfaat JKP tetap mencari pekerjaan selama masa menerima manfaat JKP.

- **JKP Tidak Tepat Sasaran**

Sudah banyak cerita di Indonesia berbagai bantuan sosial yang digelontorkan oleh pemerintah akhirnya tidak tepat sasaran. Tidaktepatnya sasaran jaminan sosial bukan hanya persoalan penerima manfaat saja, tetap membuat kesempatan bagi orang lain yang membutuhkan menjadi semakin sempit. Oleh karena itu, JKP sebaiknya tidak diterapkan secara general bagi semua pekerja yang mengalami PHK, namun disesuaikan dengan level pekerjaan sebelumnya. Contohnya, pekerja yang bekerja di level operator dengan pekerja yang bekerja di level manajemen memiliki upah yang berbeda dan tunjangan yang berbeda ketika mereka masih bekerja. Selain itu, kedua kelompok level pekerja ini memiliki standar kelayakan hidup yang berbeda. Dengan upah dan tunjangan yang lebih besar,

kemungkinan pekerja di level manajemen memiliki kemampuan menyimpan uang lebih besar dari pada pekerja di level operator, sehingga pekerja di level operator memiliki kerentanan yang lebih besar ketika di-PHK oleh perusahaan. Oleh karena itu, besaran JKP yang diterima oleh pekerja di level operator sebaiknya diatur berbeda dengan pekerja yang berada di level manajemen. ■

Kamu mau aku rekomendasiin sesuatu gak?
Terserah mzz
HARTA
TAHTA
CINTA

Rekomendasi

Penyelenggaraan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan sebagai jaminan sosial baru bagi pekerja/ buruh merupakan amanat UU Cipta Kerja. Dengan menambahkan Pasal 46B pada UU No 40/2004, UU Cipta Kerja menyatakan: *Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/ buruh kehilangan pekerjaan.*

Ketentuan-ketentuan pokok pada UU Cipta Kerja masih perlu dijabarkan operasionalisasinya melalui Peraturan Pemerintah (PP). Pada saat kertas kebijakan ini sedang disusun, Pemerintah mengeluarkan Rancangan PP tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Dengan mengkaji secara mendalam ketentuan-ketentuan pokok mengenai JKP yang diatur di dalam UU Cipta Kerja dan mempertimbangkan ketentuan operasional yang diatur di dalam RPP JKP, kami merekomendasikan agar pemerintah dapat merumuskan hal-hal sebagai berikut di dalam PP JKP:

1. Aturan mengenai kepesertaan program JKP perlu mengakomodasi seluas mungkin kalangan pekerja/buruh informal. Selama ini kalangan pekerja informal sulit mengakses kepesertaan BP Jamsostek karena terkendala berbagai persyaratan formal. Padahal, kelompok pekerja informal berjumlah lebih banyak dibandingkan pekerja formal, dan lebih rentan mengalami PHK.
2. Terkait dengan urgensi memperluas kepesertaan pekerja informal, kami merekomendasikan agar BP Jamsostek melakukan relaksasi aturan-aturan

administrasi kepesertaan bagi kalangan pekerja informal.

3. Sejalan dengan kebutuhan mengakomodasi pekerja/buruh dari kalangan informal, cara mengiur program JKP sebaiknya tidak dibatasi hanya melalui rekomposisi iuran JKK dan JKM, tetapi juga membuka kemungkinan bagi para pekerja/buruh untuk membayar/mengiur sendiri program JKP.

4. Kebebasan peserta untuk membayar iuran JKP secara mandiri lebih memberikan kepastian peserta untuk memperoleh manfaat JKP pada waktunya apabila yang bersangkutan mengalami PHK. Sebab, cara mengiur melalui re-komposisi iuran JKK dan JKM yang dibayarkan pemberi kerja membuat pekerja menjadi bergantung pada kepatuhan pemberi kerja untuk membayar iuran sehingga tidak menjamin kepastian peserta untuk memperoleh manfaat JKP.

5. Pengaturan mengenai pencairan manfaat uang tunai yang diatur di dalam RPP JKP perlu ditinjau kembali. Pemberian maksimum manfaat uang tunai sebesar 45 persen upah per bulan selama tiga bulan pertama dan 25 persen upah per bulan selama tiga bulan kedua setara nilainya hanya dengan 35 persen total enam bulan upah. Angka tersebut bukan saja sangat kecil dan jauh dari harapan memperolehenam bulan upah, tetapi juga sama artinya dengan kegagalan maksud program JKP untuk mempertahankan kesejahteraan pekerja yang terkena PHK. Dengan komposisi manfaat uang tunai seperti itu, pekerja yang terkena PHK berpotensi akan langsung jatuh ke bawah garis kemiskinan

dan menambah jumlah angka orang miskin.

6. Selain dari segi komposisinya, manfaat uang tunai juga perlu diatur untuk memiliki "batas bawah manfaat" yang nilainya sekurang-kurangnya setara dengan angka garis kemiskinan, sehingga pekerja/buruh yang terkena PHK memperoleh jaminan kesejahteraan yang lebih baik.
7. Apabila tidak memungkinkan menerapkan batas bawah manfaat, program JKP harus memiliki database yang terintegrasi dengan program bantuan sosial, sehingga pekerja/buruh yang terkena PHK dan jatuh ke bawah garis kemiskinan otomatis memperoleh bantuan sosial.
8. Sisnaker harus disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan industri pasar kerja yang ada melalui data-data yang akurat. Misalnya, seperti data yang dirilis oleh WEF 2020, dalam lima tahun ke depan pekerjaan berbasis digital akan mendominasi pasar kerja. Melihat situasi sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja milik pemerintah saat ini, dalam program JKP ini sebaiknya diberikan peluang kepadapeserta JKP untuk bisa mengakses pelatihan kerja dari lembaga pelatihan non pemerintah. Mekanisme pembiayaannya bisa menggunakan mekanisme *reimbursement* dengan menggunakan penghitungan berdasarkan plafon. Hal ini untuk menjawab kebutuhan *skill* pekerja di masa depan dan perkembangan industri pasar kerja. Sebagai contoh, seorang jurnalis di perusahaan media di PHK dari perusahaan. Skill yang dimiliki jurnalis pekerja media yang di PHK erat kaitannya dengan kemampuan di bidang jurnalistik.

Maka, pekerja tersebut memiliki kesempatan untuk bisa mengakses pelatihan kerja di lembaga jurnalistik yang memiliki kredibilitas baik, sehingga setelah mengalami PHK pun, pekerja tetap bisa reskilling dan upskilling dirinya di bidang jurnalistik. Mekanisme ini sebenarnya memberikan keuntungan kepada Kementerian Ketenagakerjaan untuk mengetahui jenis pelatihan apa saja yang dibutuhkan oleh pekerja, sehingga Kementerian Ketenagakerjaan dapat membangun sistemnya terlebih dahulu, meliputi jenis pelatihannya, kurikulum, instruktur, trainer, dan kerja sama dengan lembaga maupun instansi pelatihan lain, terutama milik swasta, sehingga pelatihan kerja akan lebih terbuka.

9. Pelatihan kerja dengan akses informasi pasar kerja membutuhkan suatu sistem integrasi yang terpadu, yang harus dapat diakses oleh semua peserta JKP tanpa terkecuali. Integrasi ini harus melihat aksesibilitas sistem yang mudah diakses dan mudah dipahami oleh peserta JKP. Apabila pemerintah memiliki keinginan untuk menyelenggarakan pelatihan dengan memanfaatkan BLK yang sudah ada, maka integrasi antar BLK baik di pusat maupun daerah dengan akses informasi pasar kerja harus dibangun dalam suatu sistem yang terpadu. Akses informasi pasar kerja harus dapat memuat informasi pasar kerja secara *real time* dan dapat diperbaharui secara *daily* basis, sehingga peserta JKP dapat mengetahui informasi pasar kerja secara *update*. Untuk dapat menyediakan akses pasar kerja dengan informasi lowongan pekerjaan yang luas, pemerintah perlu bekerja sama dengan perusahaan swasta dalam menyediakan akses informasi

pasar kerja,baik usaha padat modal maupun padat karya, yang mencakup semuasektor industri.

10. Peserta JKP yang tidak memenuhi syarat JKP bisa saja tidak memperoleh manfaat uang tunai, akan tetapi sebaiknya tetap diperbolehkan menerima manfaat pelatihan dan akses informasi pasar kerja.

11. Ketentuan eligibilitas peserta yang mengecualikan pekerja yang mengalami PHK karena alasan mengundurkan diri perlu ditinjau kembali. Tidak semua pekerja yang mengundurkan diri mengindikasikan bahwa yang bersangkutan tidak memiliki keinginan bekerja kembali. Pengecualian ini juga sangat tidak adil bagi pekerja perempuan karena banyak pekerja perempuan mengundurkan diri dengan alasan-alasan yang bukan berasal dari dirinya sendiri.

12. Pengecualian terhadap pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap juga harus dicabut karena bertentangan dengan hak asasi para pekerja disabilitas. Terhadap kelompok pekerja disabilitas BP Jamsostek dan pemerintah seharusnya justru membuat skema JKP yang lebih memudahkan dan lebih besar nilainya karena pekerja penyandang disabilitas memiliki kebutuhan biaya lebih besar untuk kembali memperoleh pekerjaan.

Demikian rekomendasi yang kami berikan dalam rangka kertas kebijakan mengenai penyelenggaraan program JKP. Kami berharap pemerintah dapat menerbitkan Peraturan Pemerintah mengenai JKP yang secara substantif benar-benar sesuai dengan maksud diadakannya program JKP, yaitu *mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan.* ■

Referensi

Ariyandini, Woro. (2021). *Jaminan Kehilangan Pekerjaan: Arah Program JKP di Masa Depan.* Dipresentasikan di Jakarta, pada Focus Grup Discussion 29 Januari.

Bank Dunia. (2011). Revitalisasi Balai Latihan Kerja di Indonesia: Tantangan dan Masa Depan. Jakarta: Departemen Pengembangan Manusia Wilayah Asia Pasifik Bank Dunia.

BPJS Ketenagakerjaan. (2020). *Pertumbuhan Agresif untuk Perlindungan Berkelanjutan (Laporan Tahunan Terintegrasi 2019).* Retrieved from https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id//assets/uploads/laporan_tahunan/BPJS_2020_LO17.pdf.

BPS. (2018). Jumlah Perusahaan Industri Besar dan Sedang 2018. Retrieved from https://www.bps.go.id/indicator/9/200/1/jumlah-perusahaan-ibs-kbli-2009-.html.

BPS. (2019). Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan dan Jumlah Pekerja Perempuan di Sektor Formal serta Informal Tahun 2017-2019. Retrieved from https://ppukab.bps.go.id/indicator/6/183/1/-sakernas-tingkat-partisipasi-angkatan-kerja- tpak-.html & https://ppukab.bps.go.id/indicator/6/252/1/-sakernas-jumlah-dan-persentase-penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-yang-bekerja-menurut-formal-informal.html

BPS. (2020). Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Agustus 2020. Retrieved from https://www.bps.go.id/publication/2020/12/07/3f3f21ffa24ef6adc7ef2ee8/indikator-pasar- tenaga-kerja-indonesia-agustus-2020.html.

BPS. (2020). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2020. Retrieved from https://www.bps.go.id/publication/download.html?nrbvfeve=MzUxYWU0OWFjMWVhOWQZjJlNDJjMGRh&xzmn=aHR0cHM6Ly93d3cuYnBzLmdvLmlkL3B1Ymxp Y2F0aW9uLzIwMjAvMT EvMzAvMzUxYWU0OWFjMW VhOWQ1ZjJlNDJjMGRhL2tlYWRhYW4tcGVrZXJqYS1k aS1pbmRv bmVzaWEtYWd1c3R1cy0yMDIwLmh0bWw%3D&twoadfnoarfeauf=MjAyMS0wMi0yNCAxOTozMDoy Mg%3D%3D.

Kementerian Ketenagakerjaan. (2019). Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2019. Retrieved from https://ppid.kemnaker.go.id/uploads/informasi_publik/944760332.pdf.

Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI. (n.d.). RPP tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Retrieved from Portal Resmi UU Cipta Kerja: https://uu- ciptakerja.go.id/rpp-penyelenggaraan-program-jaminan-kehilangan-pekerjaan/.

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (2019). Profil Perempuan Indonesia 2019. Retrieved from https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/26/3057/profil- perempuan-indonesia-tahun-2020.

Kompas. (2020) "Data pekerja terdampak imbas Covid-19 yang dihimpun Kemenaker … hingga 31 Juli 2020 menunjukkan secara total baik pekerja formal maupun informal yang terdampak Covid-19 mencapai lebih dari 3,5 juta orang." Retrieved from Kompas: https://money.kompas.com/read/2020/08/04/163900726/imbas-corona-lebih-dari-3-5-juta- pekerja-kena-phk-dan-dirumahkan?page=all.

Lokadata. (n.d.). Angka PHK di Indonesia, 2014-2020. Retrieved from Lokadata: https://lokadata.id/data/angka-phk-di-indonesia-2014-2020-1602730054

Modjo, M. (2020). Memetakan Jalan Penguatan Ekonomi Pasca Pandemi. Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning, 4(2), 103-116.

Pratiwi, Retno. (2021). Jaminan Kehilangan Pekerjaan: Arah Program JKP di Masa Depan.

Dipresentasikan di Jakarta, pada Focus Grup Discussion 29 Januari.

Roshfadila, M. (2019). Developing Unemployment Insurance Scheme for Indonesia. Smeru Research Institute.

Saronto, Mahatmi Parwitasari. (2021). Jaminan Kehilangan Pekerjaan: Arah Program JKP di Masa Depan. Dipresentasikan di Jakarta, pada Focus Grup Discussion 29 Januari.

TNP2K. (2020, Desember). Program Perlindungan Sosial (Bantuan dan Jaminan Sosial). WEF. (2020). The Future of Jobs Report 2020.

Yumna, dkk. (2020). Catatan Isu Smeru: Mendalami Peran Big Data Dalam Optimalisasi Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). The Smeru Research Institute.

publication/2020/12/07/3f3f21ffa24ef6adc7ef2ee8/indikator-pasar- tenaga-kerja-indonesia-agustus-2020.html.

BPS. (2020). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2020.* Retrieved from https://www.bps.go.id/publication/download.html?nrbvfeve=MzUxYWU0OWFjMWVhOWQ 1ZjJlNDJjMGRh&xzmn=aHR0cHM6Ly93d3cuYnBzLmdvLmlkL3B1YmxpY2F0aW9uLzIwMjAvMTEvMzAvMzUxYWU0OWFjMWVhOWQ1ZjJlNDJjMGRhL2tlYWRhYW4tcGVrZXJqYS1kaS1pbmRvbmVzaWEtYWd1c3R1cy0yMDIwLmh0bWw%3D&twoadfnoarfeauf=MjAyMS0wMi0yNCAxOT ozMDoyMg%3D%3D.

Kementerian Ketenagakerjaan. (2019). Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2019.

Retrieved from https://ppid.kemnaker.go.id/uploads/informasi_publik/944760332.pdf.

Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI. (n.d.). *RPP tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.* Retrieved from Portal Resmi UU Cipta Kerja: https://uu-ciptakerja.go.id/rpp-penyelenggaraan-program-jaminan-kehilangan-pekerjaan/.

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (2019). Profil Perempuan Indonesia

2019. Retrieved from https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/26/3057/profil-perempuan-indonesia-tahun-2020.

Kompas. (2020) *"Data pekerja terdampak imbas Covid-19 yang dihimpun Kemenaker … hingga 31 Juli 2020 menunjukkan secara total baik pekerja formal maupun informal yang terdampak Covid-19 mencapai lebih dari 3,5 juta orang." Retrieved from Kompas:* https://money.kompas.com/read/2020/08/04/163900726/imbas-corona-lebih-dari-3-5-juta- pekerja-kena-phk-dan-dirumahkan?page=all.

Lokadata. (n.d.). *Angka PHK di Indonesia, 2014-2020*. Retrieved from Lokadata: https://lokadata.id/data/angka-phk-di-indonesia-2014-2020-1602730054

Modjo, M. (2020). Memetakan Jalan Penguatan Ekonomi Pasca Pandemi. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning, 4*(2), 103-116.

Pratiwi, Retno. (2021). *Jaminan Kehilangan Pekerjaan: Arah Program JKP di Masa Depan.* Dipresentasikan di Jakarta, pada Focus Grup Discussion 29 Januari.

Roshfadila, M. (2019). *Developing Unemployment Insurance Scheme for Indonesia.* Smeru Research Institute.

Saronto, Mahatmi Parwitasari. (2021). *Jaminan Kehilangan Pekerjaan: Arah Program JKP di Masa Depan.* Dipresentasikan di Jakarta, pada Focus Grup Discussion 29 Januari.

TNP2K. (2020, Desember). Program

Perlindungan Sosial (Bantuan dan Jaminan Sosial).WEF. (2020). *The Future of Jobs Report 2020.*

Yumna, dkk. (2020). *Catatan Isu Smeru: Mendalami Peran Big Data Dalam Optimalisasi Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN).* The Smeru Research Institute.

"Seharusnya, setiap orang, entah bekerja di sektor formal maupun informal, punya hak dan kesempatan sama untuk terdaftar sebagai peserta jaminan sosial ketenagakerjaan, sepanjang ia membayar iuran"

Andriko Otang
Direktur Eksekutif Trade Union Rights Centre

"Pemerintah diharapkan mengeluarkan kebijakan konkret yang bisa memberi manfaat perlindungan langsung bagi pekerja yang kehilangan nafkah akibat pandemi"

Nabiyla Risfa Izzati
Dosen Hukum Ketenagakerjaan Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada

"Bagaimana jika pekerja sudah terkena PHK dari Agustus, tetapi sengketa baru diputus pada Februari tahun berikutnya, dan hakim menetapkan bahwa yang bersangkutan di-PHK sejak Agustus? Ia tidak bisa mengajukan klaim karena sudah melewati batas tiga bulan. Ini jebakan lain yang semakin mempersulit pekerja mengakses bantuan"

Timboel Siregar
Koordinator Advokasi BPJS Watch

Trade Union Rights Centre (TURC)
Jalan Komplek BPK III Blok B No. 10, Kebon Jeruk,
Jakarta Barat, DKI Jakarta, 11530, +62-21-5744655.

@turc_id
info@turc.or.id
@turc_id
www.turc.or.id

Laudes Foundation
TURC TRADE UNION RIGHTS CENTRE