



Pengecualian Penerimaan Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan Bagi Pekerja Yang Mengalami PHK karena Cacat Total Tetap

Wilopo Husodo ^{1*}

¹Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta

*Corresponding Author: wilopohusodo@gmail.com

Info Artikel

Direvisi, 12/12/2024

Diterima, 06/01/2025

Dipublikasi, 11/01/2025

Kata Kunci:

Jaminan Sosial;
Asuransi
Pengangguran;
Jaminan Kehilangan
Pekerjaan; Pekerja
Disabilitas

Keywords:

Social Security;
Unemployment
Insurance; Job Loss
Insurance; Disability
Worker

Abstrak

Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan diatur dalam UU No. 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (PP No.37/2021), dimana manfaat program Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan diperuntukkan bagi pekerja yang mengalami PHK atau kehilangan pekerjaan. Namun ternyata tidak semua pekerja yang mengalami PHK dapat menerima manfaat Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dikarenakan adanya pengecualian yang diatur dalam PP No.37/2021, khususnya bagi pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap. Disini seharusnya Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan tidak perlu memberikan pengecualian atas manfaat Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan karena praktek di negara lain justru memberikan perlindungan bagi pekerja yang tidak dapat lagi bekerja karena akibat cacat (sebagian maupun tetap).

Abstract

The Job Loss Insurance program is regulated under Law No. 6 of 2023 and Government Regulation No. 37 of 2021 concerning the Implementation of the Job Loss Insurance Program (GR No. 37/2021), where the benefits of The Job Loss Insurance program are intended for workers who are laid off or lose their jobs. However, it turns out that not all workers who are laid off can receive The Job Loss Insurance benefits due to exceptions stipulated in PP No. 37/2021, especially for workers who are laid off due to permanent total disability. In this matter, The Job Loss Insurance should not need to provide exceptions to The Job Loss Insurance benefits because practices in other countries actually provide protection for workers who can no longer work due to disability (partial or permanent).

PENDAHULUAN

Jaminan sosial merupakan perwujudan dari amanat Pasal 28 H ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945, yang menegaskan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Kemudian hal ini ditindaklanjuti dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN).

Jaminan sosial diartikan sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak, sedangkan pengertian dari Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggaraan jaminan sosial. Oleh karenanya, untuk menjamin pelaksanaan atas jaminan sosial tersebut, maka diperlukan suatu lembaga yang dapat melaksanakan program-program jaminan sosial.

Dalam hal ini, dibentuklah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yakni suatu lembaga yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS), yang mengatur 2 (dua) jenis badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan Nasional, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP).

Pada dasarnya jaminan sosial merupakan hak yang melekat bagi manusia karena jaminan sosial merupakan program yang bersifat universal yang harus diterapkan oleh semua negara¹, sehingga diperlukan adanya instrumen hukum yang menjadi dasar serta mengatur secara teknis mengenai jaminan sosial guna menjamin terlaksana hak atas jaminan sosial bagi setiap warga negara.

Dalam perkembangannya kemudian, lahir Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, telah mengubah ketentuan di bidang jaminan sosial antara lain adalah Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang dalam hal ini terdapat penambahan dalam program jaminan sosial yakni Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), sehingga secara keseluruhan program jaminan sosial meliputi Jaminan Kesehatan Nasional, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, Jaminan Kematian, dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan, dimana Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) merupakan jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan Pelatihan Kerja.

Dengan adanya penambahan program JKP dalam kedua undang-undang tersebut, maka selanjutnya pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Dalam ketentuan tersebut diatur mulai dari tujuan JKP, syarat kepesertaan, iuran, manfaat, hingga pengaturan sanksi. Dengan kata lain, keberadaan program JKP telah memiliki legitimasi yang valid mulai dari ketentuan undang-undang hingga peraturan pelaksanaan dalam peraturan pemerintah.

Selanjutnya, sebagaimana tertuang dalam Penjelasan Umum PP No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, disebutkan bahwa landasan pemikiran lahirnya program JKP adalah sebagai akibat tidak adanya jaminan sosial bagi Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja, dimana pekerja tersebut untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari menggunakan manfaat JHT. Oleh karenanya, ketika Pekerja/Buruh mengalami kehilangan pekerjaan tentu akan berdampak terhadap derajat status sosialnya serta menghadapi resiko ekonomi akibat hilangnya pendapatan untuk mempertahankan kehidupannya yang layak bagi dirinya dan keluarganya. Dengan demikian, penyelenggaraan JKP bertujuan mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan/terkena Pemutusan Hubungan Kerja sebagai motivasi untuk bekerja kembali atau berusaha mandiri.

¹ Asyhadie Zaeni. (2008). *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Rajawali. hlm. 21.

Persyaratan utama bagi pekerja yang berhak memperoleh manfaat JKP adalah Pekerja/Buruh yang bekerja pada usaha besar dan usaha menengah yang telah diikutsertakan pada program JKN, JKK, JKM, JHT, dan JP, Sedangkan Pekerja/Buruh yang bekerja pada usaha mikro dan usaha kecil, diikutsertakan sekurang-kurangnya pada program JKN, JKK, JKM, dan JHT.

Namun ternyata tidak semua pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dapat mengakses dan layak menjadi penerima manfaat JKP. Hal ini dikarenakan adanya pengecualian bagi peserta yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan sebab tertentu, dimana salah satunya adalah bagi pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap. Pengecualian tersebut tentunya patut dipertanyakan karena manfaat JKP tentunya akan sangat membantu bagi pekerja tersebut yang mengalami cacat total tetap.

Seharusnya jaminan sosial mampu memberikan rasa aman (*security*) yang dapat menjamin warga negara dan khususnya pekerja dari berbagai ancaman risiko ekonomi yang disebabkan oleh kejadian atau menurunnya pendapatan ketika berhenti bekerja.² Sehingga tidak perlu adanya pengecualian bagi penerima manfaat program jaminan sosial sepanjang persyaratan utama kepesertaan telah terpenuhi, khususnya bagi pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap.

Oleh karenanya, jika program JKP tidak memberikan pengecualian atas syarat penerima manfaat JKP, maka tentunya program JKP memiliki peran yang sangat penting untuk memberikan perlindungan bagi pekerja yang mengalami PHK, khususnya bagi pekerja karena cacat total tetap. Sehingga pekerja yang mengalami PHK akibat cacat total tetap dapat terus melanjutkan kehidupannya serta mempertahankan derajat dan martabatnya dalam kehidupan bermasyarakat.

Dengan demikian perlu ditinjau kembali adanya pengecualian penerima manfaat JKP bagi pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap. Manfaat JKP seharusnya sangat diperlukan bagi pekerja yang mengalami PHK akibat cacat total tetap, oleh karenanya memerlukan kajian dan pendalaman lebih lanjut terkait adanya pengecualian penerimaan manfaat program JKP bagi pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap.

Tulisan ini akan menganalisis mengenai pengecualian penerimaan manfaat JKP bagi peserta yang mengalami PHK karena cacat total tetap, yang dimana seharusnya pekerja yang mengalami PHK akibat cacat total tetap dapat menerima manfaat dari program JKP. Oleh karenanya, dalam penulisan ini terdiri dari beberapa bagian yakni Bagian 1 pendahuluan, Bagian 2 Metode Penelitian, Bagian 3 pembahasan tentang pengaturan JKP di Indonesia, Bagian 4 pengaturan JKP di negara lain khususnya bagi pekerja yang mengalami cacat (sebagian atau total permanen), dan Bagian 5 Manfaat JKP yang seharusnya diterima bagi pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap.

METODE PENELITIAN

Penyusunan penelitian hukum dengan judul “Pengecualian Penerimaan Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan Bagi Pekerja yang Mengalami PHK karena Cacat Total Tetap”, menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pendekatan peraturan perundang-undangan dan penelitian yang berhubungan dengan studi

² Sulastomo. (2008). *Sistem Jaminan Sosial Nasional Sebuah Introduksi*. Jakarta: Rajawali Pers. hlm. 4

pustaka atau kajian dokumen³. Bahan-bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, serta bahan sekunder berupa berupa publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi meliputi buku-buku teks, dan jurnal-jurnal hukum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (PP No.37 Tahun 2021) mengecualikan penerimaan manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) bagi pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap sebagaimana tertuang dalam Pasal 20 ayat (1) huruf b PP No. 37 Tahun 2021, dimana seharusnya tidak perlu adanya pengecualian manfaat bagi pekerja yang mengalami PHK akibat cacat total tetap sebagaimana diterapkan pada negara-negara lain seperti Argentina, Kanada, Chili, Cina, dan lain sebagainya, dimana pekerja di negara-negara tersebut juga berhak mendapatkan manfaat dari program asuransi pengangguran yang serupa dengan JKP. Setidaknya ada sebagian manfaat yang dapat diterima oleh pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap seperti manfaat uang tunai, manfaat pelatihan kerja bagi disabilitas, dan manfaat informasi pasar kerja bagi disabilitas.

Pembahasan

Pengaturan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan di Indonesia

Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang lahir dari Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, merupakan jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan Pelatihan Kerja. Jaminan sosial ini adalah sebagai bentuk implementasi dari amanat Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 H ayat (3) yang mengamanatkan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.

Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional pada dasarnya merupakan program negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui SJSN, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, pensiun, atau meninggal dunia.

Selanjutnya dalam rangka mewujudkan pelaksanaan jaminan sosial yang berkeadilan, lahirlah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Undang-Undang ini mengatur 2 (dua) jenis badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan Nasional, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP).

³ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji. (2007). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Cetakan ke-13, Jakarta: Raja Grafindo Persada. hlm. 14.

Merujuk kepada Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 102 Tahun 1952, perlindungan atas jaminan sosial diberikan secara menyeluruh kepada seluruh warga negara dari anggota ILO⁴. Selanjutnya mengacu pada Konvensi ILO No. 168 Tahun 1988 tentang Promosi Kesempatan Kerja dan Perlindungan terhadap Pengangguran, juga ditekankan perlunya dibentuk skema kompensasi bagi pengangguran, dimana sistem jaminan sosial juga harus memberikan bantuan untuk mendapatkan pekerjaan dan dukungan ekonomi kepada mereka yang secara terpaksa harus menganggur.⁵ Tentunya Konvensi-Konvensi ILO tersebut menekankan perlunya perlindungan bagi warga yang secara terpaksa tidak mendapatkan pekerjaan, sama halnya dengan program jaminan kehilangan pekerjaan yang memberikan perlindungan bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja atau kehilangan pekerjaan.

Sejalan dengan hal tersebut, Michael Whincup menyebutnya dengan istilah asuransi pengangguran (*unemployment benefit*) atau tunjangan pencari kerja (*jobseeker allowance*), yang pada intinya ditujukan bagi seseorang yang tidak memiliki pekerjaan dan sebagai penopang pendapatan namun disertai kewajiban bagi orang tersebut untuk mencari pekerjaan atau mengikuti pelatihan kerja.⁶ Sehingga dengan adanya program bagi pengangguran atau bagi pekerja yang telah kehilangan pekerjaan sangatlah berdampak signifikan untuk menunjang kehidupan sehari-hari.

Oleh karena itu, ketika pertama kalinya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja lahir, dimana di dalamnya memuat perbaikan, penghapusan dan penambahan undang-undang yang dua diantaranya adalah Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, merupakan suatu perubahan positif dengan menambahkan program jaminan kehilangan pekerjaan.

Sebagaimana tertuang dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kemudian diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sebagaimana telah disahkan menjadi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut **UUCK**), telah mengubah Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN dengan menambahkan 1 (satu) program baru yakni Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Selanjutnya juga tertuang dalam Pasal 83 UUCK yang mengubah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menambahkan program jaminan kehilangan pekerja sebagai salah satu jenis program jaminan sosial yang baru.

Sehingga secara keseluruhan, jenis program jaminan sosial yang diatur dalam ketentuan UU CK Pasal 18 UU No. 40 Tahun 2004 yakni meliputi Jaminan Kesehatan, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian; dan jaminan kehilangan pekerjaan. Lebih lanjut, syarat ketentuan bagi peserta yang berhak

⁴ Konvensi ILO tentang Standar Minimal Jaminan Sosial, Konvensi ILO No. 102 Tahun 1952, hlm. 7.

⁵ Konvensi ILO tentang Promosi Kesempatan Kerja dan Perlindungan terhadap Pengangguran, Konvensi ILO No. 168 Tahun 1988, hlm. 4.

⁶ Michael Whincup. (1995). *Modern Employment Law A Guide To Job Security And Safety*, edisi ke-8. London: Buitenworth-Heinemann Ltd. Hlm. 221

mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan disebutkan dalam Pasal 46A UUCK (perubahan UU No. 40 Tahun 2004), yakni sebagai berikut:

- 1) *Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan.*
- 2) *Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat.*
- 3) *Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyelenggaraan jaminan kehilangan pekerjaan diatur dalam Peraturan Pemerintah.*

Selain itu Pasal 46D ayat (4) UUCK mengamanatkan untuk membentuk peraturan pelaksanaan mengenai manfaat dan masa kepesertaan tertentu JKP yang diatur dalam Peraturan Pemerintah. Dalam hal ini, lahirlah Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, dimana didalamnya mengatur tentang syarat-syarat teknis kepesertaan serta akses manfaat program bagi peserta.

Tujuan utama dari lahirnya program Jaminan Kehilangan Pekerjaan juga tertera dalam Penjelasan Umum Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, disebutkan bahwa landasan pemikiran lahirnya program JKP adalah sebagai akibat tidak adanya jaminan sosial bagi Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. Sehingga sasaran utama dari program JKP adalah para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja atau kehilangan pekerjaannya.

Pekerja/Buruh yang mengalami kehilangan pekerjaan tentu akan berdampak terhadap derajat status sosialnya menghadapi resiko ekonomi akibat hilangnya pendapatan untuk mempertahankan kehidupannya yang layak bagi dirinya dan keluarganya. Oleh karena itu, penyelenggaraan JKP bertujuan mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan atau terkena Pemutusan Hubungan Kerja sebagai motivasi untuk bekerja kembali atau berusaha mandiri.

Ketentuan teknis mengenai persyaratan kepesertaan program JKP diuraikan lebih lanjut dalam Pasal 4 PP No. 37 Tahun 2021, yang pada intinya menyebutkan bahwa peserta JKP adalah warga negara Indonesia, belum mencapai usia 54 (lima puluh empat) tahun pada saat mendaftar, mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha, Pekerja/Buruh yang bekerja pada usaha besar dan usaha menengah diikutsertakan pada program JKN, JKK, JKM, JHT, dan JP. Sedangkan Pekerja/Buruh yang bekerja pada usaha mikro dan usaha kecil, diikutsertakan sekurang-kurangnya pada program JKN, JKK, JKM, dan JHT, dan terakhir adalah peserta JKP yang juga terdaftar pada program JKN merupakan pekerja penerima upah pada badan usaha.

Adapun manfaat dari program JKP adalah sebagaimana disebutkan dalam Pasal 46D UUCK maupun Pasal 18 PP No. 37 Tahun 2021 yakni berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan Pelatihan Kerja. Selanjutnya uraian atas masing-masing manfaat tersebut disebutkan dalam Pasal 21, Pasal 25, dan Pasal 30 PP No. 37 Tahun 2021, yang pada intinya sebagai berikut:

- a. Manfaat Uang Tunai, diberikan setiap bulan paling banyak 6 (enam) bulan Upah dengan ketentuan sebagai berikut:
 1. sebesar 45 % (empat puluh lima persen) dari Upah untuk 3 (tiga) bulan pertama; dan

2. sebesar 25 % (dua puluh lima persen) dari Upah untuk 3 (tiga) bulan berikutnya.
- b. Manfaat akses informasi pasar kerja diberikan dalam bentuk layanan informasi pasar kerja, dan/atau bimbingan jabatan.
- c. Manfaat Pelatihan Kerja diberikan berupa pelatihan berbasis kompetensi yang dapat dilakukan melalui integrasi akses informasi pasar kerja dan sistem informasi BPJS Ketenagakerjaan dalam Sistem Informasi Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, manfaat Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan secara daring dan/atau luring.

Sedangkan iuran untuk program JKP adalah sebesar 0,46% dari upah sebulan yang dibayarkan oleh pemerintah pusat dan sumber pendanaan JKP. Dalam hal ini pendanaan dari pemerintah adalah sebesar 0,22% dari upah sebulan dan sisanya dari pendanaan JKP yang diambil (rekomposisi) dari iuran JKK sebesar 0,14% dan iuran JKM sebesar 0,10%. Adapun batas upah maksimal adalah sebesar Rp. 5.000.000,00 (lima juta Rupiah).

Selain itu juga terdapat syarat kepesertaan atas JKP yang tercantum dalam Pasal 4 ayat (4) dimana pada intinya menyebutkan syarat kepesertaan harus mengikuti program JKN sebagai pekerja penerima upah. Namun demikian, juga disebutkan syarat pengecualian dalam Pasal 20 ayat (1) PP No. 37 Tahun 2021, dimana pada intinya manfaat JKP dikecualikan bagi peserta yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan mengundurkan diri, cacat total tetap, pensiun, dan meninggal dunia.

Dalam hal ini, pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap dikecualikan untuk menerima manfaat JKP atau tidak berhak atas manfaat JKP. Meskipun pada dasarnya kondisi kejadian yang dialami pekerja tersebut bukanlah kehendak dari pekerja melainkan situasi yang tiba-tiba yang dialami oleh pekerja sebagai suatu musibah.

Pada dasarnya, lahirnya program JKP merupakan perubahan positif yang mampu memberikan rasa aman bagi pekerja ketika mengalami PHK atau kehilangan pekerjaan karena masih dapat mampu mempertahankan derajat kehidupan yang layak. Namun ternyata terdapat pengecualian bagi pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap sebagaimana tertuang dalam Pasal 20 ayat (1) huruf b PP No. 37 Tahun 2021.

Definisi cacat total tetap diuraikan dalam bagian penjelasan Pasal 20 ayat (1) huruf b PP No. 37 Tahun 2021, yakni cacat yang mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Selain itu juga terdapat kategori tingkatan mengenai cacat sebagaimana diuraikan dalam bagian penjelasan Pasal 25 ayat (2) huruf b angka 3 Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, yakni diantaranya:

- a. Cacat sebagian anatomis adalah berkurang atau hilangnya sebagian anggota badan yang mengakibatkan berkurang atau hilangnya kemampuan bekerja.
- b. Cacat sebagian fungsi adalah berkurang atau hilangnya sebagian fungsi anggota badan yang mengakibatkan berkurang atau hilangnya kemampuan bekerja.
- c. Cacat total tetap adalah cacat yang mengakibatkan ketidakmampuan untuk bekerja.

Sehingga meskipun peserta JKP tersebut telah memenuhi persyaratan administrasi sebagai peserta penerima manfaat JKP dan juga mengalami PHK, namun ternyata Pasal 20 ayat (1) huruf b mengecualikan bagi pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap, atau dengan kata lain pekerja tersebut tidak berhak untuk menerima manfaat JKP secara keseluruhan, baik berupa manfaat uang tunai, pelatihan kerja, ataupun informasi pasar kerja.

Tentunya ketentuan Pasal 20 ayat (1) huruf b PP No. 37 Tahun 2021 tersebut dapat dikatakan telah menyimpang dari tujuan pemberian JKP yakni sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46B ayat (2) UU CK, yang menyebutkan bahwa Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan, dimana tujuan ini bersifat universal bagi seluruh pekerja yang kehilangan pekerjaan dan tidak semestinya dipilah-pilah berdasarkan sebab dan alasan mereka kehilangan pekerjaan, dalam hal ini khususnya bagi pekerja yang mengalami PHK akibat cacat total tetap.

Dengan kata lain, pelaksanaan atas penyelenggaraan program jaminan sosial menghadapi kenyataan yang sangat “*fragmented*”, baik dari aspek pemberian manfaat, pengelompokan peserta program maupun badan penyelenggaranya.⁷ Sehingga dapat dikatakan bahwasanya pelaksanaan program JKP masih belum mampu memberikan kestabilan ekonomi bagi semua pekerja khususnya bagi pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tersebut.

Disinilah seharusnya hukum berperan untuk menstabilkan keadaan masyarakat, memadukan mekanisme yang ditunjang oleh peraturan, serta adanya keselerasan dan keadilan bagi masyarakat, khususnya permasalahan ekonomi.⁸ Dengan kata lain hilangnya pekerjaan menimbulkan ketidakseimbangan ekonomi bagi pekerja, oleh karenanya JKP diharapkan mampu memberikan kestabilan ekonomi bagi pekerja saat mengalami PHK atau kehilangan pekerjaan.

Sejalan dengan hal tersebut, Iman Soepomo berpendapat bahwa perlindungan pekerja meliputi perlindungan sosial yang diartikan sebagai usaha-usaha yang memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia dan juga sebagai anggota masyarakat maupun anggota keluarga, selanjutnya juga meliputi perlindungan ekonomi yang merupakan usaha-usaha pekerja/buruh untuk memberikan buruh/pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan hidup sehari-hari untuk dirinya dan keluarganya.⁹ Dengan demikian dengan adanya program JKP seharusnya sejalan dengan tujuan dari perlindungan pekerja sebagaimana teori yang dipaparkan oleh Iman Soepomo tersebut.

JKP sebagai salah satu bentuk dari jaminan sosial seharusnya mampu memberikan perlindungan yang diberikan kepada masyarakat dari *economic and social distress* yang disebabkan oleh penghentian pembayaran upah (tidak bekerja), dimana perlindungan tersebut diberikan kepada anggota masyarakat melalui manfaat program.¹⁰ Oleh karenanya JKP seharusnya menjadi jaring pengaman yang berlaku bagi semua peserta pada saat terjadi penghentian pembayaran upah atau tidak lagi bekerja, khususnya bagi pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap.

Tugas negara untuk memberikan perlindungan dimaknai sebagai kewajiban pemerintah untuk memberi dan menyediakan sarana bagi kepentingan umum yang mencakup

⁷ Sulastomo. (2008). *Op.Cit.*, hlm. 40

⁸ Rosemary Hunter, Richard Ingleby, dan Richard Johnstone. (1995). *Thinking About Law, Perspective on The History, Philosophy and Sociology of Law*. Australia: Allen & Unwin. hlm.61

⁹ Soepomo. (1979). *Hukum Perburuhan bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Perlindungan Buruh)*. Cetakan ke-3. Jakarta: PT Pradnya Paramita., hlm. 8.

¹⁰ Uwiyono, Aloysius, dkk. (2018). *Asas-asas Hukum Perburuhan*, cetakan ketiga. Jakarta: Rajawali Pers. hlm. 112.

perlindungan kepada warga negaranya termasuk pekerja/buruh.¹¹ Oleh karenanya pewujudan perlindungan yang diberikan oleh pemerintah adalah melalui peraturan pelaksana yang dituangkan dalam bentuk peraturan pemerintah yang memberikan perlindungan secara menyeluruh.

Sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 16 UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN yang menyatakan secara tegas bahwa “setiap peserta berhak memperoleh manfaat dan informasi tentang pelaksanaan program jaminan sosial yang diikuti”, dengan demikian seharusnya akses kepesertaan adalah sejalan dengan akses manfaat. Berdasarkan hal tersebut, maka ketentuan PP No 37 Tahun 2021 yang membatasi akses manfaat karena alasan PHK yang dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf b dapat dikatakan bertentangan dengan Pasal 16 UU SJSN meskipun pekerja adalah peserta JKP yang telah memenuhi syarat.

Hal ini semakin diperkeruh dengan adanya praktek penyelewengan yang dilakukan oleh pengusaha ketika ingin melakukan PHK terhadap pekerjanya yang mengalami cacat total tetap, dimana pengusaha justru meminta pekerja untuk mengundurkan diri sehingga proses PHK relatif lebih mudah dan murah, tentunya pengusaha berupaya menghindari dari kewajiban pembayaran pesangon. Pada gilirannya pekerja yang diminta untuk mengundurkan diri tersebut berdampak pada kehilangan pendapatan, tidak mendapatkan pesangon, dan ditambah pula tidak mendapatkan manfaat JKP.

Adapun jika membandingkan dengan ketentuan UU No. 40 Tahun 2004, hak atas manfaat bagi pekerja yang mengalami cacat total tetap berdasarkan pada UU No. 40 Tahun 2004 yakni mendapatkan manfaat berupa uang tunai dari jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan hari tua (JHT), dan jaminan pensiun (JP) sebagaimana disebutkan dalam Pasal 31 ayat (1), Pasal 37 ayat (1), Pasal 41 ayat (7) UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN.

Disini terlihat bahwasanya ketentuan UU No. 40 Tahun 2004 lebih memberikan perlindungan terhadap pekerja yang mengalami cacat total tetap, atau dengan kata lain pekerja yang mengalami cacat total tetap juga berhak atas manfaat JKK, JHT dan JP berupa uang tunai. Dengan demikian, UU No. 40 Tahun 2004 telah memberikan perlindungan yang menyeluruh bagi pekerja yang mengalami cacat total tetap.

Sejalan dengan hal tersebut, sebagaimana diuraikan dalam Pasal 49 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, bagi pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja juga berhak mendapatkan program kembali bekerja (*Return To Work*). Selanjutnya, pengaturan lebih rinci tertuang dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 10 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Program Kembali Kerja Serta Kegiatan Promotif dan Kegiatan Preventif Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja, khususnya termuat dalam Pasal 4 ayat (1) dimana manfaat program kembali kerja diantaranya adalah berupa pelayanan kesehatan, rehabilitasi, dan pelatihan kerja.

Pada program kembali kerja yang dimaksud dalam Permenaker No. 10 Tahun 2016 tersebut, ditujukan agar pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dapat kembali bekerja pada perusahaannya atau perusahaan asal. Dalam hal ini, lembaga pelatihan akan

¹¹ Helena Poerwanto dan Syaifullah. (2005). *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Ed. I, Cet. Ke-1. Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum UI, hlm.8.

memberikan surat keterangan kepada pimpinan perusahaan sebagai pertimbangan untuk menempatkan kembali pekerja.

Program kembali kerja tentunya tidak dapat diterapkan bagi pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap, dikarenakan pihak perusahaan yang telah melakukan PHK tersebut sudah tidak berkenan untuk mempekerjakan pekerja tersebut setelah mengalami cacat total tetap. Oleh karenanya diperlukan pelatihan khusus bagi pekerja yang mengalami cacat total tetap untuk menyesuaikan dengan keterampilan dan kondisi kecacatannya sehingga dapat memasuki pasar kerja dan mencari perusahaan baru.

Untuk itulah seharusnya manfaat program JKP berupa pelatihan kerja dapat diberikan kepada pekerja yang mengalami PHK akibat cacat total tetap, dan tentunya manfaat lain berupa informasi pasar kerja perlu disediakan khusus bagi penyandang disabilitas. Selain itu manfaat uang tunai juga seharusnya dapat diberikan kepada pekerja yang mengalami cacat total tetap mengingat UU No. 40 Tahun 2004 juga memberikan hak manfaat berupa uang tunai dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun.

Manfaat program JKP yang diatur dalam PP No. 37 Tahun 2021 juga seharusnya mengikuti standar yang diatur dalam UU No. 40 Tahun 2004, dimana ketentuan UU No. 40 Tahun 2004 memberikan perhatian penuh terhadap peserta yang mengalami cacat total tetap, terlebih lagi pendanaan program JKP diambil (rekomposisi) dari iuran jaminan kecelakaan kerja sebesar 0,14 % (nol koma empat belas persen). Sehingga tidak ada alasan yang dapat dibenarkan untuk memberikan pengecualian hak penerimaan manfaat JKP bagi pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap.

Pada dasarnya pekerja yang mengalami cacat total tetap tentunya sudah tidak lagi memiliki kemampuan bekerja secara tetap atau total, dan mengakibatkan timbulnya risiko ekonomis bagi penderitanya.¹² Oleh karenanya perlu adanya penyesuaian keterampilan baru untuk kembali memasuki dunia kerja selama pekerja tersebut masih berusia produktif, disinilah seharusnya peranan dari program JKP yang diperuntukkan bagi pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap agar pekerja tersebut bisa kembali bekerja pada perusahaan yang baru serta tetap dapat mempertahankan derajat status sosial dan ekonominya sebagaimana tujuan dari jaminan sosial.

Oleh karena itu, program JKP tidak seharusnya memberikan pengecualian bagi pekerja yang mengalami PHK terlepas dari apapun alasannya, khususnya bagi pekerja yang mengalami PHK akibat cacat total tetap. Sehingga tujuan dari JKP dapat sejalan dengan semangat konstitusi UUD 1945 dan UU SJSN, yakni untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja tersebut kehilangan pekerjaan atau terkena Pemutusan Hubungan Kerja akibat cacat total tetap.

Penerapan Manfaat JKP di Negara Lain Bagi Pekerja Yang Mengalami Cacat

Jaminan Sosial bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja dari risiko sosial-ekonomi yang dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaan, sehingga diharapkan dengan adanya jaminan sosial maka dapat memberikan ketenangan bagi pekerja serta mampu meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas dalam bekerja.¹³ Tak terkecuali dengan Jaminan

¹² Zaeni Asyhadie, (2008). *Op. Cit.*, hlm.126.

¹³ Lalu Husni. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, edisi revisi, cet.14. Jakarta: Rajawali Pers. hlm. 151.

Kehilangan Pekerjaan (JKP), yang juga bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja atas hilangnya pekerjaan akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga tidak memiliki pendapatan atau penghasilan.

Dengan hilangnya pekerjaan, maka terhentilah penghasilan atau pendapatan bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Oleh karenanya jaminan sosial juga memberikan perlindungan bagi pekerja untuk menghadapi risiko sosial-ekonomi yang disebabkan terhentinya penghasilan atau pendapatan pekerja.¹⁴ Dengan kata lain, hilangnya pekerjaan akibat PHK tentunya menyebabkan terhentinya penghasilan, sehingga diperlukan adanya manfaat dari program JKP.

Oleh karena itu, dengan adanya pengecualian manfaat JKP pada PP No. 37 Tahun 2021 sejatinya tidak sejalan dengan prinsip negara *welfare state* dimana seharusnya negara berperan penting untuk melindungi hak-hak asasi warga negaranya, termasuk dalam hal pekerjaan dan penghidupan yang sesuai kelayakannya.¹⁵ Terlebih manfaat program JKP tentunya sangat membantu untuk meningkatkan derajat kehidupan pekerja pada saat mengalami pemutusan hubungan kerja atau kehilangan pekerjaan.

Pada dasarnya skema yang ditawarkan oleh program JKP serupa dengan skema asuransi pengangguran (*unemployment insurance*) yang diterapkan di negara berkembang dan negara maju untuk melindungi pekerja dari risiko kehilangan pekerjaan, dimana program ini memberikan dukungan pendapatan dengan adanya persyaratan pencarian kerja atau terlibat aktif dalam pasar tenaga kerja.¹⁶ Disini seharusnya program JKP tidak perlu mencantumkan syarat pengecualian bagi pekerja yang mengalami PHK akibat cacat total tetap, melainkan perlu adanya pemilahan kriteria manfaat yang dapat diperoleh untuk jenis PHK tertentu sehingga seluruh peserta tetap dapat mengakses sebagian atau seluruhnya manfaat dari program JKP.

Berdasarkan hal tersebut, mengacu pada praktek di negara-negara lain, program JKP atau yang dikenal dengan *unemployment insurance* juga merupakan bagian dari program-program yang ada pada sistem jaminan sosial pada negara-negara tersebut. Disini tentunya program JKP yang juga mensyaratkan adanya pencarian kerja bagi peserta yang hendak memperoleh manfaat JKP, juga memiliki kesamaan dengan program yang berlaku pada *unemployment insurance*. Meskipun terlihat bahwasanya program *unemployment insurance* memiliki cakupan yang lebih luas ketimbang JKP.

Program *unemployment insurance* tidak hanya berlaku bagi pekerja yang mengalami PHK, namun juga bagi pengangguran yang belum mendapatkan pekerjaan. Tentunya cakupan program maupun pendanaan (iuran) pada *unemployment insurance* tergantung pada perekonomian di masing-masing negara. Meskipun persyaratan utama untuk memperoleh manfaat dari program *unemployment insurance* pada umumnya memiliki kesamaan hampir di semua negara karena mendasarkan pada konvensi ILO.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh *International Labour Organization* (ILO) di beberapa negara pada tahun 2013, mengenai penerapan asuransi pengangguran

¹⁴ *Ibid*, hlm. 152.

¹⁵ Siti Hajati Hoesin dan Fitriana. (2023). *Memahami Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial di Indonesia*. cetakan kesatu. Jakarta: Damera Press. hlm. 5.

¹⁶ Antonia Asenjo, Clemente Pignatti. (2019). *Unemployment Insurance Schemes Around the World: Evidence and Policy Options*. Research Department Working Paper No. 49, ILO. hlm. 6.

(*unemployment insurance*) tersebut, ternyata terdapat beberapa negara yang memberikan perhatian serta dukungan kepada pekerja atau pencari kerja yang mengalami disabilitas melalui program asuransi pengangguran (*unemployment insurance*), yakni diantaranya Argentina, Bahrain, Kanada, Chili, Cina, Denmark, Perancis, Jerman, Jepang, Korea Selatan, Mongolia, Thailand, Amerika Serikat, dan Vietnam.¹⁷

Dalam hal ini, dapat dilihat beberapa contoh menarik dari negara-negara tersebut yang menerapkan asuransi pengangguran (*unemployment insurance*) seperti misalnya Argentina yang menerapkan skema asuransi pengangguran yang memberikan perhatian terhadap penyandang disabilitas, meskipun tidak secara spesifik pengaturannya, namun program tersebut memberikan insentif khusus bagi sektor swasta untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dengan ketentuan kuota sebesar 4 persen yang harus diisi pada sektor publik.¹⁸ Kemudian Kanada yang menerapkan program asuransi pengangguran dengan mendanai penyandang disabilitas untuk dapat kembali bekerja atau memasuki pasar kerja, seperti misalnya terdapat manfaat program berupa tunjangan kesempatan bagi penyandang disabilitas dan insentif bagi organisasi sosial yang membantu penyandang disabilitas untuk kembali memasuki pasar kerja atau untuk berwirausaha.¹⁹

Selanjutnya Negara Chili, dalam hal ini memberikan perlindungan kepada para pekerja penyandang disabilitas yang masih berusia produktif melalui program jaminan pengangguran,²⁰ sedangkan China memberikan manfaat program bagi penyandang disabilitas berupa uang tunai dan pengeluaran untuk keperluan sehari-hari melalui program *dibao* seperti makanan, pakaian, BBM, tagihan listrik, medis, perumahan, dan pendidikan anak.²¹

Adapun Jepang memberikan perhatian kepada pekerja disabilitas dengan menerapkan kewajiban bagi setiap perusahaan yang memiliki sekurang-kurangnya 200 karyawan untuk mempekerjakan setidaknya 1,8 persen bagi penyandang disabilitas. Disini peranan lembaga *Hello Work* juga membantu penyandang disabilitas untuk merekrut dan mempersiapkan penyandang disabilitas untuk menyesuaikan pada tempat kerja. Selain itu penyandang disabilitas juga berhak atas tunjangan pencari kerja tergantung dari masa iur yang pernah dijalaninya.²² Sementara itu Thailand, pada tahun 2003 mulai menerapkan program jaminan pengangguran yang baru efektif setahun kemudian yakni pada tahun 2004. Pada tahun 2011, Thailand menerapkan kebijakan yang mewajibkan perusahaan yang memiliki sekurangnya 100 orang pekerja untuk mempekerjakan 1 orang penyandang disabilitas dan 1 orang tambahan untuk setiap kelipatan 50 pekerja.²³

Jika membandingkan dengan skema asuransi pengangguran (*unemployment insurance*) yang diterapkan oleh beberapa negara tersebut, dimana skema asuransi pengangguran tersebut juga serupa dengan jaminan kehilangan pekerjaan namun memiliki cakupan yang lebih luas, terlihat bahwasanya pekerja atau para pencari kerja yang mengalami disabilitas (cacat total tetap atau sebagian) diberikan perlindungan dan berhak untuk manfaat atas

¹⁷ John Carter, Michael Bedard, dan Celine Peyron Bista. (2013). *Comparative Review of Unemployment and Employment Insurance Experiences in Asia and Worldwide*. Bangkok: ILO, hlm. 40-79.

¹⁸ *Ibid.* hlm. 40-42.

¹⁹ *Ibid.* hlm. 46-49.

²⁰ *Ibid.* hlm. 50-53.

²¹ *Ibid.* hlm. 54-56.

²² *Ibid.* hlm. 67-71.

²³ *Ibid.* hlm. 79-81.

program asuransi pengangguran. Tentunya program JKP yang ada di Indonesia perlu mencontoh penerapan yang ada negara-negara tersebut, yakni mampu memberikan perlindungan bagi pekerja yang mengalami PHK akibat cacat total tetap.

Meskipun program JKP di Indonesia baru diterapkan dan belum memiliki cakupan yang lebih luas daripada program asuransi pengangguran (*unemployment insurance*), namun setidaknya program ini secara bertahap telah meningkatkan perbaikan dalam sistem jaminan sosial serta berdampak positif pada perkembangan hukum ketenagakerjaan. Dimana sistem jaminan sosial juga merupakan salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja untuk menghindari resiko sosial-ekonomi.

Hukum ketenagakerjaan seharusnya mampu memberikan jaminan kesejahteraan masyarakat yang sedang bekerja berdasarkan pada asas manfaat, perlindungan, nilai keadilan dan ketertiban, sehingga memberikan kestabilan ekonomi global serta meminimalisir pengangguran.²⁴ Oleh karena itu, program JKP seharusnya juga mampu memberikan jaminan kesejahteraan serta perlindungan bagi pekerja tanpa terkecuali.

Dengan adanya program JKP, tujuan dari jaminan sosial akan dapat tercapai yakni memberikan perlindungan bagi pekerja pada saat tertimpa resiko ekonomi yakni hilangnya pekerjaan, khususnya bagi pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap. Sehingga pada akhirnya tidak terdapat diskriminasi dalam pemberian manfaat atas program JKP bagi pekerja yang mengalami PHK atau kehilangan pekerjaan, sebagaimana berlaku pada program asuransi pengangguran yang diterapkan di berbagai negara.

Manfaat JKP Yang Seharusnya Diterima Bagi Pekerja Yang Mengalami PHK Karena Cacat Total Tetap

Jaminan sosial seharusnya mampu memberikan perlindungan yang diberikan kepada masyarakat dari *economic and social distress* yang disebabkan oleh penghentian pembayaran upah (tidak bekerja), dimana perlindungan tersebut diberikan kepada anggota masyarakat melalui manfaat program.²⁵ Oleh karenanya, JKP seharusnya menjadi jaring pengaman yang berlaku bagi semua peserta pada saat terjadi penghentian pembayaran upah atau tidak lagi bekerja, khususnya bagi pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap.

Tugas negara untuk memberikan perlindungan dimaknai sebagai kewajiban pemerintah untuk memberi dan menyediakan sarana bagi kepentingan umum yang mencakup perlindungan kepada warga negaranya termasuk pekerja/buruh.²⁶ Oleh karenanya program JKP seharusnya mampu memberikan perlindungan dan manfaat secara menyeluruh bagi pekerja yang mengalami PHK khususnya PHK dikarenakan cacat total tetap.

Sebagaimana telah diuraikan dalam pembahasan sebelumnya, program JKP di negara lain atau yang dikenal dengan istilah *unemployment insurance*, telah memberikan perlindungan bagi pekerja yang tidak lagi dapat bekerja dikarenakan mengalami cacat (sebagian ataupun total tetap). Sudah semestinya Negara Indonesia juga dapat menerapkan hal yang sama untuk memberikan perlindungan bagi pekerja yang tidak dapat lagi bekerja seperti semula atau mengalami PHK dikarenakan cacat total tetap.

²⁴ Manahan M.P Sitompul. (2021). *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Indonesia*. Depok: Rajawali Pers. hlm. 17.

²⁵ Uwiyono, Aloysius, dkk. (2018). *Op.Cit.*, hlm.112.

²⁶ Helena Poerwanto dan Syaifullah. (2005). *Op.Cit.*, hlm.8.

Manfaat dari program JKP sangatlah penting bagi pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap. Hal ini dikarenakan pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap tentunya harus mendapatkan perlindungan guna mempertahankan harkat dan martabat kehidupannya. Dengan kata lain, pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap tentunya berbeda dengan jenis PHK bukan karena cacat, sehingga resiko sosial-ekonomi yang dialami oleh pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap tentunya lebih berat ketimbang pekerja lainnya yang tidak mengalami cacat total tetap.

Dalam hal ini JKP seharusnya mampu memberikan perlindungan bagi pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap untuk tetap dapat melanjutkan kehidupannya dalam kondisi cacat total tetap serta tetap mampu menjaga harkat dan martabatnya sebagai manusia di dalam kehidupan bermasyarakat.

Dengan demikian idealnya manfaat program JKP juga dapat diberikan kepada pekerja yang mengalami cacat total tetap, meskipun tentunya terdapat perbedaan dari segi manfaat yang diberikan kepada pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap. Manfaat program JKP juga disesuaikan dengan kebutuhan pekerja yang mengalami cacat total tetap karena sifat pekerjaannya berbeda dengan para pekerja lainnya yang tidak mengalami cacat total tetap.

Oleh karena itu, perlu mempertimbangkan pemberian manfaat JKP bagi pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap. Dalam hal ini, terdapat beberapa pilihan manfaat program yang dapat diterapkan terkait hak manfaat JKP bagi pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap agar tetap dapat menerima manfaat program JKP, yakni sebagai berikut:

1. Manfaat uang tunai

Hal ini suatu kewajiban mengingat dana untuk program JKP diambil atau rekomposisi dari program JKK maka sudah sepatutnya pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap agar mendapat manfaat berupa uang tunai dari program JKP.

Dalam hal ini, dengan adanya manfaat berupa uang tunai maka dapat digunakan untuk keperluan sehari-hari selama pekerja tersebut belum mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kondisinya yang mengalami cacat total tetap. Sehingga pekerja tersebut masih dapat mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai manusia dalam kehidupan bermasyarakat tanpa perlu mengharapkan belas kasihan dari orang lain.

2. Manfaat Pelatihan Kerja bagi disabilitas

Manfaat ini tentunya dapat diselaraskan (sinkronisasi) dengan program yang ada pada JKK yakni program kembali kerja (*return to work*) namun disini lebih ditujukan bagi pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap dan akan bekerja pada perusahaan yang baru. Sehingga pekerja tersebut tentunya akan dipersiapkan untuk menambah keterampilan baru dalam memasuki dunia kerja pada perusahaan yang baru.

Pekerja yang mengalami PHK akibat cacat total tetap tentunya juga memiliki trauma untuk kembali bekerja, sehingga dengan adanya pelatihan yang khusus diberikan bagi pekerja penyandang disabilitas, diharapkan mampu memulihkan mental serta semangat bagi pekerja tersebut.

3. Manfaat Informasi Pasar Kerja bagi disabilitas

Informasi pasar kerja sangat penting mengingat tidak semua perusahaan memiliki posisi khusus bagi penyandang disabilitas, sehingga perlu adanya akses informasi pasar kerja

khusus dan spesifik yang ditujukan bagi penyandang disabilitas. Hal ini dapat dijalankan jika meniru pada negara Kanada yang bekerjasama dengan organisasi penyandang disabilitas untuk memberikan informasi pasar kerja, atau juga dapat meniru Jepang yang mewajibkan perusahaan skala besar untuk memberikan kuota bagi pekerja penyandang disabilitas.

Dengan demikian, para pekerja difabel (penyandang cacat) yang mengalami PHK, tetap dapat optimis untuk mendapatkan kembali pekerjaan melalui informasi pasar kerja yang ditujukan khusus bagi penyandang disabilitas. Informasi pasar kerja khusus bagi pekerja penyandang disabilitas merupakan hal yang sangat penting karena dapat memberikan dampak positif bagi dunia ketenagakerjaan di Indonesia, serta juga dapat mengurangi jumlah pengangguran.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, tentunya PP No. 37 Tahun 2021 tidak perlu memberikan pengecualian atas penerimaan manfaat JKP bagi pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap, karena hal ini tentunya dapat bertentangan dengan semangat dari Sistem Jaminan Sosial Nasional sebagaimana tertuang dalam UU No. 40 Tahun 2004 dimana jaminan sosial bertujuan untuk mempertahankan status dan derajat sosial pekerja dalam menghadapi resiko ekonomi.

Jaminan sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial karena jaminan sosial mampu memberikan perlindungan kepada pekerja karena berkurangnya pendapatan pada saat pekerja tertimpa risiko-risiko tertentu.²⁷ Sehingga dengan adanya JKP diharapkan mampu memberikan perlindungan kepada pekerja yang mengalami PHK akibat cacat total tetap.

KESIMPULAN

Pengaturan mengenai Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan diatur dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang mengubah ketentuan UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional serta ketentuan UU No, 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Selanjutnya peraturan pelaksanaan atas program Jaminan Kehilangan Pekerjaan diatur melalui Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Adapun definisi cacat total tetap diuraikan dalam bagian penjelasan Pasal 20 ayat (2) huruf b PP No. 37 Tahun 2021 adalah cacat yang mengakibatkan ketidakmampuan untuk melakukan pekerjaan. Namun ternyata PP No. 37 Tahun 2021 mengecualikan penerimaan manfaat JKP bagi pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap sebagaimana tertuang dalam Pasal 20 ayat (1) huruf b PP No. 37 Tahun 2021, meskipun pekerja tersebut telah memenuhi persyaratan utama sebagai peserta program JKP dan juga mengalami PHK.

Pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap seharusnya tidak perlu dikecualikan sebagai penerima manfaat program JKP, sebagaimana juga diterapkan pada negara-negara lain seperti Argentina, Kanada, Chili, Cina, dan lain sebagainya. Dimana pekerja yang mengalami cacat total tetap juga berhak mendapatkan manfaat dari program asuransi pengangguran. Setidaknya ada sebagian manfaat yang dapat diterima oleh pekerja

²⁷ Abdul Khakim. (2009). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. cetakan ke-1 edisi ke-3. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. hlm. 123.

yang mengalami PHK karena cacat total tetap seperti pelatihan kerja maupun informasi pasar kerja khusus penyandang disabilitas, selama pekerja tersebut masih berusia produktif.

JKP seharusnya menjadi jaring pengaman yang berlaku bagi semua peserta pada saat terjadi penghentian pembayaran upah atau tidak lagi bekerja, khususnya bagi pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap. Dengan demikian, terdapat beberapa pilihan (opsi) yang dapat diterapkan terkait hak manfaat JKP bagi pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap agar dapat menerima manfaat program JKP, yakni berupa manfaat uang tunai, manfaat pelatihan kerja bagi disabilitas, dan manfaat informasi pasar kerja bagi disabilitas.

Oleh karena itu, Pemerintah Indonesia perlu memberikan perhatian dan dukungan bagi pekerja yang mengalami PHK karena cacat total tetap melalui manfaat program JKP yang disediakan khusus bagi pekerja tersebut sebagaimana juga telah berlaku dan diterapkan di negara-negara lain di dunia. Selain itu, pihak penyelenggara jaminan sosial, dalam hal ini BPJS, juga dapat melakukan kerjasama dengan pihak-pihak terkait meliputi pengusaha dan pemerintah (Dinas Ketenagakerjaan) mengenai manfaat JKP terhadap pekerja yang mengalami cacat total tetap yang tidak lagi bekerja atau kehilangan pekerjaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya perlu adanya revisi terhadap PP No. 37 Tahun 2021 dalam rangka mengakomodir kebutuhan pekerja yang mengalami PHK akibat cacat total tetap, atau dengan kata lain tidak diperlukan adanya pengecualian bagi pekerja yang mengalami PHK atau kehilangan pekerjaan dengan alasan apapun, dan khususnya bagi pekerja yang mengalami PHK akibat cacat total tetap.

DAFTAR PUSTAKA

- Asenjo, Antonia, Clemente Pignatti, (2019), *Unemployment Insurance Schemes Around the World: Evidence and Policy Options*, Research Department Working Paper No. 49, ILO.
- Carter, John, Michael Bedard, dan Celine Peyron Bista, (2013), *Comparative Review of Unemployment and Employment Insurance Experiences in Asia and Worldwide*, Bangkok: ILO.
- Hoesin, Siti Hajati dan Fitriana. (2023). *Memahami Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial di Indonesia*. cetakan kesatu. Jakarta: Damera Press.
- Hunter, Rosemary, Richard Ingleby, dan Richard Johnstone. (1995). *Thinking About Law, Perspective on The History, Philosophy and Sociology of Law*. Australia: Allen & Unwin.
- Husni, Lalu. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. edisi revisi, cet.14. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khakim, Abdul. (2009). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. cetakan ke-1 edisi ke-3. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Konvensi ILO No. 102 tahun 1952 tentang (standar minimal) Jaminan Sosial
- Konvensi ILO No. 168 Tahun 1988 tentang Kesempatan Kerja dan Perlindungan Terhadap Pengangguran
- Poerwanto, Helena dan Syaifullah. (2005). *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Ed. I, Cet. Ke-1. Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum UI.
- Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
- Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 10 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Program Kembali Kerja Serta Kegiatan Promotif dan Kegiatan Preventif Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja
- Sitompul, Manahan M.P. (2021). *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Indonesia*. Depok: Rajawali Pers.
- Sulastomo. (2008). *Sistem Jaminan Sosial Nasional Sebuah Introduksi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soepomo, Iman. (1980). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. cetakan ketiga. Jakarta: Djambatan.
- Soepomo, Iman. (2003). *Pengantar Hukum Perburuhna.*, Jakarta: Djambatan, cetakan ketiga belas. Jakarta: Djambatan.
- Soepomo, Iman. (1979). *Hukum Perburuhan bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Perlindungan Buruh)*. Cetakan ke-3. Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. (2007). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, LN No. 41 Tahun 2023
- Uwiyono, Aloysius, dkk. (2018). *Asas-asas Hukum Perburuhan*, cetakan ketiga, Jakarta: Rajawali Pers.
- Whincup, Michael. (1995). *Modern Employment Law A Guide To Job Security And Safety*, edisi ke-8, London: Buitenworth-Heinemann Ltd.
- Zaeni, Asyhadie. (2008). *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Jakarta: Rajawali.