

**QUO VADIS POLEMIK JAMINAN HARI TUA (JHT) BAGI MASA
DEPAN TENAGA KERJA DI INDONESIA DALAM PERATURAN
MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 2 TAHUN 2022**
**QUO VADIS POLEMIC OLD AGE SECURITY (JHT) FOR THE FUTURE
OF LABOR IN INDONESIA IN THE MINISTER OF MANPOWER
REGULATION NO. 2 OF 2022**

Mila Amalia Fitri, Farina Firda Eprilia dan Fajry Awwaliyah Praptiwi

Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran

Korespondensi Penulis : farina19001@mail.unpad.ac.id

Citation Structure Recommendation :

Fitri, Mila Amalia dkk.. *Quo Vadis Polemik Jaminan Hari Tua (JHT) Bagi Masa Depan Tenaga Kerja di Indonesia dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.3. No.5 (Mei 2022).

ABSTRAK

Pemerintah merilis Permenaker Nomor 2 Tahun 2022 tentang Jaminan Hari Tua (JHT) sebagai perlindungan sosial untuk menjamin kehidupan tenaga kerja di masa pensiun, namun regulasi ini menuai polemik di berbagai kalangan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan mengacu kepada bahan hukum sekunder berupa peraturan perundang-undangan dan bahan kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa alasan penolakan hadirnya permenaker terbaru ini karena dinilai tidak memenuhi unsur sosiologis dan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik sebagaimana tercantum dalam undang-undang Administrasi Pemerintahan. Pemerintah seharusnya dapat mengedepankan kebutuhan masyarakat agar tidak memberi kesan hanya memenuhi kepentingan segelintir orang saja.

Kata Kunci: Jaminan Hari Tua, Polemik, Tenaga Kerja

ABSTRACT

The government of Indonesia released the Minister of Manpower Regulation Number 2 of 2022 concerning Old Age Security as social protection to ensure the life of workers in retirement, but this regulation lead to polemics in various circles. This study uses a normative juridical method with reference to secondary legal materials in the form of legislation and library materials. The results of the study indicate that the reason for the existence of this Law is because it is considered not included in the sociological requirements and the General Principles of Good Governance as attached in the Government Administration regulation. The government should be able to put forward the needs of the civil country so that it does not only fulfill the interests of a few people.

Keywords: Old Age Security, Polemic, Workers

A. PENDAHULUAN

Sejak virus Covid-19 masuk ke Indonesia, pemerintah melakukan berbagai upaya untuk menghentikan penyebarannya. Salah satu langkah yang diambil pemerintah ialah dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar). Berdasarkan peraturan tersebut, hampir seluruh aktivitas mengalami pembatasan, tak terkecuali perusahaan.¹ Karena ruang gerak masyarakat dan operasional perusahaan menjadi terbatas, hal ini telah menekan aktivitas rumah tangga dan produktivitas perusahaan yang kemudian berimbas pada penurunan konsumsi rumah tangga dan perusahaan. Pendapatan pelaku usaha dan permintaan tenaga kerja pun menurun. Padahal, tenaga kerja adalah salah satu input produksi.²

Akibatnya, banyak perusahaan yang mengurangi jumlah tenaganya dengan Pemutusan Hubungan Kerja (yang selanjutnya ditulis PHK), dirumahkan secara masal dan pemotongan upah dari hasil pengurangan jam kerja.³ Hal tersebut terjadi sebab para pelaku usaha menganggap terjadinya pandemi Covid-19 ini sebagai pembenaran para pelaku usaha sebagai bentuk *force majeure* yang mana hal tersebut berkaitan dengan Pasal 164 ayat (1) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.⁴ Meskipun dalam pernyataannya Menteri Ketenagakerjaan telah menyebutkan bahwa *force majeure* tidak dapat mendukung tindakan dari perusahaan tersebut, namun beberapa perusahaan tetap mengeluarkan kebijakan PHK dengan dalih tidak memiliki dana yang cukup untuk membayar gaji para tenaga kerja.⁵ Dalam situasi ini, pemerintah meminta pengusaha tidak melakukan PHK, terutama di sektor-sektor yang rentan terdampak pandemi Covid-19.⁶

¹ Syahrial, *Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia*, Jurnal Ners, Vol.4, No.2 (2020), p.22.

² Middia Martanti Dewi dkk., *Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Tenaga Kerja Formal di Indonesia*, Jurnal Populasi, Vol.28, No.2 (2020), p.35.

³ Middia Martanti Dewi dkk., *Ibid.*, p.41.

⁴ Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

⁵ Daniel Marshal Sajou, Kerenhapukh Milka Tarmiadi Putri dan Niken Febriana Dwi, *Peran Negara Atas Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia pada Masa Pandemi Covid-19*, Jurnal Syntax Transformation, Vol.1, No.8 (2020), p.447.

⁶ Kanyaka dan Mahendra Ridwanul Ghoni, *Perlindungan Status Kerja dan Pengupahan Tenaga Kerja dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum*, Administrative Law and Governance Journal, Vol.3, No.2 (2020), p.318.

Kemudian, pemerintah telah membuat skema perlindungan terhadap tenaga kerja yang terkena PHK sebelum memasuki usia pensiun. Kebijakan perlindungan tersebut meliputi: Mengeluarkan kartu prakerja; Program padat karya tunai; dan Penerbitan kebijakan dan perlindungan kepada pekerja, yakni terbitnya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/8/HK.04/V/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Pada Kasus Penyakit Akibat Kerja Karena Covid-19).⁷ Selain itu, pemerintah juga mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah bagi Pekerja/Buruh, yakni pemberian bantuan sosial bagi tenaga kerja yang secara resmi terdaftar dalam BPJS ketenagakerjaan dan aktif membayar iuran bulanan.⁸

Belakangan ini, publik tengah diramaikan dengan adanya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua. Jaminan Hari Tua (yang selanjutnya ditulis JHT), yang mana merupakan program jangka panjang yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan diberikan secara berkala bagi tenaga kerja sebelum memasuki masa pensiun. JHT yang merupakan akumulasi dari pendapatan tenaga kerja dari setiap bulannya, justru mendatangkan kontroversi dan terus menuai kritik dari berbagai kalangan, tak terkecuali tenaga kerja. Kehadiran Permenaker ini bagaikan petir di siang bolong yang diiringi dengan kurangnya sosialisasi dan telah diumumkannya aturan ini secara sepihak, sehingga nampak penolakan dan tuntutan revisi dari berbagai entitas masyarakat, khususnya tenaga kerja, yang meminta keadilan akan jaminan tersebut supaya diberi kemudahan pengambilannya saat mereka mendekati masa pensiun.⁹

⁷ Silby Gianni Vanlee Ibrani, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang Terdampak Pandemi Covid-19 atas Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Lex Privatum, Vol.9, No.12 (2022), p.241.

⁸ Ida Hanifah, *Kebijakan Pemerintah dalam Mensejahterakan Tenaga Kerja di Masa New Normal*, In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora, Vol.1, No.1 (2021), p.675

⁹ Badan Legislasi Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, *Hergun: JHT Lebih Tepat Diberikan Saat Sudah Tidak Bekerja Lagi*, diakses dari <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/37643/t/Hergun%3AJHT+Lebih+Tepat+Diberikan+Saat+Sudah+Tidak+Bekerja+Lagi>, diakses pada 26 Februari 2022, jam 10.35 WIB.

Berdasarkan latar belakang tersebut, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana *Ratio Legis* lahirnya Peraturan Menteri Nomor 2 Tahun 2022 tentang Jaminan Hari Tua (JHT) bagi tenaga kerja di Indonesia?
2. Bagaimana dampak positif dan negatif dari lahirnya Peraturan Menteri Nomor 2 Tahun 2022 tentang Jaminan Hari Tua (JHT) bagi kondisi ketenagakerjaan di Indonesia?

B. PEMBAHASAN

1. *Ratio Legis* Lahirnya Peraturan Menteri Nomor 2 Tahun 2022 tentang Jaminan Hari Tua (JHT) bagi Tenaga Kerja di Indonesia

a. Sekilas tentang tenaga kerja dan ketenagakerjaan di Indonesia

Tenaga kerja adalah sebutan bagi setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁰ Tenaga kerja dapat pula dikatakan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹¹ Tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi: a) Tenaga Kerja Terdidik, yang mana merupakan tenaga kerja yang memerlukan jenjang pendidikan yang tinggi; b) Tenaga Kerja Terlatih, yang mana merupakan tenaga kerja yang memerlukan pelatihan dan pengalaman; serta c) Tenaga Kerja tidak Terdidik dan Terlatih, yang mana merupakan tenaga kerja yang tidak memerlukan pendidikan atau pelatihan terlebih dahulu.¹² Tenaga kerja merupakan modal utama serta elemen dalam pelaksanaan pembangunan. Tujuan terpenting dari pembangunan tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.¹³

¹⁰ Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹¹ Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹² Samsul Olde Hendra, *Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia*, Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, Vol.13, No.1 (2020), p.86.

¹³ Muh Aqil dan Andi Tenri Padang, *Analisis tentang Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Siyasatuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Siyasah Syar'iyah, Vol.3, No.2 (2021), p.405.

Selanjutnya, upah adalah hak yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada tenaga kerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi tenaga kerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁴ Pada dasarnya persoalan upah berada pada ranah pribadi antara pekerja dan pemberi kerja. Sehingga, besarnya tergantung pada kesepakatan kedua belah pihak.¹⁵

Aturan untuk pengupahan telah tercantum jelas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai upah minimum yang bertujuan agar upah yang didapat tenaga kerja menjadi jelas dan tidak turun untuk memenuhi kebutuhan dan biaya hidup tenaga kerja serta menjadi penjamin untuk suatu perusahaan agar produktivitas tenaga kerja tetap terjaga.¹⁶ Hal tersebut karena setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹⁷ Penghidupan yang layak artinya jumlah pendapatan tenaga kerja dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup tenaga kerja dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.¹⁸ Hak tenaga kerja atas upah, timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.¹⁹

PHK cenderung menimbulkan perselisihan pada praktiknya, dimana PHK secara massal dapat mengancam para pekerja karena biaya untuk melakukan pemecatan lebih rendah daripada harus selalu menggaji pekerja, sehingga dalam hal ini akan terjadi ketidakpastian dalam bekerja.²⁰ Oleh karena itu, tata cara PHK diatur sebaik mungkin agar tenaga kerja tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan mendapatkan hak-hak yang semestinya didapatkan oleh pekerja.

¹⁴ Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁵ Ashabul Kahpi, *Pengupahan: Tinjauan terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurisprudentie, Vol.5, No.2 (2018), p.70.

¹⁶ Andhika Bhagaskara dkk., *Kondisi Penyerapan Tenaga Kerja Akibat Kenaikan Upah Minimum*, Jurnal Inovasi, Vol.16, No.1 (2020), p.158.

¹⁷ Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁸ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, p.122.

¹⁹ Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

²⁰ Otti Ilham, *Analisis Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia*, Widya Pranata Hukum: Jurnal Kajian dan Penelitian Hukum, Vol.3, No.2 (2021), p.53-54.

Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan mendefinisikan PHK sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara tenaga kerja dan pengusaha.²¹ Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur prosedur PHK secara umum. Sebelumnya, semua pihak harus mengupayakan terlebih dahulu untuk menghindari terjadinya PHK. Jika tidak dapat dihindari, barulah para pihak mengadakan perundingan. Apabila perundingan tersebut berhasil, maka dibuat persetujuan bersama. Namun jika tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan secara tertulis serta dasar dan alasan-alasannya kepada pengadilan hubungan industrial. Selama belum ada putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka kedua belah pihak tetap melaksanakan kewajiban masing-masing, dimana tenaga kerja bekerja dan pengusaha membayar upah. Namun, pengusaha dapat melakukan skorsing terhadap tenaga kerja yang sedang dalam proses PHK tetapi dengan tetap membayar upah beserta hak-hak lainnya dari tenaga kerja.²² Prosedur ini dalam praktiknya tidak mudah dilaksanakan, terutama apabila hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha sudah tidak harmonis. Jika dipaksakan, maka akan timbul tekanan satu sama lain yang akibatnya justru akan memperparah dan mempersulit penyelesaian permasalahan.²³

Jika tenaga kerja di PHK, maka perusahaan kemudian wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, serta uang pengganti hak yang seharusnya didapatkan oleh tenaga kerja ketika di PHK yang komponennya meliputi upah pokok dan segala bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada tenaga kerja dan keluarganya setiap bulan, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada tenaga kerja secara percuma, yang jika catu harus dibayar tenaga kerja dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar tenaga kerja.²⁴

²¹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, p.178

²² Pasal 151-155 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²³ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, p.186

²⁴ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University Press, Semarang, 2008, p.64.

b. Kondisi tenaga kerja di Indonesia

Tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan dan kemajuan ekonomi suatu negara. Namun, meningkatnya tenaga kerja justru seringkali menjadi persoalan ekonomi yang sulit untuk diselesaikan oleh pemerintah.²⁵ Contohnya di Indonesia saat ini, gelombang Covid-19 mengakibatkan pasar tenaga kerja masih belum bisa pulih sepenuhnya dan masih banyak yang terhenti perkembangannya, terutama peluang kerja bagi generasi muda dan kaum perempuan yang semakin menurun. Namun dari sudut pandang lain, hadirnya pandemi ini justru berhasil mempercepat perkembangan transformasi digital serta *e-commerce* yang membawa dampak terhadap semakin meluasnya *platform* tenaga kerja digital di Indonesia.²⁶ Sebagaimana disebutkan per Agustus 2020 bahwa terdapat 1,15 juta tenaga kerja formal yang dirumahkan, 387 ribu tenaga kerja yang di PHK dan 663 ribu tenaga kerja informal yang terdampak Covid-19.²⁷ Hal tersebut didukung oleh kondisi dimana banyak kalangan yang mengalami krisis ekonomi dalam dunia usahanya disertai berbagai ancaman kesehatan. Pun berhasil mendatangkan berbagai akibat, di antaranya berbagai perusahaan kecil dan para tenaga kerja kehilangan pekerjaannya melalui tindakan PHK. Sebab, tindakan PHK ini telah menjadi jalan yang digunakan oleh perusahaan atau pengusaha guna menghindari kerugian yang signifikan.²⁸

Begitupun yang dirasakan oleh berbagai kelompok tertentu yang rentan terkena dampak akibat dari tingkat pasar yang buruk, seperti bagi para tenaga kerja yang sebelumnya memiliki permasalahan dalam kondisi kesehatan, generasi muda yang telah menghadapi tingkat pengangguran yang tinggi, tenaga kerja yang telah berusia tua dan lebih rentan akan masalah kesehatan, serta problematika para tenaga kerja yang tidak terlindungi seperti tenaga kerja mandiri dan musiman.²⁹

²⁵ Suhandi dkk., *Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia*, Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, Vol.13, No.1 (2020), p.85.

²⁶ Badan Kebijakan Fiskal, *Bagaimana Potensi Pasar Tenaga Kerja Indonesia Saat Ini?*, diakses dari <https://fiskal.kemenkeu.go.id/baca/2021/12/02/4324-bagaimana-potensi-pasar-tenaga-kerja-indonesia-saat-ini>, diakses pada 6 Maret 2022, jam 16.00 WIB.

²⁷ Made Anthony Iswara, *Ketika Semakin Sedikit Pekerja yang Terjamin Akibat Pandemi*, diakses dari <https://tirto.id/ketika-semakin-sedikit-pekerja-yang-terjamin-akibat-pandemi-f9sZ>, diakses pada 6 Maret 2022, jam 16.00 WIB

²⁸ Anggraeni, *Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Para Tenaga Kerja yang di PHK pada Kabupaten Karawang*, Jurnal Ilmiah Advokasi, Vol.10, No.1 (2022), p.5.

²⁹ Syahril, *Op.Cit.*, p.23-24.

Terdapat pula kebijakan perusahaan yang tetap tidak menaikkan gaji, namun tenaga kerja terpaksa untuk melanjutkan bekerja dikarenakan sulitnya mencari pekerjaan pada kondisi dimana banyaknya tenaga kerja lain yang terkena tindakan PKH.³⁰ Hal tersebut didukung pula oleh permasalahan yang sudah terjadi pada kondisi awal ketenagakerjaan di Indonesia sendiri dalam mengalami rendahnya kualitas tenaga kerja akibat dari tingkat pendidikan yang kurang memadai hingga membawa dampak pada rendahnya kualitas produktivitas dari tenaga kerja itu sendiri, tidak meratanya peredaran tenaga kerja di berbagai wilayah di Indonesia terutama di luar daerah Pulau Jawa, tingkat pengangguran yang tinggi, hingga kondisi permasalahan gaji/UMR yang tentu kembali berkaitan dengan bagaimana kualitas dari SDM tenaga kerja itu sendiri.³¹ Dalam hal ini apabila perusahaan bangkrut ataupun likuidasi secara hukum, maka upah tenaga kerja yang perlu didahulukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.³²

Landasan perlindungan kerja itu sendiri telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dengan mendapat adanya hak atas jaminan sosial ekonomi. Salah satunya sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua yang disusul dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2015 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua sebagai bentuk implementasi dari adanya perlindungan preventif, dimana melalui jaminan tersebut, tenaga kerja dapat mengambil saldo Jaminan Hari Tua (JHT), pada masa pensiun, baik itu dia berhenti ataupun diberhentikan dari pekerjaannya.³³

³⁰ A.A. Prasetya, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, Pertumbuhan Ekonomi dan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia*, Disertasi, Universitas Brawijaya, Malang, 2021, p.42.

³¹ A.A. Prasetya, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, Pertumbuhan Ekonomi dan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia*, Disertasi, Universitas Brawijaya, Malang, 2021, p.27-28

³² Siswanto Sasatrohadiwiryo dan Asrie Hadaningsih Syuhada, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2019, p.24.

³³ Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

Jaminan ini diselenggarakan melalui BPJS Ketenagakerjaan sebagai pihak yang juga menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian.³⁴ Namun ternyata Covid-19 turut membawa dampak terhadap penerapan jaminan tersebut. Sebab, banyak tenaga kerja yang juga kehilangan kepesertaannya di BPJS Ketenagakerjaan akibat dari penunggakan pembayaran yang terjadi oleh perusahaan yang menyebabkan kepesertaannya menjadi tidak aktif.

c. Asal mula lahirnya Peraturan Menteri Nomor 2 Tahun 2022 tentang Jaminan Hari Tua (JHT) bagi tenaga kerja di Indonesia

Pada Februari 2022, Kementerian Ketenagakerjaan merilis aturan baru terkait pencairan dana JHT yang tertuang di dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua (JHT). Dalam dialog yang dilaksanakan dengan beberapa pimpinan serikat buruh, Ida Fauziyah mengklaim bahwa kebijakan tersebut mendatangkan kemudahan bagi tenaga kerja di Indonesia, dimana pengambilan klaim JHT dibuat dengan cara yang mudah, yakni dengan menunjukkan Nomor Induk Kependudukan (NIK) dan nomor kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.³⁵ Selain itu, prosedurnya pun dilaksanakan secara *online* sehingga meningkatkan fleksibilitas serta efisiensi waktu.

Adapun *ratio legis* lahirnya kebijakan yang akan diberlakukan pada Mei 2022 ini adalah dengan mempertimbangkan Permenaker sebelumnya, yakni Permenaker Nomor 19 Tahun 2015, dimana kondisi saat itu pemerintah belum memiliki alternatif skema perlindungan sosial bagi tenaga kerja yang kehilangan pekerjaan atau mengalami PHK, sehingga terdapat kekosongan regulasi (*loophole*) yang mengatur para tenaga kerja yang kehilangan pekerjaan. Dengan begitu, setelah sistem ketenagakerjaan Indonesia memiliki regulasi terkait program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang selanjutnya ditulis JKP, maka diperlukan juga pengembalian hakikat JHT sebagai jaminan sosial hari tua.

³⁴ Andika Wijaya, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2017, p.29.

³⁵ CNN, *Menaker Sebut Pencairan JHT Kelak Lebih Mudah: Cukup Pakai NIK*, diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20220219152902-92-761331/menaker-sebut-pencairan-jht-kelak-lebih-mudah-cukup-pakai-nik>, diakses pada 02 Maret 2022.

Permenaker itu juga mempertimbangkan adanya perkembangan di bidang perlindungan sosial, yakni lahirnya program JKP sebagai jaminan sosial yang khusus untuk memberi *cover* terhadap risiko tenaga kerja yang terdampak PHK.

Kemudian dilihat dari sisi hierarki perundang-undangan, Permenaker Nomor 2 Tahun 2022 merupakan amanat dari Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program JHT, dimana pada tahun yang sama peraturan tersebut sebagian diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2015 yang disusul dengan terbitnya Permenaker Nomor 19 Tahun 2015. Lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2015 tersebut juga merupakan amanat Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN). Sehingga Permenaker terbaru ini merupakan satu kesatuan dari semua perundang-undangan yang mengatur tentang JHT, mulai dari undang-undangnya sampai dengan peraturan pemerintahnya.³⁶

Dengan begitu, JHT yang dapat dicairkan penuh saat tenaga kerja yang masuk ke dalam peserta BPJS Ketenagakerjaan, memasuki usia pensiun 56 tahun, mengalami cacat tetap total, serta meninggal dunia dianggap telah memiliki kesesuaian dengan dengan tujuannya, yakni melindungi tenaga kerja di Indonesia saat menginjak masa tua dan tidak lagi dalam usia produktif. Karena jika JHT dapat dicairkan saat usia produktif, maka program tersebut tak sesuai dengan tujuan perlindungan hari tua.

2. Dampak Lahirnya Peraturan Menteri Nomor 2 Tahun 2022 Bagi Kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia

Adapun dampak dari lahirnya Permenaker Nomor 2 Tahun 2022 bagi kondisi ketenagakerjaan di Indonesia adalah sebagai berikut:

No.	Dampak Positif	Dampak Negatif
1.	Jaminan hidup berupa dana tunai pada masa pensiun Dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2022, klaim JHT dapat dicairkan saat tenaga kerja berusia 56 tahun dengan ketentuan telah memenuhi masa kepesertaan minimal 10 tahun.	Bentuk kebijakan yang otoriter Banyak kalangan tenaga kerja dan pengamat publik yang tak hanya menolak namun turut menilai Permenaker Nomor 2 Tahun 2022 ini sebagai kebijakan yang otoriter dan sudah seharusnya dapat diubah,

³⁶ Tribun News, *Menaker Ungkap Alasan Diterbitkannya Permenaker Nomor 2 Tahun 2022 Tentang JHT*, diakses dari <https://www.tribunnews.com/nasional/2022/02/15/menaker-ungkap-alasan-diterbitkannya-permenaker-nomor-2-tahun-2022-tentang-jht>, diakses pada 02 Maret 2022.

	Bagi peserta yang masih bekerja ataupun mengalami PHK dapat mengajukan klaim dengan persentase 30% untuk perumahan, 10% untuk keperluan lainnya dan sisanya pada saat memasuki masa pensiun atau mengalami cacat total dan peserta meninggal dunia yang dapat diajukan oleh ahli waris.³⁷ Menurut pandangan pemerintah aturan ini sebagai wujud komitmen dalam memberikan perlindungan terhadap kehidupan tenaga kerja di masa tua. Tujuan JHT tidak akan tercapai jika dana masa tua tersebut telah diambil seluruhnya sebelum datangnya hari tua.³⁸	sebab JHT ini merupakan kepentingan dari tenaga kerja sebagai bentuk tabungan dan tidak terikat secara langsung dengan pemerintah, hingga tentu memunculkan berbagai pemikiran di kalangan tenaga kerja akan sebab dari pemerintah membatasi dana mereka yang didukung dengan kondisi ketenagakerjaan di Indonesia saat ini.
2.	Dapat memutus rantai generasi <i>sandwich</i> Generasi <i>Sandwich</i> adalah kondisi seseorang yang terhimpit (layaknya <i>sandwich</i>) yang memiliki tanggung jawab untuk menanggung banyaknya beban hidup dan menjadikan perencanaan keuangan menjadi tidak optimal. Salah satu alasan terbentuknya generasi ini adalah kondisi orang tua yang tidak memiliki dana pensiun dan membutuhkan bantuan anak untuk membiayai pengeluarannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa aturan JHT yang bertujuan sebagai perlindungan kehidupan hari tua ini adalah salah satu langkah memutus rantai Generasi <i>Sandwich</i> dan mencapai kemerdekaan finansial.	Akan membuat buruh yang terdampak PHK semakin menderita Melalui Permenaker Nomor 2 Tahun 2022 ini yang menggantikan Permenaker Nomor 19 Tahun 2015 yang membolehkan peserta untuk dapat mencairkan dana saat terkena PHK kemudian diubah menjadi baru dapat diambil oleh peserta pada saat usia 56 tahun, dimana JHT ini merupakan pegangan penting bagi para tenaga kerja terdampak PHK tentu akan menimbulkan penolakan oleh kalangan tenaga kerja terutama di masa pandemi Covid-19 ini akan membuat buruh yang terdampak PHK semakin menderita dan sangat meresahkan para tenaga kerja.³⁹

³⁷ Merdeka.com, *Penjelasan dan Alasan Menaker Soal JHT Baru Bisa Dicairkan Setelah Usia 56 Tahun*, diakses dari <https://www.merdeka.com/peristiwa/penjelasan-dan-alasan-menaker-soal-jht-baru-bisa-dicairkan-setelah-usia-56-tahun.html>, diakses pada 8 Maret 2022.

³⁸ Merdeka.com, *Ibid.*.

³⁹ Ratih Waseso, *KSPI Tolak Permenaker No 2 Tahun 2022, Said Iqbal: JHT Pertahanan Terakhir Buruh*, diakses dari <https://amp.kontan.co.id/news/kspi-tolak-permenaker-no-2-tahun-2022-said-iqbal-jht-pertahanan-terakhir-buruh>, diakses pada 6 Maret 2022, jam 16.00 WIB.

3.		Tidak memenuhi landasan sosiologis pembentukan peraturan perundang-undangan dan AUPB Aturan JHT dikatakan bertentangan dengan prinsip perundang-undangan bahwa Peraturan Menteri tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi, dimana ketentuan terkait usia 56 tahun telah bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 yang mengatur bahwa JHT ini dapat dicairkan apabila terjadi PHK tanpa menunggu batas usia 56 tahun.⁴⁰ Selain itu aturan ini mencederai Penerapan Asas Umum Pemerintahan Yang Baik (AUPB) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan terkait asas kemanfaatan dan asas keterbukaan dalam pelaksanaan pelayanan publik pembuatan kebijakan Permenaker tersebut.⁴¹ Begitupun dalam kebijakan pelayanan publik, sudah sepatutnya dapat mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dengan tetap mengindahkan AUPB dalam menjalankan tugas serta kewenangannya.⁴²
----	--	--

Tabel 2.1 Dampak Lahirnya Permenaker Nomor 2 Tahun 2022

Sumber: Kreasi Penulis

Pada akhir Februari 2022, Menteri Sekretaris Negara, Pratikno menyampaikan bahwasanya Presiden Jokowi telah melakukan pemanggilan terhadap Menteri Perekonomian, Airlangga Hartarto dan Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah terkait dengan polemik aturan JHT yang menuai protes publik. Jokowi mengamanatkan agar pengaturannya disederhanakan dan membuat mudah para tenaga kerja yang hendak melakukan klaim uang tunai.

⁴⁰ Tempo.co, *HNW: Sebaiknya Pemerintah Segera Mencabut Permenaker 2/2022*, diakses dari <https://nasional.tempo.co/amp/1562469/hnw-sebaiknya-pemerintah-segera-mencabut-permenaker-22022>, diakses pada 6 Maret 2022, jam 16.00 WIB.

⁴¹ Pasal 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

⁴² Eny Kusdarini, *Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik dalam Hukum Administrasi Negara*, Penerbit UNY Press, Yogyakarta, 2019.

Oleh karena itu, Menteri Ketenagakerjaan menyatakan kepada publik bahwa Peraturan Menteri Nomor 2 Tahun 2022 belum resmi diberlakukan dan sedang dalam masa revisi sampai Mei 2022, sehingga pengaturan terkait JHT masih mengacu pada peraturan lama yakni Permenaker Nomor 19 Tahun 2015 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua.

Menanggapi hal itu, Partai Buruh dan Serikat Buruh di Indonesia membuat pernyataan tegas agar Permenaker yang baru dicabut dan dikembalikan pada aturan lama. Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), Said Iqbal, mengatakan bahwa JHT harus dicairkan saat tenaga kerja terkena PHK, putus kontrak, atau mengundurkan diri paling lama satu bulan setelahnya. Oleh karena itu, Partai buruh tersebut menyatakan sikap untuk menolak keras kata-kata bersayap dari Menteri Ketenagakerjaan, bahwa pencairan JHT kembali menggunakan aturan yang lama, sedangkan dalam waktu bersamaan sedang melakukan revisi terhadap Permenaker Nomor 2 Tahun 2022.

Sebagaimana diketahui, Permenaker Nomor 2 Tahun 2022 merupakan suatu produk kebijakan publik yang meliputi tindakan/pernyataan pemerintah yang terhadap suatu hal yang ditujukan bagi khalayak umum serta semata-mata ditujukan guna kesejahteraan umum. Dengan begitu, sudah sepatutnya kebijakan tersebut dikeluarkan dengan memperhatikan asas-asas umum pemerintahan yang baik (AUPB) sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, yakni kepastian hukum, kemanfaatan, ketidakberpihakan, kecermatan, tidak menyalahgunakan kewenangan, keterbukaan, kepentingan umum dan pelayanan yang baik.⁴³

Akan tetapi dalam hal ini, pemerintah seolah-olah mendatangkan suatu kebijakan yang mengundang penolakan keras dari berbagai entitas, sehingga nampak adanya “*gimmick politik*” yang tidak berpihak kepada rakyat. Padahal, seharusnya pemerintah perlu untuk melakukan penilaian terhadap kebijakan yang akan, tengah, bahkan sudah diimplementasikan. Lester dan Stewart (2000:126) menyatakan bahwa dalam menetapkan suatu kebijakan, perlu diperhatikan penilaian terhadap konsekuensi beserta dampak-dampaknya yang menilai berhasil atau tidaknya suatu kebijakan berdasarkan pada kriteria dan standar yang dibuat.

⁴³ Pasal 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.

Menurut Dunn (1994) kriteria dan standar tersebut dapat dilihat berdasarkan tingkat efektivitas, efisiensi, kecukupan, pemerataan, responsivitas, dan ketepatan.⁴⁴ Selain itu, Prajudi Atmosudirdjo juga menambahkan syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam penyelenggaraan pemerintahan yang meliputi tahap perencanaan hingga evaluasi, yakni legitimasi, dimana kegiatan administrasi negara jangan sampai “menimbulkan heboh” oleh karena tidak dapat diterima oleh masyarakat atau lingkungan; yuridikitas, dimana perbuatan para pejabat administrasi negara tidak boleh melanggar hukum dalam arti luas; dan legalitas, dimana perbuatan administrasi yang dijalankan dengan dalih “keadaan darurat” wajib dibuktikan kemudian secara nyata.⁴⁵

C. PENUTUP

1. Tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak dengan mendapat hak jaminan sosial ekonomi. Salah satu bentuk perlindungan preventif adalah pemerintah telah membuat skema perlindungan bagi tenaga kerja yang terkena PHK sebelum memasuki usia pensiun melalui hadirnya JHT yang diatur dalam Permenaker Nomor 19 Tahun 2015 yang diganti dengan Permenaker Nomor 2 Tahun 2022. Akan tetapi, Menteri Ketenagakerjaan menyatakan kepada publik bahwa Permenaker terbaru belum resmi berlaku dan dalam masa revisi hingga Mei 2022, sehingga pengaturan terkait JHT masih mengacu pada peraturan lama.
2. Permenaker terbaru mengatur klaim JHT dapat dicairkan pada saat tenaga kerja berusia 56 tahun sebagai persiapan memasuki masa pensiun sepanjang telah memenuhi masa kepesertaan minimal 10 tahun Namun banyak menuai kritik dari berbagai entitas karena dinilai otoriter. Terutama di masa Pandemi Covid-19 yang membuat tenaga kerja yang terdampak PHK semakin menderita dan menimbulkan keresahan. Langkah yang dilakukan pemerintah dianggap tidak memenuhi landasan sosiologis pembentukan peraturan perundang-undangan serta mencederai penerapan AUPB, terutama terkait asas kemanfaatan dan asas keterbukaan.

⁴⁴ Leo Agustino, *Dasar-dasar Kebijakan Publik*, Alfabeta, Bandung, 2019, p.177.

⁴⁵ Prajudi Atmosudirdjo dalam Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Penerbit PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2018, p.97.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agustino, Leo. 2019. *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. (Bandung: Penerbit Alfabeta).
- HR, Ridwan. 2018. *Hukum Administrasi Negara*. (Jakarta: Penerbit PT RajaGrafindo Persada).
- Khakim, Abdul. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung: Penerbit PT Citra Aditya Bakti).
- Kusdarini, Eny. 2019. *Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik dalam Hukum Administrasi Negara*. (Yogyakarta: Penerbit UNY Press).
- Pujiastuti, Endah. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. (Semarang: Penerbit Semarang University Press).
- Sasatrohadiwiryono, Siswanto dan Asrie Hadaningsih Syuhada. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara).
- Wijaya, Andika. 2017. *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*. (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika).

Publikasi

- Anggraeni. *Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap Para Tenaga Kerja yang di PHK pada Kabupaten Karawang*. Jurnal Ilmiah Advokasi. Vol.10. No.1 (2022).
- Aqil, Muh dan Andi Tenri Padang. *Analisis tentang Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Siyasatuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Siyasah Syar'iyah. Vol.3. No.2 (2021).
- Bhagaskara, Andhika, dkk.. *Kondisi Penyerapan Tenaga Kerja Akibat Kenaikan Upah Minimum*. Jurnal Inovasi. Vol.16. No.1 (2020).
- Dewi, Middia Martanti dkk.. *Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Tenaga Kerja Formal di Indonesia*. Jurnal Populasi. Vol.28. No.2 (2020).
- Hanifah, Ida. *Kebijakan Pemerintah dalam Mensejahterakan Tenaga Kerja di Masa New Normal*. In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora. Vol.1. No.1 (2021).
- Hendra, Samsul Olde. *Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia*. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika. Vol.13. No.1 (2020).
- Ibrani, Silby Gianni Vanlee. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang Terdampak Pandemi Covid-19 atas Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja*. Jurnal Lex Privatum. Vol.9. No.12 (2022).

- Ilham, Otti. *Analisis Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia*. Widya Pranata Hukum: Jurnal Kajian dan Penelitian Hukum. Vol.3. No.2 (2021).
- Kahpi, Ashabul. *Pengupahan: Tinjauan terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurisprudentie. Vol.5. No.2 (2018).
- Kanyaka dan Mahendra Ridwanul Ghoni. *Perlindungan Status Kerja dan Pengupahan Tenaga Kerja dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum*. Administrative Law and Governance Journal. Vol.3. No.2 (2020).
- Prajnaparamitha, Kanyaka, dan Mahendra Ridwanul Ghoni. *Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum*. Administrative Law and Governance Journal, Vol.3, No.2 (2020).
- Sajou, Daniel Marshal. Kerenhapukh Milka Tarmiadi Putri dan Niken Febriana Dwi, *Peran Negara Atas Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia pada Masa Pandemi Covid-19*. Syntax Transformation. Vol.1. No.8 (2020).
- Suhandi, dkk.. *Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia*. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika. Vol.13. No.1 (2020).
- Syahrial. *Dampak Covid-19 terhadap Tenaga Kerja di Indonesia*. Jurnal Ners. Vol.4. No.2 (2020).
- Wijaya, R. H., dan F. Setianingsih. *Tinjauan Akuntansi Keperilakuan terhadap Kebijakan Perusahaan Menghadapi Pandemi Covid-19*. Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi. Vol.18. No.2 (2021).
- Wijayanto, Hendra, dan Samsul Olde. *Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia*. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika. Vol.13. No.1 (2020).

Karya Ilmiah

- Prasetya, A.A.. 2021. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, Pertumbuhan Ekonomi dan Inflasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia*. Disertasi. (Malang: Universitas Brawijaya).

Website

- Badan Kebijakan Fiskal. *Bagaimana Potensi Pasar Tenaga Kerja Indonesia Saat Ini?*. diakses dari <https://fiskal.kemenkeu.go.id/baca/2021/12/02/4324-bagaimana-potensi-pasar-tenaga-kerja-indonesia-saat-ini>. diakses pada 6 Maret 2022.
- Badan Legislasi Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. *Hergun: JHT Lebih Tepat Diberikan Saat Sudah Tidak Bekerja Lagi*. diakses dari <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/37643/t/Hergun%3A+JHT+Lebih+Tepat+Diberikan+Saat+Sudah+Tidak+Bekerja+Lagi>. diakses pada 26 Februari 2022.

- CNN. *Menaker Sebut Pencairan JHT Kelak Lebih Mudah: Cukup Pakai NIK.* diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20220219152902-92-761331/menaker-sebut-pencairan-jht-kelak-lebih-mudah-cukup-pakai-nik>. diakses pada 02 Maret 2022.
- CNN Indonesia. *Pro-Kontra Aturan Baru JHT Bisa Cair Saat Usia 56 Tahun.* diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20220213070724-20-758499/pro-kontra-aturan-baru-jht-bisa-cair-saat-usia-56-tahun/amp>. diakses pada tanggal 6 Maret 2022.
- Iswara, Made Anthony. *Ketika Semakin Sedikit Pekerja yang Terjamin Akibat Pandemi.* diakses dari <https://tirto.id/ketika-semakin-sedikit-pekerja-yang-terjamin-akibat-pandemi-f9sZ>. diakses pada 6 Maret 2022.
- Merdeka.com. *Penjelasan dan Alasan Menaker Soal JHT Baru Bisa Dicairkan Setelah Usia 56 Tahun.* diakses dari <https://www.merdeka.com/peristiwa/penjelasan-dan-alasan-menaker-soal-jht-baru-bisa-dicairkan-setelah-usia-56-tahun.html>. diakses pada 8 Maret 2022.
- Tempo.co. *HNW: Sebaiknya Pemerintah Segera Mencabut Permenaker 2/2022.* diakses dari <https://nasional.tempo.co/amp/1562469/hnw-sebaiknya-pemerintah-segera-mencabut-permenaker-2022>. diakses pada 6 Maret 2022.
- Tribun News. *Menaker Ungkap Alasan Diterbitkannya Permenaker Nomor 2 Tahun 2022 Tentang JHT.* diakses dari <https://www.tribunnews.com/nasional/2022/02/15/menaker-ungkap-alasan-diterbitkannya-permenaker-nomor-2-tahun-2022-tentang-jht>. diakses pada 02 Maret 2022.
- Waseso, Ratih. *KSPI Tolak Permenaker No 2 Tahun 2022, Said Iqbal: JHT Pertahanan Terakhir Buruh.* diakses dari <https://amp.kontan.co.id/news/kspi-tolak-permenaker-no-2-tahun-2022-said-iqbal-jht-pertahanan-terakhir-buruh>. diakses pada 6 Maret 2022.

Sumber Hukum

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456.
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601.

Mila Amalia Fitri, Farina Firda Eprilia dan Fajry Awwaliyah Praptiwi
Quo Vadis Polemik Jaminan Hari Tua (JHT) Bagi Masa Depan Tenaga Kerja di Indonesia dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 156. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5716.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 187.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2015 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1230.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143.

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/8/HK.04/V/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Pada Kasus Penyakit Akibat Kerja Karena Covid-19).