

Implikasi Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Terhadap Pemberi Kerja Dan Pekerja

Suparto¹, Admiral², Efendi Ibnu Susilo³

¹ Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, E-mail: suparto@law.uir.ac.id

² Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau, Pekanbaru.

³ Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau, Pekanbaru.

Info Artikel	Abstrak
Kata Kunci: Implikasi, Peraturan Pemerintah, Pemberi Kerja, Pekerja.	Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi para pekerja yang kehilangan pekerjaan, selain memberikan rasa keamanan sosial kepada eks pekerja, juga sesuai dengan amanat Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menunjukkan bahwa negara hadir dalam memberikan perlindungan hukum terkait pemberian pesangon melalui jaminan kehilangan pekerjaan, sehingga pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja tetap dilindungi dalam jangka waktu tertentu sementara mereka mencari pekerjaan baru. Karena jaminan kehilangan pekerjaan sangat penting, terutama selama pandemi, jaminan sosial yang sangat baik di Indonesia. Jaminan kehilangan pekerjaan harus dilakukan dengan baik dan selalu dipantau untuk memastikan tujuannya dapat dicapai tanpa menimbulkan masalah dikemudian hari serta perlu disosialisasikan kepada pengusaha dan pekerja. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan adalah upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, terutama pekerja di Indonesia, dengan tujuan mewujudkan kesejahteraan sosial. Skema jaminan kehilangan pekerjaan dapat membantu eks karyawan mendapatkan pekerjaan baru lebih cepat dan mencegah mereka kehilangan keinginan untuk mencari pekerjaan baru.
Doi: 10.46839/lljih.v11i1.1120	

Abstract: Government Regulation Number 37 of 2021 on the Implementation of the Job Loss Guarantee Program provides adequate legal protection for workers who lose their jobs, in addition to providing a sense of social security to former workers. It is also in accordance with the mandate of Article 28D of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, which shows that the state is present in providing legal protection related to severance pay through the job loss guarantee, so that workers affected by termination of employment are still protected for a certain period while they search for new jobs. Because job loss insurance is very important, especially during the pandemic, it is a very good social security measure in Indonesia. Job loss insurance must be implemented properly and continuously monitored to ensure its objectives are achieved without causing problems in the future, and it needs to be socialized to employers and workers. Government Regulation Number 37 of 2021 on the Implementation of the Job Loss Guarantee Program is the government's effort to improve the welfare of the people, especially workers in Indonesia, with the aim of achieving social welfare. The job loss guarantee scheme can

help former employees find new jobs more quickly and prevent them from losing the desire to seek new employment.

Keywords: Implications, Government Regulations, Employers, Workers.

PENDAHULUAN

Keberhasilan pembangunan bergantung pada partisipasi rakyat yang artinya pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat (Djumiadji, 1987: 1). Pembangunan dapat terlaksana dan berhasil jika situasi nasional dalam keadaan baik, makin baik stabilitas nasional maka makin lancar pelaksanaan pembangunan. Pemerataan, pertumbuhan dan stabilitas adalah unsur yang saling berkaitan sehingga dalam pelaksanaan pembangunan harus selalu diusahakan keseimbangan antara ketiga unsur tersebut. Pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja dan penanggulangan kemiskinan menempatkan investasi sebagai pendorong utama mengingat perekonomian yang digerakkan oleh konsumsi sangat rentan rapuh. Selain pertumbuhan ekonomi, penyerapan tenaga kerja merupakan hal yang dipengaruhi oleh penanaman modal karena terciptanya lapangan kerja baru. Tenaga kerja yang bekerja juga harus diperhatikan jaminan kesejahteraannya. Hukum memiliki fungsi yang sangat penting untuk menunjang pembangunan di Indonesia khususnya kemajuan perekonomian di Indonesia.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja sebagai salah satu langkah pembangunan ekonomi yang memiliki peran signifikan dalam segala aktivitas nasional khususnya dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan (Husni, 2014: 47). Indonesia memiliki jumlah tenaga kerja yang banyak maka sangat dibutuhkan lapangan pekerjaan yang mampu menampung seluruh tenaga kerja yang sesuai dengan ketrampilan dan keahlian yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan (Asikin, dkk. 2002: 76).

Tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan perlu dijamin kesehatan dan keselamatannya sehingga wajib dibentuk perlindungan kerja dalam bentuk produk hukum. Apabila terjadi resiko bagi tenaga kerja akibat pekerjaan yang dilakukannya harus ada penggantian yang sesuai atas apa yang telah dikerjakannya (Asikin, dkk. 2002: 76). Peran tenaga kerja dalam melaksanakan pembangunan harus juga didukung dengan jaminan hak setiap pekerja (Wijayanti, 2009: 6). Berdasarkan pentingnya peran ketenagakerjaan bagi lembaga atau badan usaha milik Negara maupun swasta maka dalam upaya membantu pekerja untuk memperoleh hak-haknya perlu dibentuk Undang-Undang di bidang ketenagakerjaan.

Hak atas jaminan sosial timbul karena manusia tidak memiliki kehidupan yang abadi, seringkali manusia ditimpa hal ketidakberuntungan yang mana hal tersebut sesuai dengan keadaan manusia yang berada dalam ketidakpastian (Asyhadie, 2008: 2). Tujuan utama dari peraturan perundang-undangan tersebut adalah untuk memastikan bahwa tenaga kerja aman saat bekerja sehingga mereka tidak perlu khawatir jika di kemudian hari terjadi kecelakaan kerja karena telah ada peraturan yang mengatur keselamatan bekerja dan bagaimana mengganti rugi kecelakaan kerja. Jaminan hak tersebut juga mencakup kebutuhan hidup layak bagi pekerja yang mana pada jaman sekarang ini kebutuhan hidup

semakin meningkat sedangkan pendapatan yang diterima sesuai dengan upah minimum tidak mencukupi apalagi banyak perusahaan yang memberikan upah bagi para pekerja dibawah upah minimum, padahal upah minimum ditetapkan sebagai jaring pengaman agar nilai upah tidak berada dibawah kebutuhan hidup minimum. Upah minimum bertujuan agar hasil pembangunan tidak hanya dinikmati oleh sebagian kecil masyarakat melainkan turut menjangkau masyarakat luas yang berpenghasilan rendah sehingga terjadi pemerataan pendapatan dan proses pertumbuhan ekonomi kelas menengah. Upah minimum merupakan kepastian hukum terhadap hak para buruh.

Permasalahan mengenai tenaga kerja terutama pada kaum buruh di Indonesia semakin banyak terjadi seiring berkembangnya jaman sehingga memerlukan peran pemerintah secara langsung untuk mengatasi permasalahan tersebut. Keberadaan buruh dan tenaga kerja yang krusial dalam dunia industri memerlukan aturan khusus untuk mengatur hubungan antara pemilik usaha dengan buruh dan tenaga kerja. Peraturan perundang-undangan tentang tenaga kerja telah mengalami banyak perkembangan terutama pada masa reformasi dimana pada saat pemerintahan Presiden B.J Habibie terjadi perubahan dinamis terkait peraturan tentang perburuhan dan ketenagakerjaan. Diantaranya Presiden B.J Habibie memberikan perlindungan hak berorganisasi serta meratifikasi aturan ILO (*International Labour Organization*).

Di Indonesia, hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan ketenagakerjaan melalui undang-undang. Pihak legislatif dan eksekutif memiliki peran yang signifikan dan dominan dalam menetapkan hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan memiliki politik hukum yang berbeda dari masa ke masa. Pada awal kemerdekaan hukum ketenagakerjaan dibuat dengan tujuan memberikan perlindungan kepada buruh atas hak dasar di tempat kerja, pada orde lama hukum ketenagakerjaan dibuat untuk membatasi gerakan politis dan ekonomis para buruh seperti aturan mengenai larangan mogok kerja.

Dalam pemerintahan era Presiden Soeharto, peraturan dibuat untuk mendukung stabilitas pembangunan ekonomi serta ada keterlibatan militer dalam penyelesaian perselisihan perburuhan, membatasi kebebasan berserikat, kebijakan upah urah sebagai upaya menarik perhatian investor. Peraturan tersebut kemudian berubah secara politik hukum pada pemerintahan Presiden B. J Habibie karena hukum ketenagakerjaan dibuat untuk mendapat dukungan pekerja/buruh dengan semangat penegakan HAM dan demokrasi ditandai dengan melakukan ratifikasi Konvensi ILO nomor 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi serta disahkannya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Pada masa pemerintahan Presiden Abdurrahman Wahid, diberikan perlindungan terhadap para pekerja atau serikat buruh serta memperbaiki iklim demokrasi melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Pada masa pemerintahan Presiden Megawati terjadi perubahan drastis terhadap peraturan mengenai perburuhan dan ketenagakerjaan yang melahirkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Seluruh aturan yang diciptakan sebagai hukum ketenagakerjaan dilandaskan pemikiran untuk mewujudkan keadilan sosial dalam hubungan kerja (Mertokusumo, 2012: 87). Pada pemerintahan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono terdapat beberapa usaha yang dilakukan untuk mengembalikan iklim investasi,

menyelesaikan masalah pengangguran serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Setiap Presiden yang menjabat selalu berusaha membentuk aturan yang berkaitan dengan para buruh dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan para buruh dan juga memajukan perekonomian Indonesia, begitu juga yang terjadi pada masa pemerintahan Presiden Joko Widodo.

Pada masa pemerintahan Joko Widodo dihadapkan pada masalah pandemi Covid 19. Sebetulnya tingkat pengangguran di Indonesia telah banyak mengalami penurunan sejak tahun 2009, namun sejak pandemi Covid-19, angka pengangguran meningkat drastis karena banyaknya pelaku usaha yang gulung tikar ataupun melakukan pengurangan tenaga kerja demi keberlangsungan usahanya sehingga secara otomatis banyak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap perekonomian pekerja. Dalam kondisi seperti ini negara harus hadir untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja yang hilang pekerjaannya. Salah satu bentuk regulasi yang dikeluarkan oleh negara adalah Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan (<https://www.bkpm.go.id/id/>). Berdasarkan uraian pada latarbelakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana implikasi Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan terhadap pemberi kerja dan pekerja.

PEMBAHASAN

Pemberi kerja harus mengikutsertakan para tenaga kerjanya dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, jaminan hari tua dan jaminan kematian, sesuai dengan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yaitu “pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan untuk seluruh karyawannya tanpa terkecuali. Hingga tahun 2020, ada banyak kasus dimana perusahaan lalai dalam mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program-program jaminan wajib Pemerintah terutama karyawan kontrak dan *outsourc*e (<https://finansial.bisnis.com>). Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja kluster ketenagakerjaan fokus pada perluasan lapangan kerja sehingga juga memberikan ruang bagi mempekerjakan karyawan kontrak serta *outsourc*e. Kemauan pemberi kerja untuk memberikan jaminan sosial dan perpindahan segmen peserta dapat menyebabkan tidak terlindunginya pekerja kontrak dari jaminan sosial.

Selain faktor diatas, perlu diperkuat fungsi pengawasan dalam manajemen perusahaan untuk memastikan seluruh proses yang penting untuk menjalankan perusahaan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Fungsi pengawasan atau *controlling* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan biasanya hanya dilaksanakan jika berkaitan dengan jalannya perusahaan, bukan jaminan terhadap tenaga kerja, padahal fungsi pengawasan sangat diperlukan untuk menghindari permasalahan dan penyimpangan. Sesuai dengan elemen penting dari negara hukum Indonesia yang berdasarkan Pancasila, yaitu sebagai berikut (Chaidir, 2007: 72):

- 1). Keserasian hubungan antara pemerintah dan rakyat berdasarkan asas kerukunan;

- 2). Hubungan fungsional yang proporsional antara kekuasaan-kekuasaan negara;
- 3). Penyelesaian sengketa secara musyawarah dan peradilan sebagai sarana terakhir jika musyawarah gagal;
- 4). Keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Upaya perlindungan hukum bagi masyarakat diarahkan pada (Chaidir, 2007: 72):

- 1). Upaya mencegah terjadinya sengketa atau mengurangi terjadinya sengketa sehingga sarana perlindungan hukum yang preventif diutamakan daripada perlindungan hukum represif;
- 2). Upaya penyelesaian sengketa antara pemerintah dan rakyat secara musyawarah dan penuh kekeluargaan;
- 3). Penyelesaian sengketa melalui peradilan menjadi jalan terakhir dan bukan forum konfrontasi sehingga harus tercermin suasana damai dan tenteram melalui hukum acaranya.

Ketentuan bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjanya dalam program jaminan sosial yang diwajibkan oleh Pemerintah adalah sebagai berikut :

- 1). Pengusaha yang tidak patuh pada jaminan sosial ketenagakerjaan sampai dengan 3 (tiga) bulan akan mewajibkan pengusaha membayar terlebih dahulu manfaat yang merupakan hak pekerja. Setelah pengusaha melunasi kewajiban jaminan sosial maka pengusaha dapat meminta ganti manfaat tersebut pada BPJS Ketenagakerjaan;
- 2). Pengusaha yang tidak mengikutsertakan atau tidak memenuhi persyaratan keikutsertaan program jaminan kehilangan pekerjaan akan mewajibkan pengusaha untuk membayar manfaat sebagaimana yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan;
- 3). Sanksi yang akan diberikan pada pengusaha jika tidak menaati Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan disesuaikan dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sanksi administratif diberikan oleh Menteri, Menteri terkait, gubernur, bupati atau walikota, atau pejabat yang ditunjuk sesuai dengan kewenangannya yang berupa :
 - a. Teguran tertulis atas pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha; dan
 - b. Tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu yangmana sanksinya diberikan oleh unit pelayanan publik tertentu pada pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan berdasarkan pengaduan dan/atau tindak lanjut pengawasan ketenagakerjaan. Sanksi administratif diberikan berdasarkan hasil pemeriksaan tersebut. Tindak lanjut hasil pemeriksaan dituangkan dalam nota pemeriksaan, jika nota pemeriksaan tidak dilaksanakan oleh pengusaha, maka pengawas ketenagakerjaan menyerahkan laporan ketidakpatuhan kepada direktur jenderal yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan pada kementerian yang

menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi, selanjutnya direktur jenderal atau kepala dinas menyampaikan rekomendasi kepada pejabat yang berwenang memberikan sanksi administratif serta memberitahukan pelaksanaan pengenaan sanksi administratif kepada Menteri (Pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021).

Bagi Pekerja

Hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja secara yuridis adalah pekerja memiliki prinsip kebebasan karena negara tidak menghendaki adanya praktik perbudakan yang dilakukan oleh siapapun (Hernawan, 2016). Konsep pemberian pesangon yang didasarkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja berarti mewajibkan perusahaan untuk memberikan sebuah apresiasi kepada pekerja yang telah memberikan kontribusi pada perusahaan sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan menjamin pekerja mendapatkan uang tunai sebesar 45% dari upah selama 3 (tiga) bulan dan 23% pada 3 (tiga) bulan berikutnya. Selain uang tunai, pekerja akan mendapatkan akses informasi pasar kerja dan akses pelatihan kerja, dengan catatan pekerja mendapatkan manfaat tersebut jika sudah membayar iuran setindaknya selama 12 (dua belas) bulan dalam 24 (dua puluh empat) bulan dan sudah membayar iuran selama enam bulan secara berturut-turut sebelum terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Kekuatan dari program *unemployment insurance* selain memberikan rasa keamanan sosial terhadap eks pekerja, juga sebagai penstabil otomatis terhadap ekonomi Negara (Tung, 2019: 1040). Hal tersebut disebabkan karena ketika pertumbuhan ekonomi melambat yang dapat menyebabkan peningkatan pengangguran dengan cepat karena perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja, maka jumlah manfaat *unemployment insurance* yang dibayarkan juga akan meningkat, maka eks pekerja dapat menggunakan manfaat jamina tersebut untuk belanja kebutuhan sehari-hari dan uang ini akan secara otomatis meningkatkan permintaan agregat dengan *multiplier mechanic* yang pada akhirnya berkontribusi untuk pertumbuhan ekonomi Negara (Tung, 2019: 1040). Misalnya pada penelitian Corson yang menemukan bahwa pada saat resesi ekonomi Amerika Serikat tahun 1990-an, perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa adanya manfaat *unemployment insurance* lalu terdapat lebih dari 70% eks pekerja yang jatuh dalam kemiskinan (Corson, 1990: 100).

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan menyelesaikan permasalahan bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dari dampak krisis ekonomi yang sedang terjadi di Indonesia pada masa pandemi Covid-19 serta menghindarkan permasalahan pencairan dini jaminan hari tua. Jaminan hari tua memberikan santunan jika pekerja mencapai umur 55 tahun, mengalami cacat, meninggal dunia, meninggalkan Indonesia untuk tidak kembali lagi atau mengalami pemutusan hubungan kerja dengan masa kepesertaan setidaknya 5 (lima) tahun (Agus, 2014: 63). Pada dasarnya, jaminan hari tua merupakan jaminan sosial yang dirancang untuk memberikan manfaat berupa kepastian jaminan bagi keberlangsungan hidup pada masa yang akan datang saat pekerja udah tidak produktif lagi (Agus, 2014: 65).

Bertentangan dengan hakikat dasarnya, data BPJS Ketenagakerjaan menyatakan fakta yang berbeda, yaitu 85% klaim jaminan hari tua hingga tahun 2020 dilakukan sebelum masa pension (Idris, <https://finance.detik.com>. 2019). Klaim tertinggi berada pada kisaran Rp1.000.000,- (satu juta rupiah) hingga Rp5.000.000,- (lima juta rupiah) (BPJS Ketenagakerjaan, <https://www.usp2030.org>. 2021).

Jaminan kehilangan pekerjaan memberikan manfaat uang tunai, akses informasi kerja dan pelatihan kerja yang mana peserta jaminan kehilangan pekerjaan adalah pekerja yang telah atau baru diikutsertakan dalam program jaminan sosial. Peserta harus merupakan warga negara Indonesia yang belum mencapai 54 (lima puluh empat) tahun pada saat mendaftar dan memiliki hubungan kerja dengan perusahaan (Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021). Memiliki hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja, sehingga program jaminan kehilangan pekerjaan mencakup perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pengecualian dari manfaat jaminan kehilangan pekerjaan adalah jika pekerja mengundurkan diri, cacat total tetap, pensiun atau meninggal dunia, serta pada pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diberikan jika pemutusan hubungan kerja terjadi sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (Pasal 20 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021).

Manfaat uang tunai diberikan setiap bulan dengan ketentuan paling banyak 6 (enam) bulan upah sebesar 45% dari upah dengan maksimal batas atas upah yang saat ini ditetapkan sebesar Rp5.000.000,- (lima juta rupiah) untuk 3 (tiga) bulan pertama dan sebesar 25% dari upah dengan maksimal batas upah Rp5.000.000,- (lima juta rupiah) untuk 3 (tiga) bulan berikutnya (Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021). Akses informasi pasar kerja diberikan dalam bentuk layanan informasi pasar kerja dan bimbingan jabatan yang dilakukan oleh pengantar kerja dan/atau petugas antarkerja melalui sistem informasi ketenagakerjaan. Layanan bimbingan jabatan diberikan dalam bentuk asesmen diri atau penilaian diri dan konseling karir, sedangkan pelatihan kerja diberikan dalam bentuk pelatihan kerja milik pemerintah, swasta atau perusahaan. Pekerja mendapatkan hak atas manfaat jaminan kehilangan pekerjaan dengan mengajukannya paling banyak 3 (tiga) kali selama masa usia kerja, yaitu paling cepat setelah terpenuhinya masa iuran selama lima tahun sejak memperoleh manfaat jaminan kehilangan pekerjaan pertama dan setelah terpenuhinya masa iuran selama lima tahun sejak memperoleh manfaat jaminan kehilangan pekerjaan kedua (Pasal 37 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021).

Syarat pengajuan manfaat jaminan kehilangan pekerjaan yaitu dengan adanya komitmen untuk bekerja kembali dan bukti pemutusan hubungan kerja yang dilengkapi dengan surat pemutusan hubungan kerja dari perusahaan dan tanda terima laporan pemutusan hubungan kerja dari Dinas Tenaga Kerja, perjanjian bersama yang telah didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial dan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama serta petikan atau putusan pemutusan hubungan kerja yang telah memiliki kekuatan hukum tetap. Manfaat tunjangan tunai, dukungan pencarian kerja, pelatihan keterampilan dan penempatan kerja merupakan paket bantuan yang dibutuhkan para pencari kerja. Seluruh sistem ini membantu pekerja Indonesia agar dapat dipekerjakan serta menjaga Indonesia tetap produktif pada era kompetisi global.

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan merupakan bentuk upaya dari Pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat terutama para pekerja di Indonesia sehingga terwujud kesejahteraan sosial. Skema jaminan kehilangan pekerjaan dapat mempercepat eks pekerja mendapatkan pekerjaan baru dan mencegahnya kehilangan motivasi untuk mencari kerja, namun skema jaminan kehilangan pekerjaan masih perlu disosialisasikan dan menyesuaikan pelatihan kerjanya sesuai dengan permintaan pasar agar benar memberikan manfaat nyata. Program jaminan kehilangan pekerjaan harus disosialisasikan kepada pemberi usaha selaku pemegang kewajiban agar bisa melaksanakan peraturan jaminan kehilangan pekerjaan sesuai aturan dan segera mendaftarkan para pekerjanya lalu perlu disosialisasikan pada pekerja agar mengetahui hak-hak pekerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja.

KESIMPULAN

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan memiliki dampak yang cukup besar karena program ini dibuat oleh pemerintah dan memberikan rasa keamanan sosial kepada eks pekerja. Ini juga sesuai dengan amanat Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menunjukkan bahwa negara bertanggung jawab untuk menyediakan perlindungan hukum terkait pemberian pesangon melal. Karena jaminan kehilangan pekerjaan sangat penting, terutama selama pandemi, jaminan sosial yang sangat baik di Indonesia. Karena jaminan kehilangan pekerjaan harus dijalankan dengan baik dan selalu diperhatikan agar tujuannya terpenuhi dan tidak menimbulkan masalah di kemudian hari, itu harus disosialisasikan kepada pengusaha dan karyawan. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 yang mengatur pelaksanaan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan bentuk upaya dari Pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat terutama para pekerja di Indonesia sehingga terwujud kesejahteraan sosial. Mantan karyawan dapat memperoleh pekerjaan baru dengan skema jaminan kehilangan pekerjaan, sehingga mereka tidak kehilangan keinginan untuk mencari pekerjaan baru.

Skema jaminan kehilangan pekerjaan masih perlu disosialisasikan khususnya terhadap pemberi kerja selaku pemegang kewajiban agar bisa melaksanakan peraturan jaminan kehilangan pekerjaan sesuai aturan dan segera mendaftarkan para pekerjanya maupun pekerja agar mengetahui hak-hak pekerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja dan menyesuaikan pelatihan kerjanya sesuai dengan permintaan pasar agar benar benar memberikan manfaat nyata. Jarak pengajuan klaim jaminan kehilangan pekerjaan juga harus diatur lebih lanjut perihal terjadinya sengketa antara pemberi kerja dan pekerja yang membutuhkan waktu lebih dari 3 (tiga) bulan hingga adanya putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial sehingga pekerja tetap mendapatkan hak atas manfaat jaminan kehilangan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Andreas Limongan, *Masalah Pengangguran di Indonesia*, 2001, diakses 24 November 2020, <https://www.library.ohioi.edu>

- Anta Ibnul Falah, Rachmat Febfauza dan Noor Kumala Sari, (2022). “Polemik Penetapan Kebijakan Baru mengenai Jaminan Hari Tua (JHT) di Indonesia”, *Jurnal Administrasi Publik LAN RI*, 18(1), 69-96
- Ari Hernawan, (2016). “Keberadaan Uang Pesangon Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun”, *Kerta Patrika*, 38(1).
- Arif Iskandar, *Pertumbuhan Ekonomi Tinggi dan Mitos Penyerapan Tenaga Kerja*, diakses 24 November 2020 , <http://beritasore.com>
- Asri Wijayanti, 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- BPJS Ketenagakerjaan, 20 Februari 2021, “Jaminan Kehilangan Pekerjaan”, diakses 28 Juli 2021, <https://www.usp2030.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=5F8CvqUPByjnfjAH2fRGBdpLX-13AGkG0eU6ZFfYrWrAGTQ107zc!445242879? id=5686>
- Chintiya Oktaviani Silitonga, Solechan dan Muhamad Azhar, (2022). “Prospek Pemberian Jaminan Kehilangan Pekerjaan Guna Memberikan Perlindungan Hak Pekerja dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan”, *Administrative Law & Governance Journal*. 5(1). 39-55.
- Corson, 1990 . “a Study of Unemployment Insurance Recipients and Exhautees : Findings From a National Survey”, US Department of Labor, Washington D. C.
- Dede Agus, (2014). “Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja”, *Fiat Justicia Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1).
- Ellydar Chaidir, 2007. *Negara Hukum, Demokrasi dan Konstalasi Ketatanegaraan Indonesia*, Kreasi Total Media, Yogyakarta.
- FX Djumiadji, 1987. *Perjanjian Pemborongan*, Jakarta, Penerbit Bina Aksara.
- <https://www.bkpm.go.id/id/publikasi/detail/berita/uu-cipta-kerja-dorong-investasi-ciptakan-lapangan-kerja>, diakses 7 Mei 2021.
- Kania Jennifer Wiryadi dan Bayu Novendra, 2021. “Jaminan Kehilangan Pekerjaan Dampak Pandemi Covid-19 : Pengaturan, Manfaat, dan Perbandingannya dengan Negara Lain”, *Jurnal Negara Hukum*, 12(1), 23-41
- Le Than Tung, (2019). “*Rolw of Unemployment Insurance in Sustainable Development in Vietnam : Overview and Policy Implication, Entrepreneurship and Sustainability*”. 6(3).
- Muhammad Idris, 22 Januari 2019, “BPJS TK Keluar sebelum Pensiun, Ini Alasannya, diakses 28 Juli 2021, ”https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4395592/banyak_peserta-bpjstk-keluar-sebelum-pensiun-ini-alasannya
- Muslim Harahap, Sugih Ayu Pratitis dan Andi Putra Sitorus, (2022). “Aspek Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Jaminan Hak Kehilangan Pekerjaan Berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, *Law_Jurnal*, 2(2), 116-122
- Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Sihar Sihombing, (2021). “Perspektif Perlindungan Dan Jaminan Kesejahteraan Pekerja Dalam Undang-Undang Cipta Kerja”, *Jurnal Nalar Keadilan* , 1(1), 16-29.
- Sudikno Mertokusumo, 2012. *Teori Hukum*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta.
- Sulastomo, 2008. *Sistem Jaminan Sosial Nasional : Sebuah Introduksi*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Wibi Pangestu Pratama, Undang-Undang Cipta Kerja Sah, Pengamat: Bisa Berpengaruh ke Struktur Kepesertaan BPJS, diakses 06 Juli 2021, <https://finansial.bisnis.com/read/20201007/215/1302065/uu-cipta-kerja-sah-pengamat-bisa-berpengaruh-ke-struktur-kepesertaan-bpjs>
- Zaeni Asyhadie, 2008. *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Rajawali, Jakarta.
- Zainal Asikin, dkk, 2002. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zellius Ragiliawan dan Beni Teguh Gunawan, (2021). “Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) Dalam Perspektif Belanja Negara”, *Jurnal Ketenagakerjaan*, 15(1), 48-60.