

Legal Protection for Workers Affected by Termination of Employment: A Perspective on Unemployment Insurance

Destin Desy Ansrida^{1*}, Karim²

Universitas Bhayangkara Surabaya

*Corresponding Author: destindesy86@gmail.com

Article	Abstract
Keywords: Accident, Insurance, Law, Protection, Workers Article History Received: Jan 13, 2024; Revised: Apr 2, 2024; Accepted: May 6, 2024; Published: June 7, 2024	<i>Working relationships are not as smooth as when they first started working, triggered by differences of opinion and disputes between workers, both individually and through trade unions, and employers. Industrial relations disputes often result in termination of employment relations. This research aims to find out the legal basis for regulations related to Job Loss Guarantee as a new program at BPJS Employment, and how the legal protection is for workers who experience layoffs in obtaining JKP benefits. The research method used is a normative juridical study by analyzing the laws and regulations that regulate Job Loss Insurance as well as by exploring information through books, journals and papers. It is hoped that the results of this research will provide insight and understanding regarding Job Loss Guarantee as part of the Workers' Social Security program and the potential loss of the right to obtain JKP provided by BPJS Employment for workers who experience layoffs.</i>

©2024 by the author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Perspektif Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Artikel	Abstrak
Kata Kunci: Asuransi, Hukum, Kecelakaan, Pelindungan, Pekerja	Hubungan kerja tidak semulus saat awal pertama kali bekerja, dipicu terjadinya perbedaan pendapat maupun perselisihan antara pekerja, baik secara perorangan maupun melalui Serikat Pekerja, dengan pengusaha. Perselisihan hubungan industrial tersebut tidak jarang menimbulkan pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dasar hukum pengaturan terkait Jaminan Kehilangan Pekerjaan sebagai program baru pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, serta bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam memperoleh manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah kajian yuridis normatif dengan menganalisis peraturan perundang-undangan yang mengatur terkait Jaminan Kehilangan Pekerjaan, selain itu juga dengan menggali informasi melalui buku, jurnal, dan makalah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pemahaman terkait Jaminan Kehilangan Pekerjaan sebagai bagian program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan potensi hilangnya hak memperoleh JKP yang diberikan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja.

PENDAHULUAN

Aset perusahaan yang menentukan perkembangan perusahaan selain faktor modal berupa mesin produksi yaitu tenaga kerja. Sebagai elemen penting dalam kelangsungan usaha, perlindungan pekerja harus diperhatikan oleh pengelola perusahaan atau pemberi kerja. Faktor-faktor tersebut menyebabkan perlunya diciptakan sistem perlindungan sosial yang formal dan dikelola secara modern dengan peraturan yang jelas dan mengikat.

Jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai risiko di pasar kerja, misalnya: risiko kehilangan pekerjaan, kecelakaan kerja, sakit, cacat, hari tua dan kematian. Pemberian jaminan sosial bagi pekerja sesuai dengan Pasal 99 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa: (1) seluruh pekerja/pegawai dan keluarganya berhak atas jaminan sosial ketenagakerjaan; dan (2) jaminan sosial bagi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijamin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak, suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai risiko pasar tenaga kerja (*labor market risks*), misalnya: risiko kehilangan pekerjaan, penurunan upah, kecelakaan kerja, sakit, cacat, lanjut usia, meninggal dunia, dan lain-lain. Dalam proses pelaksanaannya, hubungan kerja tidak lagi semulus dulu, hal ini disebabkan oleh perbedaan pendapat atau perselisihan antar pekerja, baik secara individu maupun melalui serikat pekerja, serta manajemen perusahaan. Konflik-konflik sosial tersebut seringkali berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Sebagai bentuk kepedulian Pemerintah terkait persoalan PHK, dan sesuai dengan amanat Pasal 83 Klaster Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang ditetapkan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2022 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, di mana semula BPJS Ketenagakerjaan hanya menyelenggarakan 4 (empat) jaminan (JKM, JKK, JHT, JP), sekarang ditambahkan 1 (satu) jaminan yaitu JKP.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Negara Hukum

Definisi negara hukum menurut Aristoteles adalah negara yang bersandar pada hukum untuk menjamin keadilan bagi warga negaranya.¹ Dari sudut pandang ini ditegaskan bahwa suatu negara tidak bisa ada tanpa supremasi hukum.

¹Aristoteles dalam Ismail Suny dalam PPKN, "Negara Hukum Adalah: Pengertian, Menurut Para Ahli, Unsur, Contoh, Prinsip, Ciri, Tujuan, Hakikat, Makna," <https://ppkn.co.id/negara-hukum/>, diakses tanggal 6 April 2022 pukul 20.00 WIB.

Sebagai negara hukum, Indonesia berpegang teguh pada hukum yang berdasarkan Pancasila, secara khusus diterapkan dalam UUD 1945 sebagai sumber hukum yang mengedepankan peraturan perundang-undangan yang ada sebagai wujud penghormatan terhadap hak asasi.

Selain pengakuan HAM, ada beberapa unsur negara hukum antara lain: terdapat pemisahan (pembagian) kekuasaan untuk menjamin terlaksananya hak asasi manusia, pelaksanaan pemerintahan berdasarkan kepada peraturan-peraturan yang berlaku, dan diselenggarakannya peradilan administrasi bila terjadi suatu perselisihan.

Teori Keadilan

Sebagian besar keadilan itu sendiri bersifat relatif pribadi. Rasa keadilan setiap orang berbeda-beda. Apa yang benar bagi satu orang belum tentu benar bagi orang lain. Atau ketika seseorang mengaku telah melakukan keadilan, kecil kemungkinan pihak lain akan menganggap tindakan tersebut adil. Definisi dari kata “adil” lebih menekankan pada “tindakan yang tidak sewenang-wenang” berdasarkan hati nurani manusia.²

Istilah keadilan terdapat dalam sila ke-5 Pancasila, “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”, di mana asas ini menekankan pada tujuan hidup berbangsa dan bernegara, yaitu mewujudkan keadilan. Yang dimaksud dengan keadilan sosial adalah keadilan yang pelaksanaannya bergantung pada struktur proses ekonomi, politik, sosial, budaya, dan ideologi dalam masyarakat.³

Pengertian keadilan sosial adalah keadilan yang pelaksanaannya tergantung dari struktur proses ekonomi, politik, sosial, budaya dan ideologis dalam masyarakat. Maka struktur sosial adalah hal pokok dalam mewujudkan keadilan sosial. Keadilan sosial tidak hanya menyangkut upaya penegakan keadilan-keadilan tersebut, melainkan masalah kepatutan dan pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar bagi masyarakat.

Teori Kepastian Hukum

Sebagai negara hukum menurut Aristoteles, yang seluruh kehidupan bernegaranya diatur berdasarkan hukum yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan, maka perlu terjaminnya kepastian hukum. Kepastian hukum disebut mampu memberikan kejelasan tanpa menimbulkan multitafsir bagi para pihak, sehingga konflik hukum dapat diminimalisir.

Utrecht berpendapat kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu:⁴ Pertama, adanya peraturan yang memiliki sifat umum untuk dapat membuat seseorang mengetahui apa perbuatan yang boleh serta tidak boleh dilakukan.

²I Gde Suranaya Pandit, “Konsep Keadilan Dalam Persepsi Bioetika Administrasi Publik,” <https://adoc.pub/konsep-keadilan-dalam-persepsi-bioetika-administrasi-publik.html>, diakses tanggal 12 Juni 2023 pukul 21.04 WIB.

³*Ibid*

⁴Ananda, “Teori Kepastian Hukum Menurut Para Ahli,” <https://www.gramedia.com/literasi/teori-kepastian-hukum/>, diakses pada tanggal 12 Juni 2023 pukul 21.50 WIB.

Dilaksanakannya peraturan tersebut untuk menciptakan suatu ketenteraman hidup bermasyarakat, misalnya kewajiban mendaftarkan seluruh tenaga kerja pada BPJS Ketenagakerjaan oleh pemberi kerja.

Kedua, keamanan hukum untuk seorang individu dari kesewenangan pemerintah, sebab hukum diharapkan meminimalisir *abuse of power* yang dilakukan oleh penyelenggara negara. Masyarakat diharapkan tahu ada yang menjadi tanggung jawab yang dibebankan padanya, misalnya kewajiban membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan program kepesertaan yang didaftarkan.

Teori Perlindungan Hukum

Hukum diciptakan terutama untuk melindungi masyarakat, yaitu perlindungan terhadap kesewenang-wenangan pejabat pemerintah dan individu lainnya, serta perlindungan untuk melindungi hak-hak individu.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah perlindungan harkat dan martabat, serta pengakuan hak asasi manusia berdasarkan ketentuan undang-undang untuk menghindari kesewenang-wenangan.⁵ Misalnya, lahirnya UU BPJS diharapkan mampu memberikan perlindungan terkait risiko kesehatan, kecelakaan kerja, kematian dan jaminan kesejahteraan hidup di hari tua.

Menurut C.S.T. Kansil, perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman pada masyarakat, baik secara pikiran maupun fisik, dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.⁶ Contohnya, UU BPJS memberikan rasa aman bagi pekerja terkait risiko yang bisa terjadi padanya.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ini termasuk dari ragam penelitian hukum dengan pola kajian yuridis normatif. Penelitian ini ditujukan kepada konsep keadilan dalam proses perolehan JKP sebagai hak dari pekerja peserta BPJS Ketenagakerjaan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan konsep (*conceptual approach*), pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan analitik (*analytical approach*), mengingat yang menjadi analisis dalam penelitian ini ialah konsep keadilan dalam proses perolehan JKP sebagai hak dari pekerja peserta BPJS Ketenagakerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan JKP Berdasarkan Undang-Undang

JKP merupakan kebijakan baru pemerintah untuk mengatasi PHK yang meluas. Hal ini disebabkan dampak virus corona yang mewabah. Meningkatnya PHK berdampak pada tingginya tingkat pengangguran terbuka (TPT) saat ini. Menyikapi

⁵Glosarium, "Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli," <https://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, diakses pada tanggal 12 Juni 2023 pukul 22.30 WIB.

⁶*Ibid*

TPT yang semakin meningkat, maka pemerintah melakukan terobosan dengan menambahkan 1 (satu) program yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Penambahan program tersebut dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.⁷

Latar belakang penambahan program yang dilakukan pemerintah dalam menata tumbuh kembang kesejahteraan masyarakat didasari dengan tujuan sebagai berikut: 1) untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, negara dalam rangka untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan; 2) peningkatan penyerapan tenaga kerja Indonesia di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi; dan 3) mendorong peningkatan investasi dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

Pendanaan JKP berasal dari tiga sumber, antara lain: modal awal pemerintah, restrukturisasi iuran program BPJS Ketenagakerjaan, dan dana kegiatan BPJS Ketenagakerjaan.

Pengertian JKP menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan (selanjutnya disebut PP JKP) yaitu jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja.

Kepesertaan Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Tata cara pendaftaran JKP, yaitu peserta yang menerima gaji, dengan persyaratan sebagai berikut: 1) warga negara Indonesia; 2) berusia di bawah 54 (lima puluh empat) tahun pada saat pendaftaran; dan 3) memiliki hubungan kerja dengan kontraktor PKWT dan PKWTT, telah terdaftar dalam program jaminan sosial berikut: a) pada sektor usaha menengah dan besar, pekerja masuk dalam program BPJS Kesehatan (JKN) dan BPJS Ketenagakerjaan (JKM, JKK, JHT dan JP); dan b) pada sektor usaha mikro dan kecil, pekerja diikutsertakan dalam program BPJS Kesehatan (JKN) dan BPJS Ketenagakerjaan (JKM, JKK dan JHT).

Bagi pekerja yang bekerja pada lebih dari satu pengusaha, berdasarkan Pasal 8 PP JKP, maka wajib didaftarkan oleh masing-masing pengusaha, namun pekerja memilih satu perusahaan untuk didaftarkan sebagai tempat pekerjaan yang didaftarkan program.

Data kepesertaan JKP merupakan integrasi data dari BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Pasal 15 PP JKP menyatakan bahwa BPJS Kesehatan wajib melaporkan data kepesertaannya pada BPJS Ketenagakerjaan. Hasil pelaporan wajib dilakukan verifikasi dan validasi oleh BPJS Ketenagakerjaan. Setelah dilakukan

⁷Yohana Nabilla Wuryanto, "Mengenal JKP, Program Baru BPJS Ketenagakerjaan," <https://narasi.tv/read/narasi-daily/mengenal-jkp-program-baru-bpjs-ketenagakerjaan>, diakses pada tanggal 11 Juni 2023 pukul 11.30 WIB.

verifikasi dan validasi, maka data tersebut dilaporkan pada Kementerian Ketenagakerjaan.

Kewajiban pengusaha terkait pelaporan data kepesertaan peserta dalam program JKK dan JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 12 Permenaker tentang Tata Cara Pendaftaran JKP dilakukan setiap bulan. Pelaporan tersebut dilakukan secara daring atau luring paling lambat tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya.

Data kepesertaan menurut Pasal 12 ayat (2) Permenaker tentang Tata Cara Pendaftaran JKP yang dilaporkan meliputi: 1) jumlah dan rincian data pekerja; dan 2) upah pekerja.

Iuran Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Upah yang digunakan sebagai dasar iuran yaitu terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, namun apabila dalam komposisinya tidak ada tunjangan, maka yang digunakan sebagai dasar iuran adalah upah pokok.

Berdasarkan Pasal 11 PP JKP, besaran iurannya sebesar 0,46% (nol koma empat puluh enam persen) dari upah sebulan. Besaran tersebut dibayarkan oleh pemerintah dan sumber pendanaan JKP yang berasal dari rekomposisi iuran JKK sebesar 0,14% (nol koma empat belas persen) dan JKM sebesar 0,10% (nol koma sepuluh persen) dari upah sebulan. Iuran yang dibayarkan pemerintah pusat sebesar 0,22% (nol koma dua puluh dua persen) dari upah sebulan. Rekomposisi iuran terkait pekerja yang bekerja lebih dari satu perusahaan, dalam Pasal 8 PP JKP, maka rekomposisi iuran JKK dan JKM dilakukan pada perusahaan yang dipilih.

Besaran batas upah ditentukan Rp5.000.000,00 untuk pertama kalinya dan selanjutnya akan dilakukan evaluasi. Berdasarkan Pasal 12, besaran tersebut akan dievaluasi setiap dua tahun sekali dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi nasional dan perhitungan kecukupan kewajiban aktuarial. Evaluasi besaran batas upah akan dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Keuangan bersama Dewan Jaminan Sosial Nasional.

Persyaratan Mendapatkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan

1. Masa Iur Penerima Manfaat JKP

Masa iur pekerja yang mengalami PHK sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan menjadi salah satu syarat apakah pekerja tersebut berhak menerima manfaat JKP atau tidak. Pasal 19 ayat (3) PP JKP menjelaskan bahwa penerima manfaat JKP dapat diajukan oleh peserta yang telah memiliki masa iur sebanyak 12 (dua belas) bulan dalam 24 (dua puluh empat) bulan. Selain itu penerima manfaat JKP telah membayar iuran 6 (enam) bulan secara berturut-turut pada BPJS Ketenagakerjaan sebelum terjadinya PHK.

2. PHK yang Dikecualikan Tidak Dapat Memperoleh JKP

Pada dasarnya pekerja yang mengalami PHK berhak atas manfaat JKP, namun terdapat PHK yang dikecualikan terkait hal tersebut. Ada beberapa alasan terjadinya PHK menurut Pasal 20 ayat (1) PP JKP yang tidak berhak

memperoleh manfaat JKP, antara lain: mengundurkan diri, cacat total tetap, pensiun, meninggal dunia, maupun PKWT yang masa kerjanya sudah habis sesuai dengan perjanjian tersebut.

3. Pembuktian PHK

PHK yang dialami oleh pekerja harus dapat dibuktikan. Pembuktian PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 20 ayat (3) PP JKP adalah sebagai berikut: a) bukti telah diterimanya PHK oleh pekerja dan tanda terima laporan PHK dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota; b) Perjanjian Bersama (PB) yang disepakati melalui perundingan bipartit/mediasi oleh mediator/konsiliasi yang telah didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) beserta akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama; dan c) petikan atau putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

4. Hilangnya Hak atas Manfaat JKP

Hak pekerja peserta manfaat JKP dapat hilang. Hal tersebut terjadi karena beberapa faktor, antara lain: tidak mengajukan permohonan klaim manfaat JKP paling lama 3 (tiga) bulan sejak terjadinya PHK – pelaporan saat ini dilakukan secara manual oleh pekerja yang mengalami PHK pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota –, telah memperoleh pekerjaan, atau meninggal dunia.

Implementasi Penerimaan Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Pemberian manfaat JKP diberikan 3 (tiga) kali selama masa kerja seseorang dengan ketentuan sebagai berikut: pertama, manfaat pertama diajukan setelah memenuhi masa iur sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya. Kedua, manfaat kedua diajukan apabila paling sedikit sudah memenuhi masa iur 5 (lima) tahun sejak memperoleh manfaat pertama. Ketiga, manfaat ketiga diajukan apabila paling sedikit sudah memenuhi masa iur 5 (lima) tahun sejak memperoleh manfaat kedua.

Klaim manfaat JKP tidak selalu sesuai dengan harapan dari pekerja yang terkena PHK. Sengketa pekerja yang merasa tidak puas dengan besaran maupun manfaat lain terkait JKP merupakan sengketa perdata. Penyelesaian sengketa tersebut dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut (Pasal 45 PP JKP): 1) musyawarah untuk mencapai mufakat; dan 2) perundingan mediasi dengan BPJS Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum bagi pekerja, khususnya terkait pelaksanaan JKP, dapat dilakukan dengan proses pengawasan ketenagakerjaan. Kegiatan pengawasan dimulai sejak diterbitkannya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nr. 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (selanjutnya disebut UU Pengawasan).

Pasal 1 UU Pengawasan menegaskan fungsi pengawasan perburuhan, yaitu: 1) mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan; 2) mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan

keadaan perburuhan; dan 3) menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya.

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Fungsi pengawasan ketenagakerjaan merupakan fungsi penegakan hukum ketenagakerjaan dan memberikan nasihat teknis kepada pengusaha dan pekerja, serta mengumpulkan bahan keterangan mengenai keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya sebagai bahan penyusunan atau penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.⁸

Menurut Pasal 9 ayat (2) Permenaker tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan mempunyai beberapa kegiatan di dalamnya, antara lain sebagai berikut.

1. Pembinaan. Pasal 17 Permenaker tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan menegaskan fungsi pembinaan untuk meningkatkan kepatuhan, yang dilakukan dengan memberikan nasihat teknis, sosialisasi, konsultasi, diskusi dan pendampingan.
2. Pemeriksaan. Pasal 20 ayat (1) Permenaker tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan menyatakan bahwa kegiatan pemeriksaan dibagi menjadi empat, yaitu: a) pemeriksaan pertama; b) pemeriksaan berkala; c) pemeriksaan khusus; dan d) pemeriksaan ulang.
3. Pengujian. Pasal 36 Permenaker tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengujian dilakukan untuk menjamin terpenuhinya hak pekerja maupun persyaratan K3. Pengujian dibagi dalam 2 (dua) kegiatan, antara lain: pengujian norma kerja, yang salah satunya terkait Jamsostek (BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan), dan pengujian norma K3.
4. Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan. Pasal 47 Permenaker tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan menegaskan bahwa penyidikan merupakan kegiatan represif yustisial, yang merupakan langkah terakhir dalam penegakan hukum ketenagakerjaan, dilakukan oleh PPNS Ketenagakerjaan.

Pasal 9A Permenaker tentang Perubahan Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengawas ketenagakerjaan melakukan kegiatan pengawasan yang dibagi dalam tiga tahap, sebagai berikut: 1) tahap preventif edukatif; 2) tahap represif non-yustisial; dan 3) tahap represif yustisial.

Wewenang pengawas ketenagakerjaan menurut Pasal 10 Permenaker tentang Perubahan Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, antara lain: memasuki

⁸Asep Saepul Muharam, dkk, "Urgensi Penambahan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan pada Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)," <https://journals.kemnaker.go.id/index.php/naker/article/download/149/88/625>, diakses pada tanggal 13 Juni 2023 pukul 23.45 WIB.

perusahaan/tempat kerja/tempat yang diduga ada pekerjaan, dan melakukan pemanggilan pada pengusaha atau pihak lain yang diduga melakukan pelanggaran.

PPNS berdasarkan Pasal 182 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Penetapan Perppu Cipta Kerja mempunyai kewenangan: 1) melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; 2) melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; 3) meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; 4) melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; 5) melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan 6) meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan, serta menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Sebagai bentuk perlindungan hukum pekerja dalam mendapatkan manfaat JKP, pemerintah telah menentukan sanksi terkait pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha. Sanksi yang akan dikenakan bagi pengusaha yang melanggar norma Jamsostek yaitu: sanksi administratif dan sanksi pidana.

Pasal 46 ayat (3) PP JKP jo. Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial (selanjutnya disebut PP Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif) menegaskan teguran tertulis ditujukan pada pengusaha yang melakukan pelanggaran JKP. Teguran tertulis diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Teguran ini diberikan paling banyak dua kali dengan jangka waktu masing-masing selama sepuluh hari.

Sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu, menurut Pasal 46 ayat (3) PP JKP jo. Pasal 8 ayat (1) PP Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif, diberikan pada perusahaan yang tidak menjalankan ketentuan perundang-undangan terkait Jamsostek dan dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota atas permintaan BPJS.

Sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu yang diberikan pada perusahaan, menurut Pasal 9 ayat (1) PP Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif, meliputi: 1) perizinan terkait usaha; 2) izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek; 3) izin memperkerjakan tenaga kerja asing; dan 4) izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, atau Izin Mendirikan Bangunan (IMB).

KESIMPULAN

Keputusan Mahkamah Konstitusi tentang Undang-Undang Cipta Kerja yang akan menjadi inkonstitusional (kekosongan hukum) secara tetap, dapat menyebabkan Presiden dan DPR dianggap telah melakukan perbuatan melanggar hukum karena adanya ketidakpastian hukum pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja.

Agar tidak inkonstitusional, maka dikeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang terbit pada tanggal 30 Desember 2022, yang kemudian ditetapkan menjadi undang-undang yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 oleh Presiden Republik Indonesia, yang telah memenuhi syarat adanya kebutuhan mendesak untuk menyelesaikan masalah hukum secara cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, Zaeni. *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Depok: Rajagrafindo Persada, 2013.
- Bruggink, J. J. H. *Refleksi tentang Hukum: Pengertian-Pengertian Dasar dalam Teori Hukum*. Diterjemahkan oleh Arief Sudharta. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2015.
- ILO. *Strengthening Social Protection for the Future of Work*. Hamburg: ILO, 2017.
- Manulang, Sendjun. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 1995.
- Sadi Is, Muhamad, and Sobandi. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Kencana, 2020.
- Telaumbanua, Dalinama. *Hukum Ketenagakerjaan*. Sleman: Budi Utama, 2019.
- Yowana, I Made Adiwidya. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Nas Media Indonesia, 2023.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW)*.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 148/PMK.02/2021 tentang Tata Cara Penyediaan, Pencairan, Penggunaan, dan Pertanggungjawaban Dana Awal dan Akumulasi Iuran Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan*.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pendaftaran Peserta dan Pelaksanaan Rekomposisi Iuran dalam Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan*.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2022 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional*.