

JAMINAN SOSIAL UNTUK PEKERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Shintya Kurnia Beti Fardina, Sugeng Hadi Poernomo

Fakultas Hukum

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jalan Semolowaru Nomor 45, Surabaya 60118, Indonesia

089678643582, Email: shintyafardina26@gmail.com, sugenghadi@untag-sby.ac.id

Abstrak

Jaminan sosial adalah kebijakan pemerintah yang dirancang untuk membantu masyarakat, khususnya pekerja, untuk meningkatkan taraf hidup mereka. Adanya jaminan sosial diharapkan dapat memitigasi risiko yang terkait dengan tempat kerja. Artikel ini berupaya untuk menentukan apakah pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) memenuhi syarat untuk mendapatkan manfaat Jaminan Sosial mulai dari Jaminan Kesehatan hingga Jaminan Hari Tua (JHT). Menurut Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), ada empat badan penyelenggara program jaminan sosial yang dikurangi menjadi dua yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS TK Ketenagakerjaan yang didalamnya terdapat Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua (JHT). , Program Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian. Adanya ketidakpastian hukum dalam memperoleh jaminan hari tua karena adanya konflik antara aturan lama dan aturan baru yang diberlakukan. Sedangkan Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan salah satu program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang digunakan sebagai tabungan atau tabungan untuk kebutuhan masa depan, bisa jadi karena kehilangan penghasilan atau pemutusan hubungan kerja. Perbedaan aturan antara UU SJSN, PP No 60 Tahun 2015, PP No 46 Tahun 2015, dan Permenaker No 2 Tahun 2022.

Kata Kunci: Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Jaminan Hari Tua

Abstract

Social security is a policy made by the government to help improve people's lives, especially for workers. The existence of social security is expected to overcome the risks that exist in the work. This article aims to find out whether workers affected by Termination of Employment (PHK) receive Social Security assistance funds consisting of Health Insurance to Old Age Security (JHT). There are 4 social security program organizing bodies according to the National Social Security System Law (SJSN) which were changed to 2 organizing bodies, namely BPJS Health and BPJS Employment which include Work Accident Insurance, Old Age Security, Pension Security and Death Security. There is legal uncertainty in getting old age insurance because of the conflict between the old rules and the new rules that are enforced. Where Old Age Security is one of the Social Security Administering Body programs that is used as savings or savings for future needs or it could be due to loss of income or termination of employment. The difference in rules between the SJSN Law, PP No. 60 of 2015 in conjunction with PP No. 46 of 2015 and Permenaker No. 2 of 2022. In Permenaker No. 2 Year 2022.

Keywords: Worker, Termination of Employment, Old Age Benefits

¹ Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru 45, Surabaya | shintyafardina26@gmail.com | <https://orcid.org/0000-0002-0004-4359>

² Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru 45, Surabaya | sugenghadi@untag-sby.ac.id

1. Pendahuluan

Pada intinya tiap-tiap individu memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan, agar bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari dalam keluarganya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi antara lain makanan dan minuman kemasan dan pendidikan perumahan, kesehatan, hiburan asuransi, para pekerja rela menukar waktunya dengan uang yang bertujuan agar dapat mencukupi kebutuhan hidup yang telah disebutkan. sebagaimana undang-undang dasar 1945 pasal 27 Ayat (2) memuat, bahwa setiap warga negara memiliki hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Setiap pekerjaan diperoleh oleh setiap orang mulai dari usahanya sendiri atau bekerjasama dengan pihak lain seperti badan hukum atau instansi pemerintah. Seseorang dapat diibaratkan seorang pekerja jika ia bekerja dengan mengikatkan dirinya pada suatu perusahaan atau bidang hukum, dan seorang pegawai jika seorang individu mengikatkan dirinya pada suatu instansi pemerintah. Banyak pekerja memilih untuk mengikatkan diri dengan pihak lain, terutama di sektor swasta, sehingga undang-undang ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara dua pihak berdasarkan adanya hubungan kerja.

Hubungan kerja adalah hubungan hukum yang ada dalam lingkup majikan dan pekerja, dan mencakup unsur-unsur seperti jam kerja, upah, dan perintah kerja. Pada umumnya hubungan kerja berlangsung dalam jangka waktu yang disepakati pada awal perjanjian kerja, dimulai dengan perjanjian waktu tertentu atau pegawai tetap. Namun pada kenyataannya, pemutusan hubungan kerja seringkali diputus karena suatu alasan.

Jika diklasifikasikan dari sumber langsung, secara global, pemutusan hubungan kerja dapat disebabkan oleh empat alasan, yaitu:

- 1) Majikan memutuskan hubungan kerja. Misalnya karena melanggar tata tertib kerja dan karena perusahaan bangkrut
- 2) Pekerja memutuskan hubungan kerja, seperti pekerja atau pekerja mengundurkan diri.
- 3) Pemutusan Hubungan Kerja bersama-sama dengan pemilik kerja dengan waktu yang ditetapkan, misalkan seperti pekerjaan yang telah diperjanjikan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Selanjutnya disebut PKWT).
- 4) Pemutusan Hubungan Kerja yang dipengaruhi oleh keadaan tertentu, misalnya kematian yang dialami pekerja.

Masalah pemutusan hubungan kerja adalah masalah yang sudah lama terjadi, terutama apabila dikaitkan dengan adanya hak asasi manusia dan pentingnya kebutuhan ekonomi. Dari waktu ke waktu banyak sekali fenomena pemutusan hubungan kerja yang mendasari prerogatif pemutusan hubungan kerja dengan alasan kelebihan tenaga kerja pada saat tingginya permintaan produksi yang terus menerus, sehingga tidak jarang pengusaha-pengusaha memerlukan pasar tenaga kerja yang bersifat fleksibel dan modern.

Gagasan modern terkait pemutusan hubungan kerja apabila ditinjau dari perspektif hak asasi manusia menghasilkan pola pikir, yaitu pekerja bukan komoditas dalam hal ini berarti manusia harus diberikan hak-hak dasar khusus yang berdasarkan hati nurani manusia dan dari sudut pandang kemanusiaan. Hak asasi manusia ini bersifat global atau universal dan memiliki poros moral tertentu, mengabaikan pertimbangan lain. Gagasan hak di atas berasal dari gagasan agama dan mungkin sekuler, di mana hak atas pekerjaan sebenarnya merupakan hak atas perlakuan yang adil di tempat kerja. Pasal 23 dan 24 Deklarasi Universal

Hak Asasi Manusia (1948) dengan jelas mendefinisikan hak untuk bekerja dan hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia.

Pemerintah juga memberikan perlindungan pekerja dalam bentuk kompensasi moneter untuk mengganti kehilangan atau berkurangnya pendapatan dan pelayanan sebagai akibat pekerja terkena peristiwa atau kondisi seperti kecelakaan, penyakit, kehamilan, persalinan, hari tua, dan kematian. Menurut Undang-Undang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Nasional Nomor 40 Tahun 2004, pemerintah menyelenggarakan lima program jaminan sosial: jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan hari tua, jaminan hari tua, dan jaminan kematian. Penulis merinci perlindungan hukum bagi pekerja akhir masa jabatan (PHK) dalam pembagian hak pensiun ketika pekerja tidak mencapai usia pensiun dalam penelitian ini menurut PP No. 46 Tahun 2015.

Permenaker No. 2 Tahun 2022, yang dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja, mengatur tata cara dan persyaratan pembayaran manfaat Jaminan Hari Tua. Namun Permenaker ini belum juga dilaksanakan karena perubahan dapat dilakukan hingga tiga bulan setelah Permenaker disahkan, yaitu sekitar Mei 2022. Akibatnya, pemerintah masih mengikuti aturan hukum yang lama, yaitu Permenaker Nomor 19 Tahun 2015 tentang Tata Cara dan Ketentuan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua. Berdasarkan uraian di atas, menarik untuk mengetahui apakah pekerja yang terkena PHK mendapat dana bantuan Jamsostek mulai dari Jaminan Kesehatan hingga Jaminan Hari Tua (JHT).

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipakai yakni yuridis normatif dengan cara studi kepustakaan, yaitu menganalisa jurnal serta peraturan perundang – undangan untuk kepentingan mendapat jawaban dari permasalahan yang sedang diteliti dengan dua jenis pendekatan yaitu pendekatan konseptual dan pendekatan hukum. Bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder digunakan dalam penelitian ini. Metode pengumpulannya adalah dengan cara mengkaji undang-undang dan peraturan dengan mencari, memahami, dan menjelaskan bahan hukum primer dan sekunder untuk menyelesaikan masalah hukum yang muncul dan membangun diskusi hukum yang tepat dan benar. Metode analisis yang digunakan adalah deduktif. Artinya, untuk menjelaskan kajian secara umum dan menarik kesimpulan yang lebih rinci ke arah kajian khusus.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1. Hak Jaminan Sosial Yang Didapat Oleh Seorang Pekerja

Jaminan sosial suatu kebijakan yang dibuat oleh pemerintah untuk menanggulangi masalah yang terjadi di masyarakat. Adanya jaminan sosial ini diharapkan dapat membantu mensejahterakan kehidupan masyarakat. Hal ini terdapat dalam Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)

Pemerintah memberikan jaminan sosial kepada semua warga negara, dan konstitusi berfungsi sebagai alat untuk mengumpulkan dana untuk mengatasi risiko sosial ekonomi seperti penyakit, kematian, dan hari tua. Adanya perlindungan sosial yang memadai menjamin masyarakat dapat hidup tenteram, aman, dan sejahtera. (Zaelani, 2012)

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), Dana Tabungan dan Jaminan Kepegawaian (TASPEN), Asuransi Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ASABRI), dan Jaminan

Kesehatan adalah empat lembaga yang menyelenggarakan skema jaminan sosial, menurut Undang-Undang tentang Jaminan Sosial Nasional. Sistem Pengamanan (SJSN), (ASKES). Namun, setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 24 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial pada tahun 2011, empat organisasi dikurangi menjadi dua: BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, yang meliputi Jaminan Kecelakaan, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian.(Roro et al., 2016)

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menyelenggarakan Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan memaksa seluruh warga negara untuk menggunakan fasilitas jaminan sosial tanpa terkecuali.(Subianto, 2012)

Adapun manfaat dari jaminan sosial tersebut guna kepentingan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya seperti, BPJS Kesehatan ada pelayanan Kesehatan tingkat pertama untuk ke puskesmas, dokter gigi, klinik umum, kemudian ada rawat jalan tingkat pertama untuk imunisasi rutin, keluarga berencana, dan *skrining* Kesehatan, yang ketiga ada rawat inap tingkat pertama yang diakomodasi rawat inap hingga pelayanan obat. Keempat, terdapat layanan medis rujukan lanjutan, termasuk pasien rawat jalan lanjutan, rawat inap lanjutan, dan rawat inap di ruang perawatan khusus yang disediakan oleh klinik dan apotek besar, dokter mata, dan laboratorium. Kelima, ada rawat jalan tingkat lanjutan, dimulai dengan rawat inap non-intensif atau intensif seperti pemeriksaan, pengobatan, konsultasi medis di unit gawat darurat, dan unit perawatan intensif.

Lalu ada BPJS Ketenagakerjaan, yang mencakup manfaat terpisah di bawah skema serta penjelasan manfaat dan iuran yang diperlukan. Jaminan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan santunan kesehatan yang tidak terbatas, santunan 100% upah pengangguran selama 12 bulan pertama, santunan 50% bulan berikutnya, dan santunan meninggal dunia akibat kecelakaan kerja. Hibah untuk dua orang anak, sampai dengan Rp 174 juta, dan bantuan untuk kembali bekerja berkisar 48 kali lipat dari upah yang dilaporkan oleh perusahaan atau peserta. Tergantung pada kategori risikonya, persentase iuran yang dibayarkan berkisar antara 0,24 persen hingga 1,74 persen dari gaji bulanan.

Ahli waris menerima santunan kematian secara tunai. Jika peserta meninggal tetapi bukan karena kecelakaan kerja, mereka akan menerima santunan tetap 24 bulan, biaya pemakaman, dan beasiswa dua anak. Persentase donasi yang diterima adalah 0,3 persen. Kedua, adanya jaminan pensiun, yang bertujuan agar peserta atau ahli warisnya tetap hidup layak dengan memberikan penghasilan setelah peserta mencapai usia pensiun atau menjadi cacat. Pekerja memerlukan jaminan pensiun ini karena berlaku untuk pensiun hari tua, pensiun duda atau duda, pensiun cacat, pensiun anak, dan pensiun orang tua. Kontribusi dikumpulkan pada tingkat 1% untuk karyawan dan 2% untuk bisnis dengan upah yang dilaporkan.

Terakhir, ada Jaminan Hari Tua (JHT). Ini diberikan ketika pekerja mencapai usia pensiun. Jumlah yang dibayarkan adalah 5,7% dari gaji, 2% untuk karyawan dan 3,7% untuk majikan. Namun sayangnya program Jaminan Hari tua ini masih jarang digunakan oleh para pemberi kerja.(Lifepal, 2020)

Menurut Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, pemberi kerja wajib mendaftarkan diri dan pekerjaannya sebagai peserta BPJS sesuai dengan sistem penjaminan yang dianutnya. Namun, banyak pemberi kerja atau pemberi kerja yang belum mendaftarkan pekerjaannya sebagai peserta program

jaminan sosial, padahal jaminan sosial penting untuk memastikan bahwa risiko dalam pekerjaan mereka dapat terjadi.

Kemudian untuk pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja namun memiliki jaminan sosial dari perusahaan lama masih memiliki hak untuk mendapatkan jaminan sosial tersebut. Pemutusan hubungan kerja membawa kesengsaraan tidak hanya bagi pekerja, tetapi juga bagi pengusaha, baik sengaja maupun tidak sengaja, berupa hilangnya mata pencaharian, dan pengusaha akan kehilangankaryawan yang handal di bidang yang ditekuninya.(Purnomo, 2019)

Menurut Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan, peserta Pekerja Penerima Upah (PPU) yang menghadapi pemutusan hubungan kerja (PHK) selalu berhak atas manfaat jaminan kesehatan paling lama enam bulan sejak pekerja terkena PHK oleh tidak membayar iuran. Jaminan kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), adalah pelayanan perseorangan yang meliputi pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif, serta obat dan bahan. Perbekalan medis diperlukan.

Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dimaksud pada pasal tersebut diatas terdapat kriteria yang harus dipenuhi para pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu :

1. Pekerja yang terserang Pemutusan ikatan kerja(PHK) sudah memperoleh vonis majelis hukum ikatan industrial yang dibuktikan dengan terdapatnya vonis ataupun akta majelis hukum ikatan industrial
2. Pekerja yang di Pemutusan ikatan kerja(PHK) disebabkan penggabungan industri wajib dibuktikan dengan akta notaris
3. Pekerja yang terserang Pemutusan ikatan kerja(PHK) sebab perusahaannya pailit ataupun hadapi kerugian wajib dibuktikan dengan vonis kepailitan dari pengadilan
4. Pekerja yang hadapi sakit berkelanjutan serta tidak sanggup bekerja wajib dibuktikan dengan terdapatnya pesan dokter.

Dalam perihal kriteria tersebut diatas terkena Pemutusan hubungan kerja(PHK) yang menimbulkan terbentuknya sengketa, hendak diajukan lewat lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik pihak pemberi kerja ataupun pihak pekerja senantiasa wajib melakukan kewajiban membayar iuran sampai terdapatnya vonis yang berkekuatan hukum tetap. Tetapi dalam Pasal 27 Peraturan Presiden No 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan, ada pekerja yang diartikan yaitu pekerja yang sudah bekerja kembali harus memperpanjang status kepesertaannya dengan membayar iuran. Sebaliknya bila tidak bekerja kembali serta tidak sanggup, hingga pekerja mendaftarkan jadi partisipan Penerima Bantuan Iuran Kesehatan(PBI) Jaminan Kesehatan.(Heylaw Edu, 2021)

Selain itu, Pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan mendapatkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) apabila telah memiliki masa iur 12 bulan. Jika masa iur masih kurang dari 12 bulan maka belum memenuhi persyaratan untuk mendapat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sesuai yang terdapat pada Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.(Meilanda, 2021)

Industri yang melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada pekerja harus membayarkan kompensasi berbentuk duit pesangon, duit penghargaan masa kerja, duit penggantian hak, serta duit pisah. Dalam pemberian kompensasi ada syarat selaku berikut:

1. Uang Pesangon

Uang pesangon gaji satu bulan tersedia untuk masa konstruksi kurang dari satu tahun, uang pesangon satu tahun tetapi kurang dari dua tahun, dan lebih dari satu tahun tetapi kurang dari dua tahun berhak atas gaji dua bulan, upah untuk masa kerja tersedia kurang dari dua tahun. 3 tahun dan lebih dari 3 bulan gaji, 3 tahun masa kerja tetapi kurang dari 4 tahun dengan 4 bulan gaji, 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun dengan 6 bulan upah, 7 tahun atau lebih dengan 8 bulan upah, dan 8 tahun atau lebih dengan upah 9 bulan Menerima pesangon selama 9 bulan.

2. Insentif masa kerja

Jika Anda telah bekerja selama 3 tahun/6 tahun, Anda berhak atas gaji 2 bulan; jika Anda telah bekerja selama 6 tahun/9 tahun, Anda berhak atas gaji 3 bulan; jika Anda telah bekerja selama 9 tahun/tetapi kurang dari 12 tahun, Anda berhak atas 4 gaji bulanan; jika Anda telah bekerja lebih dari 12 tahun tetapi kurang dari 15 tahun, Anda berhak atas gaji 5 bulan; dan jika Anda telah bekerja selama 15 tahun atau lebih masa kerja tetapi kurang dari 18 tahun, Anda berhak atas upah 6 bulan, masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, upah 7 bulan, masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, upah 8 bulan, masa kerja 24 tahun atau lebih, upah 10 bulan

3. Duit penggantian hak

Cuti tahunan yang belum digunakan, ongkos kembali ke kampung halaman buat pekerja serta keluarganya ke tempat pekerja diterima bekerja, perihal lain yang ada dalam perjanjian kerja, peraturan industri, ataupun perjanjian kerja bersama. (*Perhitungan Uang Pesangon Dan Uang Penghargaan Masa Kerja*, 22 C.E.)

Dalam hal pendapatan hak untuk pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja terjadi adanya sedikit pertentangan pada Jaminan Hari Tua yang dimana aturan mengenai pengambilan dana Jaminan Hari Tua ini masih belum dapat dipastikan kebenarannya karena adanya perbedaan di setiap aturan yang diberlakukan.

3.2. Jaminan Hari Tua Untuk Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja

Jaminan Hari Tua merupakan salah satu program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang digunakan sebagai tabungan atau simpanan untuk kebutuhan dimasa mendatang atau bisa juga karena hilangnya pendapatan yang disebabkan karena pemecatan atau Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena wanprestasinya seorang pekerja dan hal lain seperti sakit, cacat total, meninggal dunia atau memang saatnya pensiun. (Haqieqie, 2020)

Jaminan Hari Tua diberikan pada saat tenaga kerja mencapai usia 56 tahun, namun apabila tenaga kerja memiliki kecacatan yang menghalanginya untuk bekerja, maka jaminan tersebut dapat diberikan. Ketentuan yang menjelaskan bagaimana Jaminan Hari Tua dapat diberikan setelah seorang pekerja menjadi anggota sekurang-kurangnya sepuluh tahun.

Perbedaan persepsi ini bermula dari perbedaan aturan antara Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang juga dikenal dengan UU SJSN, dan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Sistem keamanan. Panjang. Ada juga peraturan baru yang mengatur tentang mekanisme pembayaran manfaat Jaminan Hari Tua, yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua, yang mencabut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2015. (Putri & Abiyyu, 2022)

Dalam penyelenggaraannya program ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan program Jaminan Hari Tua (JHT), yang berisi syarat dan ketentuan dalam mengikuti program Jaminan Hari Tua (JHT), manfaat Program Jaminan Hari Tua (JHT), iuran yang harus dibayarkan, tata cara pembayaran, pengawasan dan penanganan keluhan. Pekerja di sektor swasta dan individu menerima jaminan hari tua di bawah program Jaminan Hari Tua (JHT) ini. Jaminan hari tua adalah jenis asuransi yang melindungi pekerja dan keluarganya yang telah mencapai usia pensiun dan telah berhenti bekerja, serta pekerja yang telah diberhentikan.

Dalam rangka mewujudkan manfaat Jaminan Hari Tua dan tidak adanya ketentuan tertentu dalam Undang-Undang SJSN yang memungkinkan penerimaan manfaat Jaminan Hari Tua, maka ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 yang kemudian diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015. Kemudian pada tanggal 2 Februari 2022 telah disahkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2022 yang secara otomatis menggantikan peraturan yang berlaku sebelumnya yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2015. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2022 sedikit berbeda dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2015.

Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) disahkan pada tanggal 19 Oktober 2004, untuk memenuhi kewajiban konstitusional negara menyelenggarakan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Menurut UU SJSN, manfaat JHT dibayarkan secara tunai pada saat peserta pensiun, meninggal dunia, atau cacat total; akumulasi iuran dan hasil pembangunan kemudian dibagikan sebagian setelah sepuluh tahun keanggotaan, sampai batas tertentu. Jika peserta meninggal dunia, dana Jaminan Hari Tua dapat dibagikan kepada ahli warisnya yang sah. Dalam hal ini, pekerja yang terkena PHK dapat menarik dana Jaminan Hari Tuanya tanpa harus menunggu sampai 56 tahun.

Kemudian Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 ini berbeda dengan peraturan yang lama yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015. Hal ini dapat dilihat pada Pasal 26. Bahwa Pasal 26(3) PP No. 46 Tahun 2015 menjelaskan bahwa pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dapat menerima Jaminan Hari Tua pada usia 56 tahun. Hal ini inkonstitusional dan setiap orang berhak atas kompensasi dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja tanpa syarat tertentu. Oleh karena itu, pemerintah telah mencabut aturan dalam Pasal 26(3) dan mengubahnya menjadi PP No. 60 Tahun 2015, yang memungkinkan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) menerima Jaminan Hari Tua tanpa harus menunggu hingga usia 56 tahun.

Adanya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2022 tentang tata cara pembayaran klaim jaminan hari tua berbeda dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2015 yang berlaku sebelumnya. Hal ini terlihat dalam beberapa pasal, khususnya Pasal 5, 6, dan 7 Menurut Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2015, pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat menerima jaminan Hari Tua secara tunai setelah masa tunggu selama satu bulan. Pekerjaan telah dihentikan. Namun, Permenaker No. 2 Tahun 2022 diubah sehingga pekerja yang terkena PHK akan menerima manfaat Jaminan Hari Tua setelah usia 56 tahun.

Akibatnya Permenaker Nomor 2 Tahun 2022 tetap harus diperbaiki atau diluruskan agar isi peraturan perundang-undangan tidak bertentangan dengan konstitusi ataupun bertentangan dengan peraturan yang di atasnya sehingga dapat memberikan kepastian,

keadilan dan kemanfaatan hukum bagi masyarakat khususnya para pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja.

4. Kesimpulan

Jaminan sosial adalah kebijakan pemerintah yang dirancang untuk meningkatkan taraf hidup warganya, khususnya pekerja. Kehadiran jaminan sosial diharapkan dapat memitigasi dampaknya terhadap ketenagakerjaan. Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) memiliki empat badan yang menyelenggarakan program jaminan sosial: Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), Dana Tabungan dan Jaminan Pegawai Negeri (TASPEN), Asuransi Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ASABRI), dan Jaminan Kesehatan (ASKES), yang telah direduksi menjadi dua badan penyelenggara: BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, yang mencakup jaminan kecelakaan, jaminan pensiun, jaminan hari tua, dan jaminan kematian.

Besarnya iuran jaminan sosial ini bergantung pada besar ataupun kecilnya efek dalam pekerjaan. Seseorang yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja juga masih menemukan manfaat jaminan sosial semacam BPJS Kesehatan, serta BPJS Ketenagakerjaan dan hendak menemukan bayaran kompensasi berbentuk duit pesangon, duit penghargaan masa kerja, duit penggantian hak, serta duit pisah. Tidak hanya itu, Pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hendak memperoleh Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) apabila sudah mempunyai masa iur 12 bulan. Tetapi terjadi suatu ketidakpastian hukum dalam memperoleh manfaat jaminan hari tua sebab terdapatnya pertentangan-pertentangan antara ketentuan lama dan ketentuan baru yang diberlakukan.

Jaminan Hari Tua adalah program Penyelenggara Jaminan Sosial yang digunakan untuk menabung atau menabung untuk kebutuhan masa depan, atau mungkin karena kehilangan pendapatan atau pemutusan hubungan kerja. Perbedaan aturan antara UU SJSN, PP No. 60 Tahun 2015, sebagaimana telah diubah dengan PP No. 46 Tahun 2015 dan Permenaker No. 2 Tahun 2022. Menurut Permenaker No. 2 Tahun 2022, Jaminan Hari Tua hanya dapat diklaim pada usia 56 tahun. PP 60 Tahun 2015 jo PP 46 Tahun 2015. memungkinkan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja untuk menerima jaminan hari tua hingga usia 56 tahun, dengan tunduk pada persyaratan keanggotaan minimum 10 tahun. Dalam hal ini Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 masih harus di perbaiki agar tidak bertentangan dengan konstitusional dan aturan yang ada diatasnya.

Daftar Bacaan

Jurnal

- Gajimu.Com. 2022. 'Pemutusan Hubungan Kerja (Phk)', <https://Gajimu.Com/Pekerjaan-Yanglayak/Jaminan-Kerja-1/Pemutusan-Hubungan-Kerja>
- Haqie, Ilham. 2020. *Perlindungan Hukum Pekerja Untuk Mengambil Jaminan Hari Tua Yang Kepesertaannya Sebelum 10 Tahun Karena Terkena Pemutusan Hubungan Kerja*
- Heylaw Edu. 2021. 'Pekerja Mengalami Phk, Apakah Masih Mendapatkan Jaminan Dari Bpjs Kesehatan?', <https://Heylawedu.Id/Blog/Pekerja-Mengalami-Phk-Apakah-Masih-Mendapatkan-Jaminan-Dari-Bpjs-Kesehatan>
- Lifepal. 2020. 'Jaminan Sosial: Pengertian, Jenis, Dan Contohnya Di Indonesia',

<https://lifepal.co.id/media/jaminan-sosial/>

- Meilanda, Denis Riantiza. 2021. 'Korban Phk Bakal Dapat Jaminan, Ini Syarat Peserta Dan Manfaat Program Jkp', <https://finansial.bisnis.com/read/20210929/215/1448190/korban-phk-bakal-dapat-jaminan-ini-syarat-peserta-dan-manfaat-program-jkp>
- Purnomo, Sugeng Hadi. 2019. 'Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja', *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2.2: 137
<<https://doi.org/10.30996/jhbbc.v2i2.2493>>
- Putri, Nabilla, And Muhammad Abiyyu. 2022. 'Masalah Penetapan Manfaat Jaminan Hari Tua (Jht) Setelah Terbitnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022', 2022.2: 395-411
- Roro, Raden, Ade Rosantriastaffi, Program Studi, And Program Kekhususan. 2016. 'Jurnal Skripsi Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Program Bpjs Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja Di Perusahaan Bus Po.Pansa'
- Subianto, Achmad. 2012. *Sistem Jaminan Sosial Nasional*
- Zaelani. 2012. 'Komitmen Pemerintah Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial Nasional', *Legislasi Indonesia*: 191-206 <<https://ejurnal.peraturan.go.id/index.php/jli/article/download/385/265>>

Peraturan Perundang - Undangan

Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2015 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua.

Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan