

ANALISIS YURIDIS JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN PADA PEKERJA DENGAN MASA KERJA DI BAWAH 12 BULAN

Denial Ikram

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya
denialikram.20056@mhs.unesa.id

Arinto Nugroho

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya
arintonugroho@unesa.ac.id

Abstrak

Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) merupakan jaminan sosial yang melindungi pekerja yang mengalami kehilangan pekerjaan. UU SJSN sebagai salah satu regulasi mengenai jaminan sosial Indonesia menyebutkan bahwa manfaat jaminan sosial merupakan hak setiap peserta yang membayar iuran, namun PP JKP sebagai regulasi penerapan JKP hanya memberikan pengaturan pemberian JKP pada pekerja dengan masa kerja di atas 12 bulan saja, sehingga menimbulkan kekaburan hukum bagi pekerja dengan masa kerja di bawah 12 bulan dalam hal mendapatkan manfaat JKP. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pekerja di bawah 12 bulan juga tetap berhak untuk mendapatkan manfaat perlindungan atas kehilangan pekerjaan dengan JKP dan bagaimana mekanisme pemberian perlindungannya. Penelitian ini adalah penelitian normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Adapun jenis bahan hukum yang digunakan adalah primer dan sekunder. Teknik pengumpulan bahan hukum adalah studi kepustakaan yang dianalisis dengan teknik preskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peserta dengan masa kerja di bawah 12 bulan tetap mendapatkan hak untuk atas JKP dengan upaya perlindungan berupa penetapan regulasi untuk pekerja di bawah 12 bulan pada PP JKP, rekomposisi dana JKP, dan peningkatan manfaat yang didapatkan peserta JKP.

Kata Kunci: Jaminan Sosial, Kehilangan Pekerjaan, Rekomposisi.

Abstract

Unemployment insurance (JKP) is a social security that protects workers who experience job loss. The SJSN Law as one of the regulations regarding Indonesian social security states that social security benefits are the right of every participant who pays contributions, but PP JKP as a regulation for the implementation of JKP only provides arrangements for the provision of JKP to workers with a working period of more than 12 months, thus causing legal vagueness for workers with a working period of 12 months in terms of getting JKP benefits. This research aims to find out whether workers under 12 months are also still entitled to get protection benefits for job loss with JKP and how the mechanism for providing protection. This research is a normative research with a statutory and conceptual approach. The types of legal materials used are primary and secondary. The technique of collecting legal materials is a literature study that is analyzed with prescriptive techniques. The results show that participants with a working period of under 12 months still get the right to JKP with protection efforts in the form of setting regulations for workers under 12 months on the JKP PP, recomposition of JKP funds, and increasing the benefits

Keywords: Social Security, Unemployment Insurance, Recomposition.

PENDAHULUAN

Setiap orang memiliki hak untuk hidup. Itulah salah satu dari sekian hak-hak asasi manusia yang bersifat fundamental, yang artinya semua manusia memiliki hak tersebut (Sasmito 2018), sebagaimana disebutkan dalam Article 3 Universal Declaration of Human Rights yang dapat diartikan sebagai Deklarasi Universal Hak Asasi

Manusia (selanjutnya disebut sebagai DUHAM), yaitu “Everyone has the right to life, liberty and the security of person” yang jika diterjemahkan yaitu: “Setiap orang berhak atas penghidupan, kebebasan dan keselamatan individu”.

Pentingnya hak untuk hidup bagi manusia dapat dilihat dari tercantumnya hak tersebut dalam konstitusi di Indonesia, yaitu pada pasal 18A Undang-undang Dasar

Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (yang selanjutnya disebut sebagai UUD 1945) pasal 18A yang berbunyi: “Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya.”. Negara memiliki kewajiban untuk mengupayakan agar rakyatnya mendapatkan hak-hak untuk hidup dengan baik melalui amanat konstitusi. Adanya amanat mengenai hak untuk hidup yang berasal dari UUD 1945 menunjukkan bahwa adanya kewajiban bagi negara untuk memastikan bahwa setiap orang akan selalu mendapatkan hak untuk hidup dengan standar yang layak. Adanya kewajiban negara untuk selalu mengupayakan adanya kehidupan yang layak bagi warga negaranya, baik dengan peran bantuan secara langsung, maupun dengan kebijakan-kebijakan yang tertuang dalam undang-undang sebagai upaya untuk memastikan kehidupan yang layak bagi warga negara Indonesia.

Hak untuk hidup dengan layak dapat dinikmati oleh rakyat dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan berjuang untuk memenuhi kebutuhan untuk bertahan hidup dengan layak. Dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, idealnya manusia bekerja demi mendapatkan hak hidup dan taraf hidup yang layak, karena bekerja menjadi salah satu kunci dalam memperjuangkan hak hidup (Suratman 2019). Seperti halnya hak untuk hidup yang merupakan hak asasi manusia, manusia juga berhak untuk bekerja untuk dapat menunjang kebutuhan hidupnya. UUD 1945 memberikan amanat pada negara untuk memastikan terpenuhinya hak untuk bekerja, yaitu pada pasal 27 ayat (2) yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Konstitusi menunjukkan bahwa negara memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa rakyat akan mendapatkan pekerjaan yang layak, karena pekerjaan yang layak dapat menunjang kehidupan yang layak bagi manusia. Pekerjaan yang layak harus diupayakan negara dengan mempersiapkan pembangunan sumber daya manusia (Suliswanto 2012) melalui pendidikan sampai dengan penyediaan lapangan kerja serta perlindungan yang baik saat dalam pekerjaan.

Pentingnya peran negara dalam mengupayakan adanya pekerjaan yang layak bagi rakyatnya tidak lepas dari kebutuhan dalam kehidupan manusia memang akan selalu bertambah setiap waktunya. Dari waktu ke waktu, manusia akan semakin bertambah kebutuhannya mengikuti perkembangan zaman yang ada, sehingga manusia akan dituntut untuk bekerja semakin keras. Pada zaman dahulu, manusia hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan primer manusia seperti sandang, pangan, dan papan. Kini kebutuhan manusia lebih berkembang dengan signifikan, baik kebutuhan akan pendidikan yang menjadi kebutuhan primer, hingga kebutuhan sekunder seperti hiburan dan kebutuhan penunjang lain yang menunjang kebahagiaan

manusia dalam menjalankan kehidupan. Keadaan tersebut membuat manusia dituntut untuk bekerja lebih keras untuk mendapatkan semua kebutuhan yang ada.

Pada kenyataannya, seringkali pekerja merasakan adanya rasa khawatir pada dirinya sendiri pada saat bekerja. Kekhawatiran pekerja pada kondisinya saat bekerja sangat beragam, yang diantaranya adalah kekhawatiran akan kecelakaan kerja, kekhawatiran akan kehidupan di hari tua, sampai kekhawatiran ketika kehilangan pekerjaannya. Pekerja membutuhkan suatu jaminan akan potensi permasalahan yang akan dialami oleh pekerja sehingga pekerja merasa aman.

Adanya kekhawatiran pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya menimbulkan kebutuhan akan perlindungan hukum, sehingga perlindungan hukum bagi pekerja penting untuk diberikan pada pekerja. Perlindungan bagi pekerja lahir pada saat pekerja menyepakati perjanjian dengan pemberi kerja yang menjadi penanda bahwa pekerja telah memiliki pekerjaan. Adanya hukum ketenagakerjaan memposisikan pemerintah sebagai penengah, namun cenderung memihak pada pekerja dalam hubungan industrial. Hal ini dikarenakan tidak seajarnya posisi antara pekerja dengan pemberi kerja dalam hubungan industrial. Pemberi kerja memiliki posisi dan daya tawar yang cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja, sehingga pemerintah hadir untuk berpihak pada pekerja agar kesenjangan dari posisi pekerja dan pemberi kerja dapat dikurangi dan pekerja dapat terlindungi. Pemerintah dalam menjalankan perlindungan pekerja membuat kebijakan pada sektor ketenagakerjaan untuk menjalankan perlindungan pekerja yang salah satunya adalah kebijakan jaminan sosial bagi pekerja.

Jaminan sosial sebagai upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum pada pekerja, sehingga keberadaannya dianggap sangat penting dalam memastikan kesejahteraan pekerja. Pemerintah juga menguatkan jaminan sosial sebagai upaya perlindungan bagi pekerja dengan adanya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (yang selanjutnya disebut UU SJSN). Adanya peraturan perundang-undangan tersebut menjadi landasan adanya sistem jaminan sosial nasional yang diantaranya merupakan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Jaminan sosial ketenagakerjaan yang merupakan bagian dari sistem jaminan sosial nasional sangat penting perannya bagi para pekerja. Hal ini dikarenakan pekerja akan menemui kekhawatiran akan resiko-resiko yang didapatkan ketika bekerja, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari pekerja. Pentingnya jaminan sosial ketenagakerjaan membuat jaminan sosial tersebut wajib untuk diberikan pada pekerja demi memberikan perlindungan bagi pekerja serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja (Asyhadie and

Kusuma 2019). Pemerintah secara tegas dalam mewajibkan pemberian jaminan sosial ketenagakerjaan pada pekerja dengan adanya Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut sebagai UU Ketenagakerjaan) yang menyebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Jaminan sosial ketenagakerjaan yang merupakan bagian dari sistem jaminan sosial ketenagakerjaan menggunakan mekanisme asuransi sosial yang bersifat wajib dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak terhadap setiap peserta yang telah membayar iuran apabila mengalami keadaan-keadaan tertentu yang mempengaruhi kehidupannya. Pada intinya jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja beserta keluarganya atas berbagai risiko yang dialami.

Pada awalnya, sistem jaminan sosial negara melalui UU SJSN memiliki 5 jenis program jaminan sosial yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Seiring berkembangnya waktu, terdapat perkembangan pada jumlah jaminan sosial yang ada sehingga jumlah program jaminan sosial bertambah. Adanya perubahan pemerintah pada sektor ketenagakerjaan melalui lahirnya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. UU Cipta Kerja kemudian di judicial review dengan kesempatan revisi selama 2 tahun, namun dikarenakan tidak adanya waktu yang mencukupi, maka pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang kemudian disahkan menjadi undang-undang melalui Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (yang selanjutnya disebut UU Penetapan Perpu Cipta Kerja). Perubahan pada sektor ketenagakerjaan menciptakan jaminan sosial ketenagakerjaan baru, yang salah satunya adalah program jaminan kehilangan pekerjaan atau biasa disebut JKP bagi pekerja yang kehilangan pekerjaannya.

Adanya jaminan kehilangan pekerjaan yang merupakan program jaminan sosial yang baru memberikan secercah harapan bagi para pekerja yang mengalami kehilangan pekerjaan akibat Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK). Tren kehilangan pekerjaan menjadi meningkat sejak adanya pandemi Covid 19 dengan catatan jumlah PHK tahun 2019 sejumlah 530.195 dan pada 2020 sampai dengan awal tahun 2021 sejumlah 1.949.322 kasus PHK (Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan 2021). Kondisi perekonomian dunia yang kurang baik membuat banyak pemberi kerja melakukan efisiensi perusahaan dengan melakukan perampingan

jumlah pekerja dalam perusahaan, sehingga dengan sangat terpaksa untuk melakukan pemutusan hubungan kerja ataupun kontrak kerja yang tidak diperpanjang. Perusahaan kini mengedepankan efisiensi dalam pengelolaan pekerja dikarenakan perusahaan tidak akan selalu membutuhkan pekerja secara terus menerus, hal tersebut mendorong perusahaan untuk melakukan kontrak dengan pekerja dengan waktu tertentu sesuai dengan kebutuhan pengusaha.

Perlu diketahui bahwa sistem perjanjian kerja pada saat ini dibagi menjadi 2, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut sebagai PKWT dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut sebagai PKWTT. Ketentuan mengenai PKWT dan PKWTT diatur dalam UU Penetapan Perpu Cipta Kerja. PKWT dan PKWTT memiliki karakteristik sifat pekerjaan yang dapat selesai berdasarkan ketentuan yang disepakati, sebagaimana dalam pasal 56 ayat(1) dan (2) UU Penetapan Perpu Cipta Kerja:

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Karakteristik PKWT yang dapat diakhiri berdasarkan jangka waktu kerja ataupun selesainya suatu pekerjaan membuat PKWT banyak diminati oleh pengusaha dalam melakukan perekrutan pekerja. Karakteristik perjanjian kerja ini dianggap lebih efisien dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan pengusaha serta memiliki banyak kelebihan lainnya, sehingga banyak digunakan saat ini

Di balik banyaknya kelebihan yang dimiliki oleh PKWT, terdapat kekurangan-kekurangan yang dimiliki oleh PKWT. Banyak pekerja yang merasa tidak tenang ketika bekerja dengan sistem kerja PKWT, yang salah satunya dikarenakan jangka waktu kerja yang relatif singkat, sehingga banyak pekerja yang relatif sangat rentan untuk kehilangan pekerjaan. Pekerja cenderung lebih merasa tenang ketika bekerja dengan kontrak kerja PKWTT, dimana jangka waktu pekerjaan dianggap lebih lama.

Jangka waktu kerja yang cukup singkat yang hanya berkisar pada 6 bulan, 3 bulan, bahkan hanya 1 bulan karena masa kerja karena sifatnya yang sangat fleksibel. Akibat dari sifat yang fleksibel tersebut, sangat sulit untuk memastikan apakah pekerja telah terdaftar sebagai peserta jaminan sosial ketenagakerjaan, namun bukan berarti pekerja dengan PKWTT tidak memiliki kerentanan dalam kehilangan pekerjaan. Pekerja PKWTT juga memiliki potensi untuk kehilangan pekerjaan akibat PHK. Oleh karena itu, dibutuhkanlah Jaminan Kehilangan Pekerjaan

yang selanjutnya disebut sebagai JKP, yaitu penjamin para pekerja ketika kehilangan pekerjaannya.

Pada program jaminan sosial ketenagakerjaan JKP, Pasal 19 Ayat (3) PP JKP menyatakan bahwa “Masa iuran paling sedikit 12 bulan dalam 24 bulan dan Telah membayar iuran paling singkat 6 bulan berturut-turut”, sehingga tidak jelas dalam mengakomodir pekerja dengan masa kerja di bawah 12 bulan. JKP dalam cara kerjanya tidak mengatur dengan jelas mengenai perlindungan bagi pekerja dengan masa kerja di bawah 12 bulan yang kehilangan pekerjaannya, baik bagi pekerja dengan PKWT di bawah 12 bulan, maupun pekerja dengan PKWTT yang mengalami PHK dengan masa kerja di bawah 12 bulan. Hal tersebut menimbulkan kekaburan hukum mengenai kebijakan JKP, dimana tidak diatur mengenai permasalahan-permasalahan yang dialami oleh pekerja dengan masa kerja di bawah 12 bulan dalam memperoleh manfaat atas JKP. Program JKP seharusnya bisa menjadi solusi atas kekhawatiran pekerja mengenai kehilangan pekerjaan, dan menjadi sarana dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja. Pada kenyataannya, tidak semua pekerja dapat memperoleh manfaat dari JKP, salah satunya adalah pekerja dengan masa kerja di bawah 12 bulan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah pekerja dengan masa kerja di bawah 12 bulan yang mengalami kehilangan pekerjaan mendapatkan manfaat dari jaminan kehilangan pekerjaan?
2. Bagaimana mekanisme perlindungan pekerja mengenai kehilangan pekerjaan dengan masa kerja di bawah 12 bulan?

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian normatif, yaitu penelitian yang berfokus untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, dan doktrin-doktrin hukum untuk menjawab permasalahan pada kekaburan hukum pada aturan pelaksanaan JKP (Marzuki 2005). Penulis memilih untuk menggunakan jenis penelitian ini karena melihat adanya kekaburan hukum yang harus pengkajian dan penelusuran pada bahan hukum, yang dalam hal ini pada permasalahan pekerja dengan masa kerja di bawah 12 bulan yang tidak bisa mendapatkan manfaat pada JKP.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan, untuk dapat menelaah peraturan terkait mengenai JKP. Penulis melakukan pendekatan pada kekaburan norma yang yang terkait dengan terkait dengan jaminan sosial, khususnya pada JKP. Penulis melihat adanya kekaburan hukum pada pengaturan mengenai pekerja dengan masa kerja di bawah 12 bulan yang tidak bisa mendapatkan hak atas manfaat JKP, sehingga

menyebabkan hak-hak pekerja tidak diberikan dan pekerja akan merasa dirugikan.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan hukum, dimana penelitian ini akan mengumpulkan bahan hukum primer dengan mengumpulkan berbagai peraturan perundang-undangan kemudian dikaitkan dengan bahan hukum sekunder berupa skripsi, tesis maupun jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini dan bahan non hukum yang digunakan untuk mendukung kajian dalam penelitian ini berupa kamus maupun ensiklopedia. Dimana semua bahan hukum tersebut akan dikumpulkan dan dikaji dan olah sehingga dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

Dengan terkumpulnya bahan hukum yang diperlukan dalam penelitian ini, maka dilakukanlah analisis pada bahan hukum. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan jawaban atas apa yang menjadi persoalan dalam penelitian ini. Teknik analisis bahan hukum adalah teknik preskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Bagian ini merupakan bagian utama artikel hasil penelitian dan biasanya merupakan bagian terpanjang dari suatu artikel. Hasil penelitian yang disajikan dalam bagian ini adalah hasil “bersih”. Proses analisis data seperti perhitungan statistik dan proses pengujian hipotesis tidak perlu disajikan. Hanya hasil analisis dan hasil pengujian hipotesis saja yang perlu dilaporkan. Tabel dan grafik dapat digunakan untuk memperjelas penyajian hasil penelitian secara verbal. Tabel dan grafik harus diberi komentar atau dibahas.

Jaminan sosial yang juga bisa disebut sebagai asuransi sosial merupakan hal yang sangat penting bagi setiap orang, baik bagi warga negara Indonesia atau bagi pekerja Indonesia maupun pekerja asing yang sedang bekerja di Indonesia. Jaminan sosial yang merupakan kewajiban bagi negara untuk menyediakannya, meskipun pihak swasta menyediakan asuransi. BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan adalah bentuk dari badan asuransi sosial yang disediakan oleh pemerintah dan sifatnya wajib untuk diikuti, mengingat bahwa dengan adanya program tersebut, pemerintah dapat melaksanakan amanat dari UUD 1945 dalam menjamin kehidupan warga negara Indonesia. Kualitas kehidupan suatu warga negara akan dapat terjaga jika memiliki suatu asuransi atau jaminan sosial yang dapat membantu mereka jika mengalami sesuatu yang tidak diinginkan untuk terjadi.

Jaminan sosial ketenagakerjaan adalah salah satu jaminan yang memiliki dampak positif bagi kehidupan, khususnya kehidupan pekerja yang ada di Indonesia. Selain warga negara Indonesia, pekerja asing dengan masa kerja minimal 6 bulan juga wajib untuk didaftarkan menjadi peserta jaminan sosial agar setiap kebutuhannya

terlindungi dengan baik. Pentingnya jaminan sosial ketenagakerjaan tak terlepas dari resiko yang sering dihadapi oleh tenaga kerja ketika sedang bekerja. Pekerja tidak akan bisa bekerja dengan baik jika tidak memiliki suatu jaminan yang bisa membuat mereka merasa tenang ketika melakukan pekerjaan. Resiko-resiko yang timbul saat sedang bekerja seperti resiko kesehatan saat atau setelah bekerja, resiko kecelakaan kerja, resiko kematian saat bekerja, resiko pensiun dan hari tua yang tidak pasti, hingga resiko kehilangan pekerjaan.

Kehilangan pekerjaan adalah salah satu ketakutan yang sering dihadapi oleh pekerja (Dizik 2017). Banyaknya tren kehilangan pekerjaan akibat perampangan karyawan di berbagai perusahaan membuat produktifitas pekerja akan menurun ketika konsentrasi mereka terpecah saat bekerja, sehingga tidak hanya merugikan bagi pekerja itu sendiri, namun juga merugikan perusahaan dan pihak lainnya dalam jangka waktu yang cukup panjang.

Untuk menangani ketakutan pekerja dalam kehilangan pekerjaan, diciptakanlah jaminan kehilangan pekerjaan atau JKP yang diharapkan bisa memberikan rasa aman bagi para pekerja. Rasa aman dari ancaman PHK dapat di atasi JKP dengan manfaat-manfaat yang ditawarkan kepada pekerja yang diantaranya adalah bantuan uang tunai, pelatihan, hingga akses pasar kerja yang bisa membuat pekerja lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaannya kembali. JKP bisa didapatkan jika pekerja kehilangan pekerjaan bukan karena kesalahannya dan bukan juga karena masa kontraknya berakhir. Dengan fungsi dan fasilitas yang sangat bermanfaat bagi pekerja, jaminan sosial baru dalam jaminan sosial ketenagakerjaan ini disambut dengan sangat baik oleh berbagai pihak.

JKP yang hadir bukan tanpa kekurangan, terdapat kekaburan pada regulasi yang ada dalam JKP. Kekaburan ada pada ketentuan dalam hak atas manfaat JKP yang dapat diperoleh peserta JKP ketika kehilangan pekerjaan. PP JKP sebagai landasan diadakannya JKP hanya mengatur hak atas manfaat JKP pada pekerja dengan masa kerja di atas 12 bulan, namun tidak dengan masa kerja di bawah 12 bulan. Hal ini sangat merugikan pekerja yang tentunya merupakan peserta jaminan sosial ketenagakerjaan, namun tidak bisa mendapatkan hak atas JKP karena masa kerja yang ada di bawah 12 bulan.

Pekerja dengan masa di bawah 12 bulan juga memerlukan perlindungan dari kehilangan pekerjaan. Terdapat kasus pekerja yang diberhentikan sebelum masa kontrak habis dengan durasi kerja di bawah 12 bulan. Sebagai contoh pekerja pada PT Gunbuster Nickel Industry (GNI) yang di PHK sebelum kontrak kerja berakhir dengan rata-rata masa kerja 3-6 bulan masa kerja (Litha 2023). Pekerja dengan masa kerja yang cukup singkat sebenarnya memiliki daya tawar yang cukup rendah dalam pasar kerja, hal ini dibuktikan dengan

mudahnya kontrak bisa diakhiri dengan mudah oleh pengusaha. Daya tawar yang rendah harus diperbaiki dengan JKP, sesuai dengan tujuan JKP untuk membantu pekerja agar bisa bertahan ketika kehilangan pekerjaan.

Untuk penelitian kualitatif, bagian hasil memuat bagian-bagian rinci dalam bentuk sub topik-sub topik yang berkaitan langsung dengan fokus penelitian dan kategori-kategori.

Pembahasan dalam artikel bertujuan untuk: (1) menjawab rumusan masalah dan pertanyaan-pertanyaan penelitian; (2) menunjukkan bagaimana temuan-temuan itu diperoleh; (3) menginterpretasi/menafsirkan temuan-temuan; (4) mengaitkan hasil temuan penelitian dengan struktur pengetahuan yang telah mapan; dan (5) memunculkan teori-teori baru atau modifikasi teori yang telah ada.

Dalam menjawab rumusan masalah dan pertanyaan-pertanyaan penelitian, hasil penelitian harus disimpulkan secara eksplisit. Penafsiran terhadap temuan dilakukan dengan menggunakan logika dan teori-teori yang ada. Temuan berupa kenyataan di lapangan diintegrasikan/dikaitkan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya atau dengan teori yang sudah ada. Untuk keperluan ini harus ada rujukan. Dalam memunculkan teori-teori baru, teori-teori lama bisa dikonfirmasi atau ditolak, sebagian mungkin perlu memodifikasi teori dari teori lama.

Pembahasan

1. Pekerja dengan masa kerja di bawah 12 bulan yang kehilangan pekerjaan berhak atas manfaat JKP

Pekerja dengan masa kerja di bawah 12 bulan memiliki hak atas manfaat JKP jika mengalami kehilangan pekerjaan. Ada alasan mengapa pekerja dengan masa kerja di bawah 12 bulan memiliki hak atas JKP. Terdapat setidaknya 3 alasan mengapa pekerja dengan masa kerja di bawah 12 bulan berhak mendapatkan manfaat JKP ketika mengalami kehilangan pekerjaan yang diantaranya adalah:

a. Peserta dengan masa kerja di bawah 12 bulan memiliki hak atas manfaat JKP menurut peraturan perundang-undangan

Tiap peserta dari suatu jaminan sosial memiliki hak yang sama dalam memperoleh hak atas jaminan sosial yang diikutinya. Hak yang diperoleh peserta harus disertai dengan kewajiban peserta seperti membayar iuran dan kewajiban lainnya yang telah diatur dengan baik pada sistem jaminan sosial nasional. Sistem jaminan sosial nasional pada dasarnya mewajibkan setiap orang untuk mengikuti kepesertaan jaminan sosial yang telah disediakan, hal ini dikarenakan adanya upaya untuk menjamin kehidupan setiap warga negara, sebagaimana pada Pasal 1 angka 1 UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN yang berbunyi:

“Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan

sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.”

BPJS Ketenagakerjaan diciptakan untuk memberikan perlindungan bagi para pekerja, dengan ketentuan para pekerja yang bekerja di Indonesia diwajibkan untuk menjadi peserta, hal ini sesuai dengan pasal 14 UU BPJS yang berbunyi : ”Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial”. Kewajiban mengenai kepesertaan pekerja dibebankan pada pengusaha yang diwajibkan untuk mendaftarkan setiap pekerja yang bekerja padanya dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, yang sesuai dengan pasal 15 ayat (1) UU BPJS yang berbunyi “Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti”.

Program BPJS Ketenagakerjaan memang memiliki tujuan untuk memberikan perlindungan bagi setiap pekerja yang sedang melakukan pekerjaan yang salah satunya adalah perlindungan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan. Perlindungan bagi para peserta BPJS Ketenagakerjaan yang mengalami kehilangan pekerjaan adalah melalui JKP yang menjamin bahwa pekerja yang mengalami kehilangan pekerjaan mendapatkan bantuan. Bantuan yang diberikan pada peserta bertujuan untuk membantu peserta agar bisa segera bekerja kembali. Bantuan yang diberikan pada peserta diantaranya adalah uang, pelatihan, hingga akses informasi pasar kerja yang berpotensi untuk meningkatkan daya juang peserta untuk kembali mendapatkan pekerjaan.

JKP yang merupakan angin segar bagi para pekerja yang selalu mengalami ketakutan ketika kehilangan pekerjaan, ternyata tidak memberikan perlindungan sepenuhnya bagi para pekerja yang terdaftar dalam BPJS ketenagakerjaan. Pekerja hanya bisa mendapatkan manfaat JKP jika memiliki masa iur yang juga bisa diartikan sebagai masa kerja minimal 12 bulan secara berturut-turut.

Batas masa iur yang ada dalam Pasal 19 Ayat (3) PP JKP memberikan kepastian pada pekerja dengan masa kerja di atas 12 bulan untuk mendapatkan manfaat JKP, namun tidak dengan pekerja dengan masa kerja di bawah 12 bulan, yang akhirnya menimbulkan kekaburan hukum. Ketentuan mengenai batas masa iur JKP ada pada Pasal 19 Ayat (3) PP JKP menyatakan bahwa “Masa iuran paling sedikit 12 bulan dalam 24 bulan dan Telah membayar iuran paling singkat 6 bulan berturut-turut”.

JKN yang merupakan salah satu jaminan sosial yang dengan tujuan membantu peserta yang kehilangan

pekerjaannya untuk segera mendapatkan pekerjaan kembali, mengingat bahwa setiap manusia memiliki hak untuk bekerja. Pekerja dengan masa kerja di bawah 12 bulan wajib untuk mendapatkan perlindungan melalui jaminan sosial, yang diamanatkan oleh konstitusi pada pasal 28 H ayat (3) yang berbunyi: “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”. Setiap orang dalam pasal di atas diartikan sebagai orang yang memiliki kewarganegaraan Indonesia. Berhak atas jaminan sosial berarti adanya hak atas perlindungan sosial yang disediakan oleh negara dalam menjamin kepastian dalam kehidupan manusia.

Jika melihat ketentuan-ketentuan yang ada dalam peraturan perundang-undangan, bisa dikatakan bahwa peserta JKP dengan masa kerja di bawah 12 bulan memiliki hak atas manfaat JKP. Mulai dari pasal 28 H ayat (3) UUD 1945 yang mengisyaratkan bahwa setiap warga berhak atas jaminan sosial, sehingga seharusnya tidak ada batasan yang diskriminatif atas hak jaminan sosial yang didapatkan oleh peserta, khususnya peserta JKP. Pasal 1 angka 9 UU SJSN menyebutkan bahwa: “Manfaat adalah faedah jaminan sosial yang menjadi hak peserta dan/atau anggota keluarganya.” Manfaat jaminan sosial adalah hal yang didapatkan ketika tergabung dalam sistem jaminan sosial seperti ganti rugi finansial, hak akses pada kesehatan, ataupun hak lain yang diperjanjikan.

Dengan sangat jelas, UU SJSN menyebutkan bahwa setiap manfaat dari jaminan sosial adalah hak peserta, dan peserta adalah orang yang membayar iuran. Hal tersebut menunjukkan bahwa seharusnya masa iuran tidak membatasi peserta dalam mendapatkan hak atas manfaat JKP. Batasan dalam pemberian manfaat dengan minimal masa kerja 12 bulan sangat tidak relevan. Jika dibandingkan dengan JKK dan JKM yang langsung aktif saat itu juga mengingat potensi kecelakaan kerja dan kematian bisa datang kapan saja, dalam hitungan hari maupun jam setelah program jaminan tersebut aktif. Kehilangan pekerjaan juga bisa terjadi kapan saja, bisa terjadi dalam hitungan bulan sebelum masa minimum 12 bulan itu berakhir, sehingga JKP harus bisa memberikan perlindungan pada pekerja tanpa minimum masa kerja atau masa iur seperti JKK dan JKM.

b. Prinsip pelayanan berbasis konsumen pada perusahaan asuransi sebagaimana dilakukan oleh asuransi swasta

BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan merupakan bagian dari SJSN atau sistem jaminan sosial nasional yang termasuk sebagai asuransi sosial dan

memiliki fungsi sebagai perlindungan sosial bagi seluruh masyarakat Indonesia (Mariyam 2018). Dalam menjalankan fungsi sebagai asuransi sosial, SJSN dijalankan oleh Badan Pengelola Jaminan Sosial atau BPJS dengan 2 fokus utama, yaitu pada sektor perlindungan kesehatan masyarakat dengan BPJS Kesehatan dan sektor perlindungan tenaga kerja dengan BPJS Ketenagakerjaan. Dengan adanya asuransi sosial yang disediakan oleh negara, bisa menjadi alternatif bagi setiap orang untuk dapat merasakan fasilitas jaminan sosial selain fasilitas jaminan sosial melalui asuransi swasta.

Terdapat perbedaan yang sangat besar antara asuransi BPJS dengan asuransi swasta, yaitu mengenai masa tunggu atau masa berlaku efektif untuk bisa melakukan klaim asuransi. Perbedaan masa tunggu ini sangat penting untuk dicermati, karena jika peserta mengalami kejadian tidak terduga sebelum masa tunggu berakhir, maka peserta tidak bisa mendapatkan manfaat atas asuransi yang sedang diikuti. Masa tunggu pada asuransi swasta bisa dilihat pada syarat dan ketentuan asuransi yang harus dibaca sebelum dibeli oleh peserta atau juga bisa dilihat pada website penyedia asuransi swasta. Sedangkan pada asuransi BPJS, dapat dilihat melalui peraturan perundang-undangan terkait yang dalam hal ini adalah UU SJSN sebagai landasan dalam berjalannya asuransi sosial di Indonesia.

Pada asuransi swasta, bisa diambil contoh asuransi AXA yang menetapkan bahwa tidak ada masa tunggu untuk klaim asuransi akibat kecelakaan. Masa tunggu untuk klaim penyakit yang baru diderita pada asuransi swasta adalah 30 hari sejak tanggal efektif asuransi milik peserta (PT AXA Insurance Indonesia n.d.). Adanya masa tunggu pada asuransi swasta terjadi karena sifat dari asuransi swasta yang berorientasi pada keuntungan, hal yang sangat lumrah untuk terjadi pada usaha swasta. Meskipun memiliki masa tunggu, asuransi swasta menyediakan perlindungan pada kecelakaan seketika setelah asuransi diaktifkan dengan membayar iuran pertama, hal ini dikaitkan dengan usaha perusahaan asuransi swasta untuk menjaga citra dalam menjamin konsumen yang menjadi peserta asuransinya dengan pelayanan berbasis konsumen yang diutamakan oleh perusahaan asuransi swasta.

Pada asuransi BPJS, yang dalam hal ini dibatasi pada program JKP, memiliki ketentuan minimal masa kerja yang juga masa iur (dalam hal ini bisa disamakan dengan masa tunggu pada asuransi swasta). Masa iur minimal peserta dalam mendapatkan hak atas manfaat JKP adalah 12 bulan, sesuai dengan ketentuan Pasal 19 Ayat (3) PP JKP yang menyatakan bahwa “Masa iuran paling sedikit 12 bulan dalam 24 bulan dan Telah

membayar iuran paling singkat 6 bulan berturut-turut”. Bisa dimengerti bahwa BPJS memiliki masalah pada peserta yang sering tidak membayar iuran dan baru membayar ketika ingin menggunakan manfaat atas asuransi sosial. Akibat permasalahan tersebut, peserta baru bisa mendapatkan hak atas manfaat JKP jika telah melewati masa iuran yang juga berupa masa kerja sebanyak 12 bulan. Masa iur dengan minimal 12 bulan tidak bisa memberikan rasa aman sepenuhnya pada pekerja, karena sangat mungkin terjadi PHK dalam masa di bawah 12 bulan.

Sudah seharusnya BPJS bisa mengadopsi konsep pendekatan asuransi swasta dengan pelayanan berbasis konsumen. Pendekatan pelayanan berbasis konsumen dapat memberikan rasa percaya dan aman pada peserta. BPJS sebagai badan yang mengatur asuransi swasta sangat bisa mengadopsi keunggulan dari asuransi swasta.

c. Penerapan layanan sejenis JKP di negara lain dengan masa perlindungan pekerja dengan masa kerja di bawah 12 bulan

Perlindungan pada pekerja yang mengalami kehilangan pekerjaan melalui jaminan pengangguran yang dicetuskan dalam DUHAM ternyata tidak hanya diadopsi oleh Indonesia saja, namun juga diadopsi oleh beberapa negara lain. Beberapa negara yang mengadopsi jaminan pengangguran adalah Jerman dan Belanda. Sebagai negara yang juga mengadopsi jaminan pengangguran sebagai JKP, Indonesia tentunya juga memiliki tujuan yang sama dengan negara-negara lainnya, yaitu untuk memberikan perlindungan dan rasa aman bagi para pekerja yang mengalami kehilangan pekerjaan. Adapun perbandingan dari *Arbeitslösegeld* sebagai tunjangan pengangguran dari Jerman, *WW-uitkering* sebagai tunjangan pengangguran dari Belanda, dan JKP sebagai tunjangan pengangguran dari Indonesia memiliki perbedaan masing-masing.

Beberapa negara menetapkan batas minimal untuk lebih rendah dibandingkan dengan Indonesia, sebagai contoh Belanda dengan masa kerja minimal 26 minggu atau 6.5 bulan. Negara lain seperti Jerman bahkan tidak memberikan batas minimal untuk mendapatkan manfaat atas jaminan pengangguran dengan pengkategorian *Arbeitslösegeld I* untuk peserta dengan batas minimal masa kerja 12 bulan, namun tanpa adanya pemeriksaan keadaan ekonomi, sedangkan *Arbeitslösegeld II* dapat dinikmati oleh peserta tanpa batas minimal masa kerja, namun dengan pemeriksaan keadaan ekonomi. Mengenai masa pemberian manfaat juga bervariasi di setiap negara.

Negara dengan konsep jaminan pengangguran seperti Jerman memiliki jumlah PHK yang lebih sedikit

dibanding Indonesia. Berdasarkan data yang diambil pada tahun 2020, 203.000 orang mengalami kehilangan pekerjaan akibat PHK (Suryowati 2020), sedangkan Indonesia mengalami kehilangan pekerjaan akibat PHK dengan jumlah 1.949.322 orang (Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan 2021). Angka PHK yang lebih tinggi membuat Indonesia memerlukan jaminan pengangguran dalam bentuk JKP yang bisa melindungi seluruh pekerja, sehingga batasan hak atas manfaat JKP dengan masa kerja di atas 12 bulan sangat tidak relevan jika melihat perbandingan dengan jaminan pengangguran negara lainnya.

Sudah seharusnya JKP bisa melindungi pekerja tanpa melihat berapa masa iur yang telah dibayarkan atau masa kerja yang telah dijalani oleh pekerja. Tingkat PHK Indonesia lebih tinggi dibandingkan dengan Jerman, namun jaminan pengangguran Jerman mampu memberikan perlindungan pada pekerja dengan masa kerja yang lebih rendah, bahkan tanpa masa kerja jika pekerja memenuhi kriteria. Jaminan pengangguran yang diberlakukan di beberapa negara seperti Jerman dan Belanda bisa digunakan sebagai referensi oleh BPJS Ketenagakerjaan dalam merumuskan regulasi JKP agar lebih baik lagi, terutama untuk menjawab isu keaburan pada pengaturan JKP untuk pekerja dengan masa kerja di bawah 12 bulan.

2. Mekanisme perlindungan pekerja mengenai kehilangan pekerjaan dengan masa kerja di bawah 12 bulan

Sebagaimana disebutkan dalam dalam latar belakang maupun hasil, bahwa permasalahan yang dialami oleh pekerja dengan masa kerja di bawah 12 bulan ada pada upaya untuk mendapatkan manfaat JKP ketika mengalami kehilangan pekerjaan. Keaburan mengenai hak atas manfaat JKP bagi pekerja dengan masa kerja di bawah 12 bulan dikarenakan regulasi mengenai syarat untuk mendapatkan manfaat JKP hanya mengatur pekerja dengan masa kerja di atas 12 bulan jika mengacu pada Pasal 19 Ayat (3) PP JKP. Perlindungan pada pekerja selama pekerja menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan wajib dilakukan, dan tidak mengenal berapa batas minimal masa iur atau masa kerja yang dimiliki oleh pekerja. Perlindungan dapat dilakukan pada pekerja melalui regulasi atau dasar hukum yang jelas. Regulasi yang jelas memastikan bahwa setiap orang bisa mendapatkan haknya dengan baik, yang salah satunya adalah regulasi manfaat JKP bagi pekerja dengan masa kerja di bawah 12 bulan. Jika pembatasan masa kerja di atas 12 bulan dilakukan karena keterbatasan dana bantuan biaya hidup bagi peserta yang mengajukan klaim hak atas manfaat JKP.

Iuran yang dibayarkan merupakan salah satu dari sumber pendanaan JKP yang diatur lebih lanjut pada pasal

42 PP JKP yang bersumber dari modal awal yang disediakan oleh pemerintah, rekomposisi dari iuran program jaminan sosial, dan dana operasional BPJS Ketenagakerjaan. Mengenai komposisi iuran dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1 Skema Rekomposisi

Sumber Iuran	Jumlah Presentase	
Upah Pekerja	0,46%	
Rekomposisi	JKK	0,14%
	JKM	0,10%
	Pemerintah	0,22%

Sumber: Skema Rekomposisi PP JKP

Besaran iuran yang dibayarkan disesuaikan dengan komposisi di atas dengan ketentuan besaran upah pekerja yang digunakan dalam perhitungan adalah besaran terakhir yang dilaporkan pada BPJS Ketenagakerjaan dan tidak melebihi batas atas upah yaitu Rp. 5.000.000 (lima juta rupiah).

Rekomposisi pada pendanaan dapat diatur ulang tanpa mempengaruhi besaran iuran yang dibayarkan oleh pekerja maupun pengusaha. Adapun skema rekomposisi awal JKP, presentasi upah pekerja sebesar 0,46%, rekomposisi JKK presentase 0,14%, rekomposisi JKM presentasi 0,10%, rekomposisi Pemerintah 0,22%. Perubahan presentase JKP tidak akan mempengaruhi iuran yang dibayarkan oleh pekerja, karena pada dasarnya rekomposisi menjadikan dana dari jaminan sosial lain sebagai salah satu sumber pendanaan. Perubahan yang sangat memungkinkan untuk memperbesar presentase rekomposisi ada pada sumber iuran JKK dan JKM. Kedua sumber iuran tersebut tidak akan mempengaruhi iuran yang dikeluarkan oleh peserta jika dilakukan perubahan.

Perubahan presentase rekomposisi sebagai sumber iuran JKK sangat mungkin untuk dilakukan dengan melihat data perbandingan iuran dan klaim atas JKK. Data mengenai kecelakaan kerja bisa didapatkan dari data BPJS Ketenagakerjaan, dengan melihat daftar klaim atas manfaat JKK. Jika melihat data klaim JKK tahun 2022, terdapat 297.725 kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang timbul. Meskipun data kecelakaan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan PHK yang hanya berkisar 25.114 pada tahun 2022, namun iuran yang diterima oleh BPJS untuk JKK mulai dari resiko sangat rendah hingga sangat tinggi relatif bisa mengakomodir perlindungan kecelakaan kerja melalui klaim manfaat JKK. Kemampuan pendanaan JKK bisa dilihat dengan adanya surplus dana pada pembiayaan JKK, sehingga rekomposisi pendanaan JKK untuk JKP dapat diperbesar dengan mempertimbangkan kemampuan pendanaan JKK.

Adapun data mengenai pembiayaan berdasarkan pendapatan iuran JKK, pada tahun 2021 pendapatan iuran

sebesar Rp5.233.168.000.000 dengan klaim kasus sebanyak 234.370, sehingga pendapatan yang digunakan untuk menangani kasus hanya sebesar Rp1.790.006.000.000. Kemudian, pada tahun 2022 pendapatan iuran sebesar Rp6.378.518.000.000, dengan jumlah klaim kasus sebanyak 297.725, sehingga pendapatan yang digunakan sebesar Rp2.391.237.000.000.

bisa dilihat bahwa dana dari JKK lebih dari cukup untuk mengakomodir klaim atas manfaat JKK pada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja akibat kehilangan pekerjaan. Pendanaan yang didapatkan oleh JKK tidak hanya berasal dari iuran, namun juga investasi yang pada 2022 tercatat Rp. 3.327.015.000.000, pendapatan kontribusi dari BPJS sebesar Rp. 21.000.000, dan pendapatan lain sebesar Rp. 6.143.000.000. total surplus pada pendanaan JKK tahun 2022 adalah Rp. 6.405.197.000.000 (BPJS Ketenagakerjaan 2022).

Data pada kematian yang bukan karena kecelakaan kerja ataupun penyakit akibat kerja bisa didapatkan dari data klaim JKM yang dimiliki oleh BPJS Ketenagakerjaan. Terdapat 103.349 klaim manfaat JKM yang diajukan pada BPJS pada rentang waktu 2022. Jika dibandingkan dengan data PHK tahun 2022, kematian akibat bukan kecelakaan kerja terlihat lebih tinggi dibandingkan dengan angka PHK dengan pola pergerakan yang terbalik. PHK mengalami penurunan pada 2022 dengan angka 25.114 dibandingkan dengan tahun 2021 yang ada di kisaran 127.224 kasus, berbanding terbalik dengan kematian akibat bukan kecelakaan kerja tahun 2022 yang cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan tahun 2021 yang ada pada 104.769, sehingga jumlah PHK yang lebih tinggi dibandingkan kematian pada tahun 2021 menjadi terbalik ketika memasuki periode tahun 2022 (BPJS Ketenagakerjaan, 2022).

Adapun sekilas mengenai pembiayaan JKM jika dilihat berdasarkan pendapatan iuran pada tahun 2021 sebesar Rp2.456.729.000.000 dengan klaim kasus 104.769, sehingga jumlah pendapatan iuran yang digunakan Rp3.164.041.000.000. Tahun 2022 pendapatan iuran sebesar Rp3.048.283.000.000 dengan klaim kasus sebanyak 103.349, jumlah pendapatan iuran yang digunakan Rp2.704.951.000.000 (BPJS Ketenagakerjaan 2022).

Jika dilihat dari data tersebut, bisa dilihat bahwa pendanaan JKM memiliki defisit, meskipun jika dijumlahkan dengan pendapatan investasi JKM sebesar Rp. 1.022.942.000.000, pendapatan kontribusi dari BPJS sebesar Rp. 10.000.000, dan pendapatan lain sebesar Rp. 3.710.000.000, pendanaan JKM mencatatkan defisit pada tahun 2022 sebesar Rp. 32.367.000.000. Defisit dialami oleh pendanaan JKM pada tahun 2022 dan 2021, meskipun pada tahun 2020 dan 2019 pendanaan JKM mengalami surplus pada pendanaannya. Berdasarkan data di atas,

perubahan presentase rekomposisi pada pendanaan JKP dari dana JKM masih bisa untuk dilakukan, namun dengan presentase yang lebih rendah dibandingkan dengan JKK (BPJS Ketenagakerjaan 2022).

Jika melihat data dari BPJS Ketenagakerjaan tahun 2022, data mengenai klaim manfaat atas JKP ada pada 9.794 (BPJS Ketenagakerjaan 2022). Data tersebut menunjukkan bahwa perlindungan peserta oleh JKP hanya menjangkau kurang dari separuh peserta yang mengalami PHK, dengan jumlah PHK pada tahun 2022 pada 25.114 (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia 2023). Dapat diasumsikan bahwa 15.320 orang pada tahun 2022 merupakan peserta dengan masa kerja di bawah 12 bulan yang mengalami PHK, sehingga tidak bisa mengajukan klaim atas manfaat JKP akibat batasan masa kerja.

Data yang dirilis oleh BPJS, mengenai pendanaan JKP pada tahun 2021 pendapatan iuran sebesar Rp1.953.607.000.000, tidak ada klaim kasus sehingga pendapatan tidak digunakan. Pada tahun 2022, pendapatan iuran sebesar Rp2.444.027.000.000, terdapat klaim kasus dengan jumlah 103.349, sehingga nominal pendapatan yang digunakan sebesar Rp44.516.000.000 (BPJS Ketenagakerjaan 2022).

Pendanaan JKP sudah dimulai sejak tahun 2021 dan dilanjutkan pada tahun 2022, namun data mengenai pengajuan klaim JKP tercatat mulai tahun 2022. Pendanaan JKP selain pendapatan iuran, juga bersumber dari dana rekomposisi tahun 2022 sebesar Rp. 1.264.698.000.000, iuran pemerintah Rp. 0, dan dana lain-lain sebesar Rp. 49.000.000, dengan surplus pendanaan JKP sebesar Rp. 2.455.120.000.000. Saldo akhir dari pendanaan JKP sebanyak Rp. 4.413.267.000.000 dengan ditambah modal awal pemerintah sebesar 6.000.000.000.000, dengan total aset netto Rp. 10.413.267.000.000 (BPJS Ketenagakerjaan 2022).

Pekerja dengan masa kerja di bawah 12 bulan dengan jumlah 15.320 orang seharusnya bisa mendapatkan manfaat uang dengan hanya mengandalkan pendanaan JKP. Simulasi gaji untuk perhitungan dapat ditentukan melalui perhitungan dana rekomposisi yang dibayarkan oleh JKK ke JKP sebesar yang diolah dengan variabel lain seperti data peserta JKK dan presentase rekomposisi awal sebesar 0.14% yang dihitung sebagai berikut:

Dana Rekomposisi / Jumlah Peserta = Iuran Rekomposisi/12

(Iuran Rekomposisi / 12) / 0,14% = Gaji Rata-rata Peserta JKK

Rp. 737.740.000.000 / 21.843.968 = Rp. 33.773 / 12

(Rp. 33.773 / 12) / 0,14% = Rp. 2.010.306

Keterangan:

JP = Jumlah Pekerja

G = Gaji

UT = Uang Tunjangan

UT1 = Uang Tunjangan Triwulan 1

UT2 = Uang Tunjangan Triwulan 2

$UT1 = G \times 45\% = 2.010.306 \times 45\% \times 3 = 2.713.913$

$UT2 = G \times 25\% = 2.010.306 \times 25\% \times 3 = 1.507.729$

Kebutuhan Pendanaan JKP >12 Bulan 2022

= JP >12 bulan 2022 x UT

= $15.320 \times 4.221.643$

= 64.675.563.334 (dalam rupiah)

Dalam perhitungan kasar yang dilakukan, sangat mungkin untuk mengakomodir peserta yang terkena PHK tahun 2022 walaupun dengan masa kerja di bawah 12 bulan, namun perlu diingat bahwa PHK dengan angka yang cukup tinggi sebagaimana terjadi di tahun 2021 dengan angka PHK 127.224 dan PHK tahun 2023 dengan jumlah 63.806 kasus PHK. Angka PHK tidak dapat diprediksi dengan tepat, hal ini dikarenakan angka PHK yang fluktuatif dan tidak menentu, apalagi pasca Pandemi Covid 19.

Asumsi dari angka PHK dalam simulasi pemberian JKP diambil dari data PHK 10 tahun terakhir sebagaimana disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2 Data PHK dalam 10 Tahun Terakhir

Tahun	Angka PHK
2014	77.700
2015	48.800
2016	12.00
2017	9.800
2018	3.400
2019	4.500
2020	1.949.322
2021	127.224
2022	25.114
2023	63.806
Rata-Rata	397.314

Sumber: Data PHK 10 Tahun Terakhir yang Diolah

Dengan adanya tabel mengenai data PHK 10 tahun terakhir, diasumsikan bahwa sangat mungkin terjadi PHK dengan angka 232.247 kasus dengan mengambil rata-rata kasus PHK yang terjadi selama 10 tahun terakhir. Simulasi perhitungan pendanaan JKP tanpa ketentuan masa kerja minimal adalah sebagai berikut:

Kebutuhan Pendanaan JKP

= JP asumsi x UT

= $232.247 \times 4.221.643$

= 980.463.921.821 (dalam rupiah)

Dari asumsi kebutuhan pendanaan di atas, dengan asumsi pendanaan sesuai dengan pendanaan JKP tahun

2022, maka tidak diperlukan pembiayaan tambahan untuk menambah dana JKP, namun angka PHK yang disimulasikan sangat lebih rendah jika dibandingkan dengan PHK tertinggi yang dialami pada tahun 2020 yang menyentuh angka 1.949.322 kasus. Simulasi mengenai perlindungan kehilangan pekerja melalui JKP diperlukan, mengingat pengalaman PHK tahun 2020 dan ancaman krisis moneter yang bisa terjadi kapan saja.

Adapun simulasi kebutuhan pendanaan JKP untuk kasus PHK 2020 jika terjadi adalah sebagai berikut:

Kebutuhan Pendanaan JKP berdasarkan PHK 2020

= JP 2020 x UT

= $1.949.322 \times 4.221.643$

= 8.229.341.576.046 (dalam rupiah)

Bisa dilihat bahwa PHK 2020 belum bisa di tanggung dengan seluruhnya oleh JKP 2022. Hal tersebut bisa dimengerti karena pendanaan dari JKP yang terbilang masih baru dan memerlukan waktu yang lama untuk bisa memperkuat pendanaan dan memperluas kemampuan untuk pemberian perlindungan kehilangan pekerjaan. Mengingat kurangnya kemampuan untuk mengatasi PHK dengan skala besar dengan simulasi pendanaan 2022, JKP tetap membutuhkan perubahan presentase rekomposisi. JKP harus mampu untuk mengakomodir perlindungan pada PHK setidaknya setengah dari jumlah PHK terbesar dalam 10 tahun ini. Jika terdapat rekomposisi yang dilakukan perubahan presentase pada JKK dengan memperhatikan pendanaan JKK yang selalu surplus. Perubahan presentase JKM tidak dilakukan karena mempertimbangkan defisit pada pendanaan JKM yang berturut-turut dalam 2022 dan 2021. Rekomposisi bisa menjadi opsi yang baik jika dibutuhkan dalam upaya pemberian hak pada pekerja atau peserta dengan masa kerja di bawah 12 bulan.

JKK memiliki pendapatan iuran pada 2022 sebesar Rp.6.378.518.000.000, dengan beban pengeluaran ada pada Rp.2.391.237.000.000 dan sisa Rp. 3.987.281.000.000, sehingga seharusnya bisa dialihkan lebih banyak untuk keperluan dana JKP. Dana rekomposisi yang dibayarkan oleh JKM kepada JKP masih tergolong kecil dibandingkan dengan dana JKK yang tidak digunakan, yaitu pada Rp. 737.740.000.000. Simulasi perubahan presentase rekomposisi dilakukan untuk memperoleh setidaknya setengah dari PHK tertinggi dalam 10 tahun terakhir, yaitu pada tahun 2020 yang mencapai angka 1.949.322 kasus PHK. Pada simulasi ini, JKP harus mampu untuk mengakomodir perlindungan setidaknya mendekati angka pada kasus PHK 2020.

Tabel 3 Simulasi Pendanaan JKP 2022 0.14%

Upah Per Bulan Fix	Presentase
2,010,306	0.0014
Iuran per Bulan	Iuran JKK per 2022
2,814	33,773
Data Peserta JKK	Dana Rekomposisi JKK
21,843,986	737,740,000,000
Rekomposisi JKM	Modal Awal Pemerintah
526,958,000,000	6,000,000,000,000
Pendanaan JKP	Selisih Rekomposisi Setelah Perubahan
7,264,698,000,000	6,526,958,000,000

Sumber: Simulasi Pendanaan JKP 0.14% yang Diolah

Dari simulasi pendanaan di atas, diperoleh data cakupan perlindungan bagi pekerja yang terkena PHK dengan pendanaan JKP tahun 2022 dan presentase rekomposisi JKK 0.14% sebagai berikut:

Tabel 4 Cakupan Perlindungan PHK 2022 0,14%

Kasus PHK	Anggaran Tiap Kasus
1,720,823	4,221,643
UT1 Triwulan	UT2 Triwulan
2,713,913	1,507,729

Sumber: Cakupan Hasil Simulasi Pendanaan JKP 0.14% yang Diolah

Simulasi kemudian dilakukan dengan menambah besaran presentase rekomposisi sebesar 0,07% sehingga presentase rekomposisi JKK untuk JKP menjadi 0,21% dengan asumsi cakupan naik mendekati angka 1,9 Juta. Adapun simulasi perlindungan JKK 2022 0.21% adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Simulasi Pendanaan JKP 2022 0.21%

Upah Per Bulan Fix	Presentase
2,010,306	0.0021
Iuran per Bulan	Iuran JKK per 2022
4,222	50,660
Data Peserta JKK	Dana Rekomposisi JKK
21,843,986	1,106,610,000,000
Rekomposisi JKM	Modal Awal Pemerintah
526,958,000,000	6,000,000,000,000
Pendanaan JKP	Selisih Rekomposisi Setelah Perubahan
7,633,568,000,000	6,895,828,000,000

Sumber: Simulasi Pendanaan JKP 0.21% yang Diolah

Simulasi di atas diolah untuk melihat data cakupan perlindungan PHK melalui JKP dengan data pendanaan 2022 dengan skema rekomposisi JKK ke JKP 0,21% sebagai berikut:

Tabel 6 Cakupan Perlindungan PHK 2022 0,21%

Kasus PHK	Anggaran Tiap Kasus
1,808,199	4,221,643
UT1 Triwulan	UT2 Triwulan
2,713,913	1,507,729

Sumber: Cakupan Hasil Simulasi Pendanaan JKP 0.21% yang Diolah

Dari simulasi di atas, bisa dilihat bahwa perubahan presentase rekomposisi bisa dirubah dari JKK ke JKP dengan kenaikan sebesar 0,07% sehingga menjadi 0,21% untuk JKP. Perubahan rekomposisi juga tetap memperhatikan pendanaan JKK dengan memastikan pendapatan iuran JKK tidak lebih rendah dengan nominal klaim JKK. Adapun perbandingan pendapatan iuran dan nominal klaim JKK setelah rekomposisi 0,21% adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Perbandingan Pendapatan dan Klaim JKK setelah Perubahan Rekomposisi

Pendapatan Iuran JKK	Nominal Klaim JKK	Sisa Iuran JKK
6,009,648,000,000	2,391,237,000,000	3,618,411,000,000

Sumber: Perbandingan Pendapatan dan Klaim JKK Pada Hasil Simulasi Pendanaan JKP 0.14% yang Diolah

Bisa dilihat pada tabel di atas, bahwa JKK tidak terlalu terpengaruh oleh penambahan presentase pada skema rekomposisi JKK ke pada JKP dengan adanya surplus antara pendapatan iuran dengan nominal klaim pada JKK. Perlu diketahui, bahwa banyak sekali faktor lain yang dapat mempengaruhi perhitungan yang ada diluar variabel peneliti.

Pemberian manfaat JKP pada pekerja juga harus dilakukan dengan kontrol yang cukup ketat. Hal ini dikarenakan PP JKP hanya mensyaratkan status PHK sebagai syarat untuk mendapatkan manfaat JKP, tanpa melihat sebab adanya PHK dilakukan. Adanya kontrol dilaksanakan untuk mencegah pekerja untuk sengaja melakukan kesalahan dengan niat agar mendapatkan PHK dari pengusaha. Kontrol tersebut dilaksanakan untuk menghindari adanya potensi kerugian yang terjadi, baik bagi pengusaha maupun BPJS Ketenagakerjaan. kontrol dilakukan dengan hanya membolehkan pekerja dengan PHK dengan alasan yang rasional serta tidak disertai

dengan adanya tindak pidana yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Manfaat lain yang diberikan pada peserta JKP yang terkena PHK seperti akses informasi kerja adalah manfaat yang bisa membantu peserta untuk kembali mendapatkan pekerjaan kembali, namun akses informasi kerja adalah suatu hal yang umum dan bisa diakses oleh semua kalangan, sehingga terkesan sebagai manfaat yang asal diberikan kepada peserta JKP. Akses informasi kerja dapat diperkaya manfaatnya dengan pemberian rekomendasi khusus pada pekerja kepada perusahaan. Dinas Tenaga Kerja dapat memberikan surat rekomendasi yang disesuaikan dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pekerja yang terkena PHK. Dengan adanya surat rekomendasi kerja, sangat dimungkinkan peserta bisa memiliki nilai tersendiri dibanding dengan pekerja lain yang belum pernah bekerja. Surat rekomendasi tersebut bisa menjadi salah satu aspek yang mempermudah peserta dalam berusaha mencari pekerjaan kembali.

Pelaksanaan pemberian JKP secara menyeluruh, baik bagi pekerja dengan masa kerja di atas 12 bulan maupun di bawah 12 bulan bisa dilakukan secepatnya, menyesuaikan dengan kesiapan BPJS sebagai badan penyelenggara JKP, yang jika melihat perolehan iuran pada tahun 2022 tanpa perubahan rekomposisi dapat menanggung kasus PHK hingga 578.928 kasus, yang menunjukkan kesiapan anggaran dari BPJS Ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan bagi pekerja. Dapat dilaksanakannya kebijakan pemberian bergantung pada kesiapan regulasi, yang artinya cepat atau lambatnya revisi PP JKP menjadi faktor cepat atau lambatnya kebijakan JKP yang diusulkan. Selain faktor kesiapan pada regulasi, kesiapan anggaran dana yang dicadangkan untuk menanggulangi klaim manfaat JKP juga diperlukan, mengingat dana yang dihimpun oleh BPJS juga digunakan untuk kepentingan investasi guna mendapatkan kenaikan nilai untuk keuangan BPJS.

PENUTUP

Simpulan

JKP sebagai jaminan sosial yang dibentuk dengan tujuan yang mulia, yaitu untuk memberikan rasa aman bagi para pekerja. Terdapat setidaknya 3 alasan mengapa pekerja dengan masa kerja di bawah 12 bulan yang mengalami kehilangan pekerjaan memiliki hak atas JKP, yaitu mengenai peraturan perundang-undangan yang menyebutkan bahwa pekerja berhak atas manfaat dari jaminan sosial, prinsip pelayanan berbasis konsumen sebagaimana dilakukan oleh perusahaan asuransi swasta yang harus ditiru oleh BPJS, dan penerapan layanan sejenis JKP pada negara lain yang memberikan perlindungan pada pekerja dengan masa kerja di bawah 12 bulan.

Pekerja dengan masa kerja di bawah 12 bulan bisa mendapatkan manfaat atas JKP jika regulasi mengenai JKP telah mengakomodir hak mereka, artinya masa kerja di bawah 12 harus diatur dalam PP JKP. Dengan adanya regulasi mengenai PP JKP, maka kekaburan norma mengenai hak pekerja bisa di atasi. Perubahan presentase rekomposisi dapat dilakukan dengan penambahan 0,07% sehingga rekomposisi JKK kepada JKP menjadi 0,21% sesuai dengan simulasi perhitungan di atas bisa menjadi referensi dalam mengatasi kendala pendanaan JKP. Kontrol pada pemberian manfaat JKP dengan mensyaratkan pekerja yang terkena PHK bukan karena tindak pidana dan pelanggaran berat lainnya. BPJS juga dapat menambah nilai dari manfaat seperti manfaat akses informasi kerja yang dilengkapi dengan surat rekomendasi kerja yang disesuaikan dengan pengalaman kerja peserta yang terkena PHK agar tetap bisa bersaing ketika mencari kerja.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka muncul saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah, regulasi mengenai hak atas manfaat JKP untuk pekerja ataupun peserta dengan masa kerja di bawah 12 bulan harus segera ditetapkan, sebagaimana pada pekerja atau peserta di atas 12 bulan yang memiliki hak atas JKP. PP JKP seharusnya segera meregulasi seluruh pekerja dalam mendapatkan hak atas manfaat JKP tanpa kriteria minimal masa kerja demi terlindunginya seluruh pekerja yang menjadi peserta JKP.
2. Bagi BPJS, perubahan formulasi pada skema rekomposisi dengan memperbesar presentase anggaran JKP dengan perubahan presentase dana dari JKK menjadi 0,21% yang diberikan pada JKP bisa menjadi salah satu solusi mengenai keterbatasan anggaran pada JKP tanpa membuat iuran peserta ataupun pengusaha berubah. Program lain seperti akses informasi kerja dan fasilitas lain dengan anggaran yang relatif rendah bisa diberikan pada peserta yang mengalami kehilangan pekerjaan dengan masa kerja di bawah 12 bulan bisa diperkaya oleh BPJS dengan melakukan kerjasama pada instansi ketenagakerjaan untuk pemberian surat rekomendasi berbasis kompetensi dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh peserta. Manfaat-manfaat tersebut dapat membantu setiap pekerja yang kehilangan pekerjaan untuk segera bisa mendapatkan pekerjaannya kembali.

DAFTAR PUSTAKA

Asyhadie, Zaeni, and Rahmawati Kusuma. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di*

Indonesia. Jakarta: Prenada Media Group.

BPJS Ketenagakerjaan. 2022. "Laporan Keuangan Dana Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (JKK, JKM, JHT, JP Dan JKP) Tahun 2022."

Dizik, Alina. 2017. "Apakah Ketakutan Akan PHK Bisa Membuat Kita Bekerja Lebih Keras?" *BBC News Indonesia*.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. 2023. "Tenaga Kerja Ter-PHK, Tahun 2022." *Pusat Data Dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan*.

Litha, Yoanes. 2023. "Wamenaker: PT GNI Perlu Benahi Sistem Kontrak Dan Upah Tenaga Kerja Lokal." *Voice Of America Indonesia*.

Mariyam, Siti. 2018. "Sistem Jaminan Sosial Nasional Melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan (Perspektif Hukum Asuransi)." *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang* 7(2):36-42.

Marzuki, Peter Mahmud. 2005. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

PT AXA Insurance Indonesia. n.d. "Pengajuan Klaim - Kapan Saya Bisa Mengajukan Klaim Setelah Polis Diaktifkan?" *Axa.Co.Id*. Retrieved March 1, 2024 ([https://axa.co.id/faq-asuransi#:~:text=Nasabah bisa mengajukan klaim untuk,kecelakaan tidak berlaku masa tunggu.](https://axa.co.id/faq-asuransi#:~:text=Nasabah%20bisa%20mengajukan%20klaim%20untuk,kecelakaan%20tidak%20berlaku%20masa%20tunggu.)).

Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan. 2021. *KETENAGAKERJAAN DALAM DATA EDISI 4 TAHUN 2021*. Vol. 4. Jakarta.

Sasmito, Joko. 2018. *Pengantar Negara Hukum Dan HAM*. 1st ed. Malang: Setara Press.

Suliswanto, Muhammad. 2012. "Pengaruh Produk Domestik Bruto Dan Indeks Pembangunan Manusia." *Ub Malang* 3:3.

Suratman. 2019. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. 1st ed. Depok: PT. RajaGrafindo Persada Depok.

Suryowati, Estu. 2020. "Keren! Meski Ekonomi Merosot 10,1 Persen, PHK Di Jerman Bisa Direm." *JawaPos.Com*. Retrieved March 5, 2024 (Keren! Meski Ekonomi Merosot 10,1 Persen, PHK di Jerman Bisa Direm).