



**ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP JAMINAN HAK  
KEHILANGAN PEKERJAAN BERDASARKAN UU NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG  
CIPTA KERJA**

**LEGAL ASPECTS OF EMPLOYMENT ON THE GUARANTEE OF THE RIGHT TO  
LOSS OF EMPLOYMENT BASED ON LAW NO. 11 YEAR 2020 CONCERNING  
CREATION OF WORK**

Muslim Harahap<sup>1)</sup>, Sugih Ayu Pratitis<sup>2)</sup>, Andi Putra Sitorus<sup>3)</sup>  
Universitas Harapan Medan, Jl. Imam Bonjol No. 35 Medan  
[muslimharahap09@gmail.com](mailto:muslimharahap09@gmail.com),1) [sugihayu85@gmail.com](mailto:sugihayu85@gmail.com),2) [andi32232@gmail.com](mailto:andi32232@gmail.com) 3)

**ABSTRACT**

*The job creation law was officially ratified in the plenary session of the DPR on October 5, 2020. One of the problems after the enactment of the work copyright law was the rights of workers. Employment relationship is a relationship that arises as a result of a work agreement made or mutually agreed upon by the entrepreneur and the worker/labor. The problem in this research is how to guarantee workers' rights against job loss after the birth of Law number 11 of 2020. This research will provide knowledge for workers and employers about workers' rights in the rights of workers to lose their jobs. The research method used in this research is normative legal research (legal research) which is usually "only" a document study, using sources of legal material in the form of laws and regulations, court decisions / decisions, contracts / agreements / contracts, legal theories, and opinion of scholars. In Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, the third part of "types of social security programs" states that the new social security program, namely the Job Loss Guarantee, is managed by BPJS Employment based on the principle of social insurance, precisely in article 82. The benefits that workers or participants will get from This Job Loss Guarantee includes cash, Access to Job Information, Access to Job Information.*

*Keywords: job loss, workers' rights, job creation law.*

**ABSTRAK**

UU Cipta Kerja resmi disahkan dalam rapat paripurna DPR tanggal 5 Oktober 2020. Salah satu yang menjadi permasalahan setelah disahkannya UU cipta kerja adalah hak pekerja. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja/buruh. Yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana jaminan hak pekerja terhadap kehilangan pekerjaan setelah lahirnya UU nomor 11 tahun 2020. Dengan adanya penelitian ini akan memberikan pengetahuan bagi para pekerja dan pengusaha tentang hak pekerja dalam hak pekerja kehilangan pekerjaannya. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah Penelitian hukum

normatif (*legal research*) biasanya “hanya” merupakan studi dokumen, yakni menggunakan sumber bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan, keputusan/ketetapan pengadilan, kontrak/perjanjian/akad, teori hukum, dan pendapat para sarjana. Pada UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bagian ketiga “jenis program jaminan sosial” tercantum bahwa program jaminan sosial baru yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan prinsip **asuransi sosial tepatnya pada pasal 82. Manfaat yang akan pekerja atau peserta dapatkan dari Jaminan Kehilangan Pekerjaan ini, di antaranya uang tunai, Akses Informasi Kerja, Akses Informasi Kerja.**

Kata kunci: kehilangan pekerjaan, hak pekerja, UU Cipta Kerja.

## I. PENDAHULUAN

UU Cipta Kerja resmi disahkan dalam rapat paripurna DPR tanggal 5 Oktober 2020. Kesepakatan itu diambil dalam rapat paripurna yang digelar di gedung DPR, Senayan, Jakarta. Turut hadir dalam rapat Menko Perekonomian Airlangga Hartarto, Menaker Ida Fauziyah, Menteri LHK Siti Nurbaya Bakar, Menkeu Sri Mulyani, Mendagri Tito Karnavian, Menteri ATR/BPN Sofyan Djalil, dan Menkum HAM Yasonna Laoly. (*Naskah UU Cipta Kerja Diperbaiki Meski Sudah Disahkan, 2020*)

Konsep Omnibus Law ini merupakan konsep yang baru digunakan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia. Sistem ini biasanya disebut sebagai Undang-Undang sapu jagat karena mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan.<sup>3</sup> Selain itu konsep ini juga dijadikan misi untuk memangkas beberapa norma yang dianggap tidak sesuai dengan perkembangan zaman dan merugikan kepentingan negara. (Kurniawan & Dewanto, 2016). Selain itu konsep ini juga dijadikan misi untuk memangkas beberapa norma yang dianggap tidak sesuai dengan perkembangan zaman dan merugikan kepentingan negara. Indonesia memang menjadi negara yang memiliki regulasi yang banyak. Bahkan angkanya pada 2017 sudah mencapai 42.000 (empat puluh dua ribu) aturan. Dalam hal ekonomi dan investasi, Pemerintah telah memetakan 74 (tujuh puluh empat) undang-undang yang berpotensi menghambat ekonomi dan investasi. (PRASASTI, 2021).

Salah satu yang menjadi permasalahan setelah disahkannya UU cipta kerja adalah hak pekerja. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja/buruh. Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003, diatur sedemikian rupa bahwa PHK kepada pekerja yang mangkir atau melanggar peraturan perusahaan diatur syarat yang cukup ketat. Namun, berbeda dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja yang dimana pengusaha atau perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasan yang tidak objektif.

Faktor yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja memanglah beragam, seperti globalisasi, transformasi ke ekonomi pengetahuan, menyesuaikan dengan kondisi yang berubah, dan krisis nasional maupun internasional semuanya telah mendorong organisasi/perusahaan untuk mencari struktur yang lebih fleksibel, lebih sederhana, semakin dinamis, dan bergerak. Dalam lingkungan yang berubah ini, organisasi/perusahaan mulai mengembangkan alternatif strategis untuk beradaptasi dengan kondisi internal dan eksternal baru dan menggunakan semua sumber daya yang tersedia secara efektif. Strategi perampingan organisasi adalah salah satu alternatif ini. Sehingga, hal-hal tersebut mengakibatkan PHK tidak bisa diterima oleh berbagai pihak pekerja/buruh, nyatanya di dalam Undang-Undang Cipta Kerja telah diatur mengenai alasan-alasan untuk memahami PHK yang dilakukan oleh para pihak pengusaha atau perusahaan.

Pada penelitian ini sebagaimana uraian latar belakang, maka hendak mengangkat permasalahan bagaimana jaminan hak pekerja terhadap kehilangan pekerjaan setelah lahirnya UU nomor 11 tahun 2020. Hal tersebut bertujuan guna mengetahui jaminan hak pekerja terhadap kehilangan pekerjaan setelah lahirnya UU nomor 11 tahun 2020.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan Penelitian hukum normatif (*legal research*) biasanya “hanya” merupakan studi dokumen, yakni menggunakan sumber bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan, keputusan/ketetapan pengadilan, kontrak/perjanjian/akad, teori hukum, dan pendapat para sarjana. Nama lain dari penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum doktrinal, juga disebut sebagai penelitian kepustakaan atau studi dokumen. (Muhaimin, 2020)

Sumber Data dan Jenis Data

Penelitian ini membutuhkan dua jenis data yang berasal dari dua sumber yang berbeda, yaitu :

### 1. Data Primer

Adapun data primer ini akan diperoleh dari lapangan secara langsung. Contoh data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber.

### 2. Data sekunder

data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Contoh data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi perusahaan berupa absensi, gaji, laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya. (Dr. Harnovinsah, 2019).

Data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier yaitu:

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan-bahan hukum primer yang diperoleh dari studi kepustakaan berupa literature-literatur yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder yang berkaitan dengan penelitian ini di antaranya adalah surat kabar, internet, kamus Hukum, dan kamus Besar Bahasa Indonesia. (Scarlet, 2013)

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam konsiderannya, UU Cipta Kerja disusun dengan tujuan antara lain untuk menyerap banyak tenaga kerja dengan penyesuaian berbagai aspek pengaturan termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Kesejahteraan pekerja yang berkesinambungan senantiasa menjadi titik perhatian dan komitmen pemerintah dalam rangka meningkatkan daya saing dan penguatan kualitas sumber daya manusia, serta untuk mempercepat penanggulangan kemiskinan dan ketimpangan pendapatan diantaranya adalah dengan perluasan program jaminan dan bantuan sosial yang manfaatnya dapat dirasakan oleh semua pekerja, baik itu pekerja tetap, pekerja kontrak, maupun pekerja alih daya, dan keluarganya. (Onainor, 2019)

Pada UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bagian ketiga “jenis program jaminan sosial” tercantum bahwa program jaminan sosial baru yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan prinsip asuransi sosial tepatnya pada pasal 82, yang berbunyi: Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 18 berikut: diubah sehingga berbunyi sebagai berikut: pasal 18 jenis program jaminan sosial meliputi: jaminan kesehatan; jaminan kecelakaan kerja; jaminan hari tua; jaminan pensiun; jaminan kematian; dan jaminan kehilangan pekerjaan.
2. Di antara Pasal 46 dan Pasal 47 disisipkan 1 (satu) Bagian yakni Bagian Ketujuh Jaminan Kehilangan Pekerjaan sehingga berbunyi sebagai berikut: Bagian Ketujuh Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Pasal 46A:
  - (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.

Pasal 46B: (1) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial. (2) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/ buruh kehilangan pekerjaan.

Pasal 46D

- (1) Manfaat jaminan kehilangan pekerjaan berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.
- (2) Jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling banyak 6 (enam) bulan upah.
- (3) Manfaat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterima oleh peserta setelah mempunyai masa kepesertaan tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai manfaat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan masa kepesertaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah. (Kementerian Sekretariat Negara RI, 2020)

Pada UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Pasal 18), Jenis program Jaminan Sosial meliputi:

- a. Jaminan Kesehatan
- b. Jaminan Kecelakaan Kerja
- c. Jaminan Hari Tua
- d. Jaminan Pensiun
- e. Jaminan Kematian

Regulasi Jaminan Kehilangan Pekerjaan

1. Tujuan dan prinsip penyelenggaraan Program JKP (UU No. 11 Tahun 2020), yaitu Untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dengan Prinsip Penyelenggaraan program JKP adalah Asuransi Sosial.
2. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (PP No. 37 Tahun 2021). “Jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja”. PP No. 37 Tahun 2021 mengatur

tentang Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyelenggaraan JKP, manfaat, masa kepesertaan, dan pendanaan.

- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 7 / 2021 Tentang Tata Cara Pendaftaran dan Rekomposisi Iuran Program JKP. PerMenaker No 7 / 2021 Tentang Tata Cara Pendaftaran dan Rekomposisi Iuran Program JKP dengan tujuan Penyelenggaraan program JKP perlu menetapkan peraturan tentang tata cara pendaftaran dan pelaksanaan rekomendasi iuran.

Mekanisme Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan berdasarkan BPJS Ketenagakerjaan:

Penyelenggara	Peserta	Manfaat	Pendanaan
1. Pemerintah pusat bidang ketenagakerjaan 2. BPJS Ketenagakerjaan	Setiap orang yang telah membayar iuran	1. Uang tunai 2. Akses informasi pasar kerja 3. Pelatihan kerja	1. Iuran dari Pemerintah Pusat 2. Sumber pendanaan yaitu modal awal pemerintah, rekomendasi iuran program jaminan sosial dan/atau ketenagakerjaan

Kriteria penerimaan manfaat menurut BPJS Ketenagakerjaan yaitu seluruh peserta dengan perjanjian kerja waktu tetap tertentu (PKWTT) dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang mengalami PHK, dengan ketentuan:

- Memenuhi syarat eligibilitas masa iuran dan kepesertaan
- Bersedia bekerja kembali

Manfaat uang tunai yang diberikan setiap bulan maksimal selama 6 (enam) bulan

- 45% dari upah terakhir yang dilaporkan perusahaan untuk 3 (tiga) bulan pertama
  - 25% dari upah terakhir yang dilaporkan perusahaan untuk 3 (tiga) bulan terakhir
- Batas atas upah untuk pertama kali ditetapkan sebesar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah).

Manfaat akses informasi pasar kerja:

- Informasi pasar kerja
- Bimbingan jabatan (aseman dari dan konsaling karir)
- Dilakukan oleh petugas pengantar kerjasaman tatap muka dan/atau melalui sisnaker
- Peserta yang telah menerima pekerjaan setelah mendapat layanan di atas, harus melaporkannya melalui sisnaker maksimal 7 (tujuh) hari setelah diterima berkerja.

Manfaat pelatihan:

- Pelatihan berbasis kompetensi
- Pelatihan dapat dilakukan secara luring atau daring
- Pelatihan kerja dilakukan oleh LPK Pemerintah, Swasta atau Perusahaan yang telah terdaftar dan terverifikasi sisnaker
- Apabila telah selesai melakukan pelatihan, maka harus melapor kembali maksimal 7 (tujuh) hari setelah pelatihan di sisnaker. (Tempo et al., 2021)

JKP adalah program yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Jaminan tersebut berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja. Program JKP ini bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan pekerja yang layak saat mereka kehilangan pekerjaan. Dengan begitu, pekerja korban PHK tetap dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya sembari berusaha mendapatkan pekerjaan baru.

Ada tiga jenis manfaat yang akan pekerja atau peserta dapatkan dari Jaminan Kehilangan Pekerjaan ini, di antaranya:

1. Uang Tunai

Peserta jaminan akan menerima uang tunai setiap bulan selama paling banyak 6 bulan, terhitung setelah mengalami PHK diverifikasi oleh BPJS Ketenagakerjaan dan peserta memenuhi syarat sebagai penerima manfaat jaminan.

Manfaat uang tunai yang diterima oleh peserta dari jaminan ini sebesar perhitungan berikut:  $(45\% \times \text{upah} \times 3 \text{ bulan}) + (25\% \times \text{upah} \times 3 \text{ bulan})$ .

Upah dalam rumus tersebut menggunakan upah terakhir yang dilaporkan, dengan batas upah Rp5.000.000,-

2. Akses Informasi Kerja

Manfaat ini diberikan dalam bentuk layanan informasi pasar kerja dan/atau bimbingan jabatan dalam bentuk asesmen/penilaian diri dan konseling karier.

3. Pelatihan Kerja

Manfaat pelatihan kerja berbasis kompetensi kerja. Pelatihan kerja dilakukan melalui Lembaga Pelatihan Kerja milik pemerintah, swasta, atau perusahaan, dan dapat diadakan secara offline dan/atau online.

Untuk mendapatkan JKP, pekerja atau peserta wajib memenuhi syarat berikut ini:

1. WNI
2. Belum mencapai usia 54 tahun
3. Pekerja pada PK/BU Skala Usaha Menengah dan Besar yang sudah mengikuti 4 Program (JKK, JKM, JHT, dan JP)
4. Pekerja pada PK/BU Skala Kecil dan Mikro dengan minimal mengikuti 3 Program (JKK, JKM, JHT)
5. Terdaftar sebagai Pekerja Penerima Upah pada Badan Usaha Program JKN BPJS Kesehatan. (*Pajak, n.d.*)

#### 4. PENUTUP

UU Cipta Kerja disusun dengan tujuan antara lain untuk menyerap banyak tenaga kerja dengan penyesuaian berbagai aspek pengaturan termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Kesejahteraan pekerja yang berkesinambungan senantiasa menjadi titik perhatian dan komitmen pemerintah dalam rangka meningkatkan daya saing dan penguatan kualitas sumber daya manusia, serta untuk mempercepat penanggulangan kemiskinan dan ketimpangan pendapatan diantaranya adalah dengan perluasan program jaminan dan bantuan sosial yang manfaatnya dapat dirasakan oleh semua pekerja, baik itu pekerja tetap, pekerja kontrak, maupun pekerja alih daya, dan keluarganya.

Dengan adanya UU Cipta Kerja diharapkan dapat memberikan jaminan kepada pekerja atau

buruh yang diPHK atau yang mengundurkan diri, sehingga kesejahteraan pekerja atau buruh tersebut dapat terus terjaga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Naskah UU Cipta Kerja Diperbaiki Meski Sudah Disahkan, (2020).  
<https://news.detik.com/berita/d-5239036/perjalanan-uu-cipta-kerja-disahkan-dpr-hingga-diteken-jokowi/2>
- Dr. Harnovinsah, A. (2019). Modul 3 Metode Pengumpulan Data. *Metodologi Penelitian*, 3–5.
- Kementerian Sekretariat Negara RI. (2020). Undang-Undang Cipta Kerja. *Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia*, 052692. <https://jdih.setneg.go.id/Produk>
- Kurniawan, F., & Dewanto, W. A. (2016). Problematika Pembentukan Ruu Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang Di PHK. *Jurnal Panorama Hukum*, 1(1), 73–86.
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*.
- Onainor, E. R. (2019). *No Title*. 1, 105–112.
- Pajak*. (n.d.). <https://www.online-pajak.com/tips-pajakpay/jkp-bpjs-ketenagakerjaan>
- PRASASTI, A. A. (2021). Kajian Yuridis Mengenai Omnibus Law Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 6.  
[http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo de Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOLOGICA-EF.pdf](http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo%20de%20Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOLOGICA-EF.pdf)
- Scarlet, D. (2013). BAB III. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Tempo, W. N., Pelayanan, D., & Ketenagakerjaan, B. (2021). *Dari PHK Kembali Kerja Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Peran BPJS Ketenagakerjaan ?*