JURNAL LOCUS: Penelitian & Pengabdian
Volume 5 No. 4 April 2026
E-ISSN 2829-7334| P-ISSN 2829-5439
Hompage: https://locus.rivierapublishing.id/index.php/jl

Problematika Pengaturan dan Implementasi Manfaat Jaminan Hari Tua Pasca Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022: Perspektif Perlindungan Pekerja

Sahat Parlindungan Simarmata*, Ester Stefany Sahelangi, Aliza Sakinah, Sugeng Santoso PN
Universitas Pelita Harapan, Indonesia
Email: sahatps@yahoo.com*

Keywords:
Old Age Security; Permenaker 2/2022; Worker Protection; Employment Loss Insurance; National Social Security System.

Abstract
This study examines the regulatory and implementation problems of Old Age Security (JHT) benefits following the issuance of Ministerial Regulation on Manpower (Permenaker) No. 2 of 2022. The regulation fundamentally altered the JHT withdrawal mechanism by stipulating that benefits may only be disbursed upon reaching age 56, permanent total disability, or death including workers who voluntarily resigned or were terminated. Using normative juridical research methods with statutory, conceptual, and comparative approaches, the study finds that Permenaker 2/2022: (1) contains material defects by contradicting Government Regulation No. 46 of 2015 upon which it is based; (2) potentially infringes workers' constitutional rights under Article 28H(3) of the 1945 Constitution; and (3) the substitute mechanism—Employment Loss Insurance (JKP)—is inadequate to replace JHT's short-term protection function. This study recommends a graduated withdrawal model that preserves 70% of the balance for retirement security while allowing limited access to 30% for workers facing job loss.

Kata Kunci:
Jaminan Hari Tua; Permenaker 2/2022; Perlindungan Pekerja; Jaminan Kehilangan Pekerjaan; SJSN

Abstrak
Penelitian ini mengkaji problematika pengaturan dan implementasi manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) pasca diterbitkannya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 2 Tahun 2022. Permenaker tersebut mengubah secara fundamental mekanisme pencairan JHT dengan menegaskan bahwa manfaat JHT hanya dapat diberikan kepada peserta yang telah mencapai usia 56 tahun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia—termasuk peserta yang berhenti bekerja akibat pengunduran diri maupun pemutusan hubungan kerja (PHK). Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan komparatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Permenaker 2/2022: (1) mengandung cacat materil karena bertentangan dengan PP No. 46 Tahun 2015 yang menjadi dasar hukumnya; (2) berpotensi melanggar hak konstitusional pekerja sebagaimana dijamin Pasal 28H ayat (3) UUD 1945; dan (3) mekanisme substitusi berupa Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) tidak memadai untuk menggantikan fungsi perlindungan jangka pendek JHT. Penelitian ini merekomendasikan model pencairan berjenjang yang mempertahankan 70% saldo untuk jaminan hari tua dan membuka akses terbatas terhadap 30% saldo bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan.

PENDAHULUAN

Negara kesejahteraan (*welfare state*) meletakkan perlindungan sosial sebagai pilar fundamental dalam relasi negara dengan warga negaranya. Prinsip ini termaktub dalam Pasal 28H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2) UUD 1945 yang mewajibkan negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat (Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 1992; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003; Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, 2004).

Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan program perlindungan sosial ketenagakerjaan bersejarah di Indonesia. Dimulai dari UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, JHT bertransformasi kelembagaan melalui UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN dan UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, hingga dikelola sepenuhnya oleh BPJS Ketenagakerjaan sejak 1 Juli 2015 (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Pengesahan International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR), 2005; Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, 2011; Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, 2015).

Pada 2015, melalui PP No. 60 Tahun 2015 jo. Permenaker No. 19 Tahun 2015, JHT mengalami fleksibilisasi signifikan: peserta yang berhenti bekerja—baik karena pengunduran diri maupun PHK—dapat mencairkan JHT secara penuh satu bulan setelah hubungan kerja berakhir. Kebijakan ini disambut positif sebagai pengakuan bahwa JHT juga berfungsi sebagai jaring pengaman jangka pendek ketika pekerja kehilangan penghasilan (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua, 2015; Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, 2021).

Namun, pada 4 Februari 2022, Menteri Ketenagakerjaan menandatangani Permenaker No. 2 Tahun 2022 yang berlaku efektif sejak 4 Mei 2022. Peraturan ini mencabut Permenaker 19/2015 dan memperkenalkan perubahan mendasar: manfaat JHT hanya dapat dicairkan saat peserta mencapai usia 56 tahun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia (Asshiddiqie, 2014; Husni, 2016; Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua, 2022; M. K. R. Indonesia, 2020). Pasal 4 dan Pasal 5 secara eksplisit memasukkan peserta yang berhenti bekerja—termasuk korban PHK—ke dalam rezim yang sama, sehingga seorang pekerja berusia 35 tahun yang terkena PHK harus menunggu sekitar 21 tahun sebelum dapat mengakses dana JHT miliknya (Soepomo, 1999; Thalib, 2019; Uwiyono et al., 2014).

Kebijakan ini memicu gelombang penolakan masif. Petisi daring mengumpulkan lebih dari satu juta tanda tangan dalam waktu singkat, dan pakar hukum seperti Herdiansyah Hamzah Castro menyebut Permenaker 2/2022 sebagai bentuk "penyelundupan hukum" (Lestari & Sitabuana, 2022; Samsudi, 2020; Wiyono, 2018). Pemerintah berargumen bahwa perubahan ini bertujuan mengembalikan JHT kepada fungsi aslinya, dengan kebutuhan jangka pendek pekerja yang kehilangan pekerjaan diakomodasi melalui program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) berdasarkan PP No. 37 Tahun 2021 (Heriani, 2022; C. N. N. Indonesia, 2022; K. K. R. Indonesia, 2022).

Urgensi penelitian ini menjadi sangat tinggi mengingat kebijakan Permenaker 2/2022 telah memicu gelombang penolakan masif dari masyarakat. Petisi daring mengumpulkan lebih dari satu juta tanda tangan dalam waktu singkat, dan pakar hukum seperti Herdiansyah Hamzah Castro menyebut Permenaker 2/2022 sebagai bentuk "penyelundupan hukum". Berdasarkan

data BPJS Ketenagakerjaan, terdapat sekitar 12 juta pekerja aktif yang setiap bulannya menyetor iuran JHT, yang sebagian besar adalah pekerja dengan usia produktif (25-50 tahun) yang berisiko tinggi mengalami PHK. Jika kebijakan ini tetap diterapkan tanpa revisi, jutaan pekerja yang kehilangan pekerjaan akan kehilangan akses terhadap dana JHT yang telah mereka kumpulkan selama bertahun-tahun, sementara JKP sebagai mekanisme substitusi memiliki manfaat yang sangat terbatas (maksimal enam bulan dengan besaran 45% dan 25% dari upah). Tanpa pemahaman yang mendalam tentang cacat normatif dan dampak implementasi Permenaker 2/2022, risiko pelanggaran hak konstitusional pekerja akan terus berlanjut. Oleh karena itu, penelitian ini mendesak untuk dilakukan guna memberikan landasan akademik bagi upaya judicial review atau revisi kebijakan.

Kebaruan penelitian (novelty) ini terletak pada lima hal utama. Pertama, penelitian ini mengintegrasikan analisis cacat materil berdasarkan teori jenjang norma (Stufenbau des Rechts) dari Hans Kelsen dengan uji proporsionalitas (het evenredigheidsbeginsel) dalam mengevaluasi Permenaker 2/2022. Kedua, penelitian ini menggunakan pendekatan komparatif dengan membandingkan pengaturan JHT Indonesia dengan model jaminan hari tua di Malaysia melalui skema KWSP/EPF yang memisahkan akun menjadi dua (Akun I untuk hari tua dan Akun II untuk kebutuhan jangka pendek). Ketiga, penelitian ini secara spesifik menganalisis ketidakmemadaian JKP sebagai substitusi JHT jangka pendek melalui simulasi kuantitatif manfaat yang diterima pekerja. Keempat, penelitian ini menawarkan model rekonstruksi pengaturan JHT yang komprehensif berupa model pencairan berjenjang (graduated withdrawal model) yang mempertahankan 70% saldo untuk fungsi jaminan hari tua jangka panjang dan membuka akses terbatas terhadap 30% saldo bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan. Kelima, penelitian ini memberikan rekomendasi reformasi proses pembentukan regulasi yang lebih partisipatif, termasuk uji dampak sosial (social impact assessment) dan periode sosialisasi minimal 6 bulan sebelum kebijakan berlaku efektif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan utama penelitian ini adalah: (1) menganalisis pergeseran norma dalam Permenaker 2/2022 dibandingkan Permenaker 19/2015 dan implikasi hukumnya terhadap hierarki peraturan perundang-undangan; (2) menganalisis dampak implementasi Permenaker 2/2022 terhadap perlindungan pekerja, khususnya korban PHK; serta (3) merekonstruksi model pengaturan JHT yang ideal dari perspektif perlindungan pekerja. Manfaat teoretis penelitian ini adalah untuk memperkaya khasanah ilmu hukum, khususnya dalam memahami ketegangan antara legalitas formal dan keadilan substantif dalam kebijakan jaminan sosial, serta mengintegrasikan teori jenjang norma dan uji proporsionalitas dalam evaluasi regulasi. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pemerintah (Kementerian Ketenagakerjaan) dalam merumuskan kebijakan JHT yang lebih berkeadilan, bagi BPJS Ketenagakerjaan dalam mengelola program JHT, bagi DPR dalam melakukan fungsi pengawasan terhadap kebijakan pemerintah, serta bagi pekerja dalam memahami hak-hak mereka yang tidak dapat dikurangi secara sepihak melalui peraturan di bawah undang-undang.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini merumuskan tiga permasalahan: (1) Bagaimana pergeseran norma dalam Permenaker 2/2022 dibandingkan Permenaker 19/2015 dan apa implikasi hukumnya terhadap hierarki peraturan perundang-undangan? (2) Bagaimana dampak implementasi Permenaker 2/2022 terhadap perlindungan pekerja, khususnya korban PHK? (3) Bagaimana rekonstruksi model pengaturan JHT yang ideal dari perspektif perlindungan pekerja?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (*normative legal research*) dengan bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan dan putusan MK), bahan hukum sekunder (doktrin, buku, dan artikel ilmiah), serta bahan tersier (kamus dan ensiklopedi hukum).

Tiga pendekatan diterapkan secara integratif: (1) Pendekatan perundang-undangan (statute approach), yang menelaah seluruh peraturan terkait JHT secara hirarkis—mulai dari UUD 1945, UU SJSN, PP No. 46 Tahun 2015, hingga Permenaker 2/2022; (2) Pendekatan konseptual (conceptual approach), dengan mengacu pada doktrin hukum ketenagakerjaan, hukum jaminan sosial, teori welfare state, dan prinsip-prinsip hak asasi manusia; (3) Pendekatan komparatif (comparative approach), dengan membandingkan pengaturan JHT Indonesia dengan model jaminan hari tua di Malaysia melalui skema KWSP/EPF.

Analisis dilakukan secara kualitatif menggunakan teknik interpretasi gramatikal, sistematik, dan teleologis. Pengujian keabsahan peraturan dilakukan dengan menggunakan teori jenjang norma (Stufenbau des Rechts) dari Hans Kelsen dan uji proporsionalitas (het evenredigheidsbeginsel) sebagai parameter evaluasi regulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pergeseran Norma: Komparasi Permenaker 19/2015 dan Permenaker 2/2022

Analisis komparatif terhadap kedua peraturan mengungkapkan perubahan yang fundamental, khususnya pada mekanisme pencairan JHT bagi peserta yang berhenti bekerja. Tabel 1 berikut menyajikan perbandingan normatif secara sistematis (Jakarta, 2022; Organization, 1952; Wahyuni, 2022).

Tabel 1. Perbandingan Normatif Permenaker 19/2015 dan Permenaker 2/2022

Aspek	Permenaker 19/2015	Permenaker 2/2022
Pencairan peserta pensiun normal	Usia pensiun, cacat total tetap, atau meninggal dunia	Sama: usia 56 tahun, cacat total tetap, atau meninggal dunia
Pencairan bagi peserta resign/PHK	100% setelah 1 bulan sejak berhenti bekerja	Hanya saat peserta mencapai usia 56 tahun
Pencairan sebagian untuk perumahan	30% (kepesertaan ≥ 10 tahun)	30% (kepesertaan ≥ 10 tahun)
Pencairan sebagian untuk keperluan lain	Tidak diatur secara khusus	10% (kepesertaan ≥ 10 tahun)
Masa tunggu resign/PHK	1 bulan sejak surat pernyataan berhenti	Hingga usia 56 tahun (tidak ada masa tunggu pendek)

Sumber: Diolah dari Permenaker 19/2015 dan Permenaker 2/2022

Perubahan paling substansial terletak pada penghilangan hak peserta yang mengundurkan diri atau terkena PHK untuk mencairkan JHT secara penuh dalam jangka pendek. Permenaker 19/2015 mengakomodasi kebutuhan riil pekerja dengan memungkinkan pencairan satu bulan pasca-pemutusan hubungan kerja, merefleksikan fungsi ganda JHT sebagai jaminan hari tua sekaligus jaring pengaman jangka pendek. Permenaker 2/2022 secara tegas memisahkan JHT sebagai instrumen murni jaminan hari tua (Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, 1945; Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, 2011; Nations, 1948).

Implikasi Hukum: Hierarki Norma dan Konstitusionalitas

Dari sisi hierarki norma, terdapat cacat materil yang signifikan dalam Permenaker 2/2022. Berdasarkan Pasal 7 UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Peraturan Menteri berkedudukan lebih rendah dari Peraturan Pemerintah. PP No. 46 Tahun 2015—yang menjadi dasar hukum Permenaker 2/2022—secara eksplisit membuka kemungkinan pencairan JHT bagi peserta yang berhenti bekerja dalam Pasal 22 jo. Pasal 26. Dengan menghapus hak pencairan tersebut, Permenaker 2/2022 mengkontradiksi PP yang menjadi pijakan hukumnya sendiri—sebuah anomali hierarki normatif.

Dari perspektif konstitusionalitas, Endang Lestari dan Tundjung Herning Sitabuana berpendapat bahwa pembatasan akses JHT secara total hingga usia 56 tahun tanpa mempertimbangkan kondisi kehilangan pekerjaan merupakan hambatan yang tidak proporsional terhadap hak atas jaminan sosial yang dijamin Pasal 28H ayat (3) UUD 1945. Hak ini bersifat *justiciable*—dapat diuji penegakannya melalui mekanisme peradilan konstitusional (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, 2020; *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, 1966; Marzuki, 2017).

Argumen "penyelundupan hukum" menambah dimensi kritis lainnya: pada saat Permenaker 2/2022 diterbitkan pada Februari 2022, Putusan MK No. 91/PUU-XVIII/2020 telah menyatakan UU Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat, sehingga program JKP yang dijadikan justifikasi pengganti JHT jangka pendek sesungguhnya berada dalam kondisi ketidakpastian hukum. Akibatnya, pekerja berpotensi kehilangan dua jalur perlindungan sekaligus.

Ketidakmemadaian JKP sebagai Substitusi JHT Jangka Pendek

Pemerintah berargumen bahwa JKP telah mengakomodasi kebutuhan finansial jangka pendek pekerja yang di-PHK. Namun, kajian terhadap PP No. 37 Tahun 2021 mengungkapkan keterbatasan yang signifikan. JKP hanya memberikan tunjangan tunai 45% dari upah untuk tiga bulan pertama, dan 25% untuk tiga bulan berikutnya—total maksimal enam bulan. Bagi pekerja dengan upah Rp5 juta, total manfaat yang diterima hanya Rp10,5 juta dalam enam bulan (3 × Rp2,25 juta + 3 × Rp1,25 juta). Jumlah ini jauh tidak memadai untuk menopang kehidupan keluarga dalam kondisi krisis berkepanjangan, apalagi bagi pekerja dengan tanggungan keluarga dan kewajiban cicilan. Dengan demikian, terdapat disharmoni fungsi yang nyata antara JHT dan JKP, di mana JKP tidak dirancang untuk sepenuhnya menggantikan fungsi perlindungan jangka pendek yang selama ini diberikan JHT.

Dampak Implementasi terhadap Perlindungan Pekerja

Permenaker 2/2022 berdampak paling berat pada dua kelompok utama: (1) pekerja usia menengah (35–50 tahun) yang terkena PHK dan harus menunggu belasan hingga dua puluhan tahun untuk mengakses dana JHT; dan (2) pekerja sektor informal atau pekerja kontrak yang tidak memiliki jaringan pengaman lain. Pembatasan pencairan ini menggeser beban risiko ekonomi secara lebih besar kepada pekerja—kelompok yang secara struktural sudah berada dalam posisi tawar lebih lemah—yang bertentangan dengan semangat perlindungan asimetris yang menjadi fondasi hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Perubahan mendadak tanpa masa transisi yang memadai juga menimbulkan disonansi ekspektasi hukum (*legitimate expectation*). Pekerja yang telah lama memahami JHT sebagai hak yang dapat dicairkan saat hubungan kerja berakhir kehilangan kepercayaan terhadap konsistensi negara dalam mengelola hak sosial. Hal ini berpotensi melemahkan kepatuhan pembayaran iuran dan partisipasi aktif dalam program jaminan sosial. Uji proporsionalitas

terhadap Permenaker 2/2022 menghasilkan penilaian yang kritis. Meskipun tujuan mempertahankan fungsi JHT sebagai perlindungan hari tua adalah tujuan yang sah, instrumen penundaan total sampai usia 56 tahun bagi korban PHK tidak lolos tiga sub-prinsip proporsionalitas: *geschiktheid* (kesesuaian), *noodzakelijkheid* (kebutuhan—karena ada model pencairan berjenjang yang lebih tidak membebani), dan keseimbangan proporsional (*proportionality stricto sensu*) antara tujuan dengan beban yang ditanggung pekerja.

Ketegangan antara Legalitas Formal dan Keadilan Substantif

Pemerintah menegaskan bahwa Permenaker 2/2022 memiliki dasar legalitas formal yang kuat, yakni Pasal 35 UU SJSN yang mendefinisikan JHT sebagai jaminan saat memasuki masa pensiun, cacat total tetap, atau meninggal dunia. Namun, legalitas formal tidak otomatis berbanding lurus dengan keadilan substantif. Justru PP No. 46 Tahun 2015—sebagai peraturan pelaksana UU SJSN—secara eksplisit membuka pencairan JHT bagi peserta yang berhenti bekerja. Dengan kata lain, PP 46/2015 telah melakukan penafsiran sistematis dan teleologis terhadap UU SJSN secara lebih fleksibel. Ketika Permenaker 2/2022 menutup opsi tersebut, ia berkontradiksi dengan norma yang lebih tinggi yang menjadi dasarnya sendiri—suatu anomali yang serius dalam teori Kelsian tentang hierarki norma.

Dari sisi asas perlindungan pekerja (*beschermingsbeginsel*), kebijakan yang mengunci akses JHT hingga usia pensiun bagi korban PHK menempatkan pekerja pada beban berlapis: kehilangan pekerjaan sekaligus kehilangan akses terhadap dana perlindungan yang selama ini diandalkan sebagai bantalan transisi ekonomi. Ini bertentangan dengan amanat UU No. 13 Tahun 2003 yang secara tegas menetapkan perlindungan pekerja sebagai tujuan hukum ketenagakerjaan.

Legitimasi Sosial dan Urgensi Partisipasi dalam Pembentukan Regulasi

Polemik Permenaker 2/2022 memperlihatkan bahwa pembentukan norma ketenagakerjaan tidak cukup mengandalkan justifikasi teknokratis semata. LBH Jakarta secara resmi mendesak pencabutan peraturan tersebut, menilai kebijakan ini secara nyata menurunkan standar perlindungan buruh. Dalam negara hukum demokratis, regulasi yang menyentuh kepentingan dasar pekerja menuntut partisipasi bermakna, keterbukaan rasionalitas kebijakan, dan kemampuan pemerintah menjelaskan keseimbangan antara tujuan fiskal dan tujuan perlindungan sosial.

Pada akhirnya, tekanan publik yang masif mendorong pemerintah untuk meninjau kembali dan mencabut Permenaker 2/2022—sebuah preseden yang membuktikan bahwa legitimasi sosial merupakan komponen yang tidak dapat diabaikan dalam pembentukan kebijakan ketenagakerjaan yang baik. Ketika regulasi kehilangan legitimasi sosial, kepatuhannya tidak tumbuh dari kesadaran normatif melainkan sekadar dari posisi otoritatif pemerintah, yang pada akhirnya melemahkan efektivitas norma itu sendiri.

Model Pencairan Berjenjang: Rekonstruksi Pengaturan JHT

Model pengaturan yang lebih protektif perlu bertolak dari pengakuan bahwa JHT adalah perlindungan hari tua, tetapi pekerja yang kehilangan pekerjaan membutuhkan ruang akses terbatas. Merujuk pada praktik Malaysia melalui Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP/EPF) yang memisahkan Akun I (70% iuran, dikunci untuk hari tua) dan Akun II (30% iuran, dapat diakses untuk kebutuhan tertentu), penelitian ini merekomendasikan model pencairan berjenjang sebagai berikut:

1. 70% saldo JHT dikunci ketat hingga usia 56 tahun, cacat total tetap, atau meninggal dunia—mempertahankan fungsi utama JHT sesuai Pasal 35 UU SJSN.
2. 30% saldo JHT dapat dicairkan bagi peserta yang mengalami PHK atau pengunduran diri dengan masa tunggu satu bulan.
3. Pencairan sebagian hanya dapat dilakukan satu kali dalam masa kepesertaan, untuk menjaga integritas dana jangka panjang.

Model ini konsisten dengan asas proporsionalitas: tidak membubarkan watak JHT sebagai tabungan hari tua, namun tetap memberikan bantalan sosial saat risiko ekonomi muncul lebih awal. Sinkronisasi perlu dilakukan melalui revisi PP No. 37 Tahun 2021 untuk meningkatkan manfaat JKP menjadi minimal 60% upah tiga bulan pertama dan 40% tiga bulan berikutnya, dengan durasi hingga 9–12 bulan bagi pekerja bermasa kerja lebih dari 5 tahun.

Dari aspek pembentukan regulasi, perubahan substansial dalam mekanisme pembayaran manfaat jaminan sosial sebaiknya disertai: (a) uji dampak sosial (*social impact assessment*) sebelum ditetapkan; (b) periode sosialisasi minimal 6 bulan sebelum berlaku efektif; (c) ketentuan transisi bagi peserta yang telah membangun ekspektasi berdasarkan aturan lama; dan (d) mekanisme evaluasi berkala yang melibatkan representasi pekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan, penelitian ini menghasilkan tiga kesimpulan pokok.

Pertama, Permenaker No. 2 Tahun 2022 mengandung pergeseran norma yang fundamental dibandingkan Permenaker 19/2015. Secara hukum, permenaker ini mengandung cacat materil karena bertentangan dengan PP No. 46 Tahun 2015 jo PP No. 60 Tahun 2015 yang menjadi dasar hukumnya sendiri, serta berpotensi melanggar hak konstitusional pekerja sebagaimana dijamin Pasal 28H ayat (3) UUD 1945. Legalitas formal tidak otomatis berbanding lurus dengan keadilan substantif dalam kebijakan jaminan sosial.

Kedua, implementasi Permenaker 2/2022 berdampak paling berat pada pekerja yang mengalami PHK, terutama mereka yang berusia menengah dan tidak memiliki jaringan pengaman lain. Disonansi antara ekspektasi hukum peserta dan perubahan mendadak kebijakan melemahkan kepercayaan publik terhadap rezim jaminan sosial ketenagakerjaan. Ketidakmemadaian JKP sebagai substitusi memperparah kondisi ini, menciptakan celah perlindungan yang serius bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan.

Ketiga, model pengaturan JHT yang lebih berkeadilan perlu mengadopsi pendekatan pencairan berjenjang—mempertahankan 70% saldo untuk fungsi jaminan hari tua jangka panjang, sekaligus membuka akses terbatas terhadap 30% saldo bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan. Sinkronisasi JHT dengan JKP yang diperkuat, disertai reformasi proses pembentukan regulasi yang lebih partisipatif dan berbasis uji dampak sosial, merupakan langkah esensial menuju sistem jaminan sosial ketenagakerjaan yang responsif dan berkeadilan.

REFERENSI

Asshiddiqie, J. (2014). *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*. RajaGrafindo Persada.

Heriani, F. N. (2022). Menko Perekonomian Sebut Permenaker 2/2022 Lebih Manfaat. In *Hukumonline*. https://www.hukumonline.com/berita/a/permenaker-2-2022-diklaim-lebih-manfaat-dibanding-aturan-sebelumnya-lt620a76bc514f0/

Husni, L. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (revisi). RajaGrafindo Persada.

Indonesia, C. N. N. (2022). *Pakar: Permenaker JHT Bentuk Penyelundupan Hukum*. https://www.cnnindonesia.com/nasional/20220212203534-20-758451/pakar-permenaker-jht-bentuk-penyelundupan-hukum

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2015 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua, (2015).

Indonesia, K. K. R. (2022). *Menaker: Permenaker 2/2022 Dibentuk Berdasarkan Rekomendasi dan Aspirasi Berbagai Stakeholder*. https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-permenaker-22022-dibentuk-berdasarkan-rekomendasi-dan-aspirasi-berbagai-stakeholder

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua, (2022).

Indonesia, M. K. R. (2020). *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020*. Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, (1945).

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, (1992).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (2003).

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, (2004).

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR), (2005).

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, (2011).

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, (2011).

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

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, (2020).

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, (2021).

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. (1966). United Nations. https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights

Jakarta, L. B. H. (2022). *LBH Jakarta Mendesak Menteri Tenaga Kerja untuk Mencabut Permenaker 2/2022*. https://bantuanhukum.or.id/lbh-jakarta-mendesak-menteri-tenaga-kerja-untuk-mencabut-permenaker-2-2022/

Lestari, E., & Sitabuana, T. H. (2022). *Menilik Polemik Permenaker Nomor 2 Tahun 2022 Ditinjau dari Perspektif HAM BT - Prosiding PSERINA*.

Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian hukum*. Kencana.

Nations, U. (1948). *Universal Declaration of Human Rights*. United Nations.

Organization, I. L. (1952). *Convention No. 102 Concerning Minimum Standards of Social Security*. International Labour Organization.

Samsudi. (2020). Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dalam Perspektif Negara Kesejahteraan. *Jurnal Hukum Dan Peradilan*, *9*(1), 1–20.

Soepomo, I. (1999). *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*. Djambatan.

Thalib, I. (2019). *Perlindungan Hukum bagi Pekerja*. Airlangga University Press.

Uwiyono, A., Serikat, S. H., Baswardono, D., & Pamungkas, R. R. (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. RajaGrafindo Persada.

Wahyuni, W. (2022). Perbedaan Kebijakan Klaim JHT di Permenaker 2/2022 dengan Sebelumnya. In *Hukumonline*. https://www.hukumonline.com/berita/a/perbedaan-kebijakan-klaim-jht-di-permenaker-2-2022-dengan-sebelumnya-lt620b679f4a524/

Wiyono, A. (2018). Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja yang Mengalami PHK. *Jurnal Dinamika Hukum*, *18*(1), 34–47.