



LAPORAN AKHIR
KAJIAN ANALISIS DAN EVALUASI HUKUM
PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 15
TAHUN 2021 TENTANG TATA CARA PEMBERIAN
MANFAAT JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN

BIRO HUKUM
SEKRETARIAT JENDERAL
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN
2025

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas izin dan segala karunia-Nya, Kelompok Kerja Analisis dan Evaluasi Hukum dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam bentuk Laporan Akhir Pokja Analisis dan Evaluasi Hukum Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat JKP.

Kegiatan Analisis dan Evaluasi Hukum merupakan salah satu program strategis yang menjadi tanggung jawab Biro Hukum, Setjen, Kementerian Ketenagakerjaan. Program ini dilaksanakan sebagai wujud pemantauan dan peninjauan pelaksanaan Undang-Undang, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 95A dan 95B Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022. Proses analisis dan evaluasi ini tidak hanya mencakup aspek materi hukum semata, tetapi juga mengadopsi pendekatan sistem hukum yang melibatkan kelembagaan, efektivitas, serta sarana dan prasarana hukum. Dalam pelaksanaannya, kami mengacu pada Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-Undangan (Pedoman 6 Dimensi) yang telah ditetapkan oleh Kepala Badan Pembinaan Hukum Nasional melalui Surat Keputusan Nomor PHN-HN.01.03.07 Tahun 2020. Instrumen ini diharapkan mampu menghasilkan rekomendasi yang berkualitas serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Seiring dengan dinamika regulasi ketenagakerjaan dan perkembangan zaman, evaluasi terhadap Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat JKP sangat mendesak agar regulasi tersebut dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, menciptakan kepastian hukum, serta menjamin perlindungan yang adil bagi pekerja.

Oleh karena itu, Pokja telah menelaah secara komprehensif seluruh aspek hukum terkait Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 yang kemudian dituangkan dalam laporan akhir ini. Hasil rekomendasi yang kami hadirkan diharapkan dapat menjadi masukan objektif bagi penataan dan pengembangan peraturan perundang-undangan terkait Permenaker Nomor 15 Tahun 2021. Dengan demikian, di masa mendatang kebijakan tersebut akan semakin relevan, responsif, dan mampu memberikan perlindungan optimal kepada seluruh pekerja dan mendukung upaya peningkatan kesejahteraan pekerja di Indonesia.

Semoga laporan ini dapat dimanfaatkan secara optimal oleh berbagai pihak dan menjadi kontribusi positif dalam pembangunan hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan dan berkelanjutan. Terima kasih.

Kepala Biro Hukum,

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'R' followed by a small flourish.

Reni Mursidayanti
NIP 19720603 199903 2 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
DAFTAR ISI	4
BAB I PENDAHULUAN	5
A. Latar Belakang	5
B. Permasalahan	11
C. Tujuan	11
D. Ruang Lingkup Bahasan	12
E. Metode	12
F. Pelaksanaan	16
 BAB II PEMBAHASAN	 17
A. Politik Hukum Pengaturan Manfaat JKP dalam Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat JKP	17
B. Isu Krusial Dalam Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat JKP	19
C. Analisis dan Evaluasi Hukum Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat JKP	25
 BAB III PENUTUP	 54
A. Kesimpulan	54
B. Rekomendasi	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesejahteraan, keadilan, dan kemakmuran, baik secara materiel maupun spiritual, merupakan cita-cita mulia yang diidam-idamkan oleh para pendiri bangsa Indonesia. Cita-cita ini mencerminkan komitmen untuk memastikan bahwa seluruh rakyat Indonesia dapat hidup dengan layak, bermartabat, dan memiliki kesempatan yang sama dalam menikmati hasil pembangunan. Salah satu upaya konstitusional untuk mewujudkan prinsip tersebut tertuang dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28H ayat (3) yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Jaminan sosial bukan hanya sekadar hak, tetapi juga merupakan instrumen penting untuk memastikan perlindungan terhadap risiko-risiko sosial dan ekonomi yang dapat mengancam keberlangsungan hidup individu.

Secara global, jaminan sosial telah diakui sebagai bagian integral dari Hak Asasi Manusia (HAM). Pengakuan ini dinyatakan dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa Tahun 1948 (DUHAM) melalui Pasal 22 dan Pasal 25 ayat (1) yang menegaskan bahwa setiap individu berhak atas keamanan sosial dan standar kehidupan yang memadai untuk dirinya serta keluarganya.

Selain itu, Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 102 Tahun 1952 tentang Standar Minimal Jaminan Sosial lebih lanjut menganjurkan kepada seluruh negara di dunia untuk memberikan perlindungan dasar berupa hak jaminan sosial kepada warga negaranya. Hal ini mencerminkan komitmen internasional terhadap perlindungan sosial sebagai salah satu elemen fundamental dalam membangun masyarakat yang adil dan sejahtera.

Pemerintah Indonesia menunjukkan komitmennya terhadap amanat konstitusi dan norma internasional dengan menerbitkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN). Sistem ini diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, manfaat, dan keadilan sosial dengan tujuan memberikan perlindungan sosial agar setiap orang dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak.

Melalui SJSN, pemerintah berupaya memastikan bahwa seluruh rakyat Indonesia dilindungi dari risiko-risiko sosial seperti sakit, kecelakaan kerja, hari tua, pensiun, hingga kematian. Dengan demikian, sistem ini menjadi landasan bagi terwujudnya kesejahteraan sosial yang merata.

Dalam konteks pembangunan nasional, tenaga kerja memainkan peran strategis sebagai motor penggerak ekonomi. Tenaga kerja tidak hanya menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, tetapi juga menjadi tulang punggung peningkatan produktivitas nasional.

Namun, dalam menjalankan pekerjaannya, tenaga kerja sering kali menghadapi berbagai risiko yang dapat mempengaruhi kinerja dan keberlangsungan hidup mereka. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 99 ayat (1) secara tegas menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan. Jaminan ini bertujuan untuk melindungi pekerja dari dampak negatif risiko sosial-ekonomi yang mungkin timbul selama mereka bekerja.

Jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari SJSN yang penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial yang bersifat wajib. Program ini memberikan perlindungan kepada peserta yang telah membayar iuran apabila mengalami keadaan-keadaan tertentu yang mempengaruhi kehidupan mereka, seperti kecelakaan kerja, hari tua, pensiun, atau kematian.

Awalnya, UU SJSN mencakup lima jenis program: jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Namun, pada tahun 2020, melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pemerintah memperluas cakupan program jaminan sosial dengan menambahkan jaminan kehilangan pekerjaan (JKP). Program ini dirancang khusus untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), yang sebelumnya belum diakomodasi secara optimal dalam sistem jaminan sosial nasional.

Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial yang diberikan kepada pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Program ini memberikan manfaat berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja untuk

membantu pekerja yang terdampak dalam menghadapi masa transisi menuju pekerjaan baru.

Penambahan program JKP dilakukan melalui Pasal 82 Undang-Undang Cipta Kerja, yang mengubah isi Pasal 18 UU SJSN dan menyisipkan sejumlah pasal baru, yaitu Pasal 46A sampai Pasal 46E. Langkah ini didasarkan pada keinginan pemerintah untuk memperluas sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat, termasuk mereka yang lemah dan tidak mampu, sesuai dengan amanat Pasal 34 ayat (2) UUD NRI 1945. Selain itu, program ini juga mengadopsi ketentuan Bab IV Konvensi ILO No. 102 Tahun 1952 tentang tunjangan untuk pengangguran, sehingga semakin memperkuat legitimasi dan relevansinya dalam konteks global.

Sebagai penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia, BPJS Ketenagakerjaan mendapatkan tambahan fungsi dengan adanya program JKP. Hal ini tertuang dalam Pasal 83 Undang-Undang Cipta Kerja, yang mengubah isi Pasal 6 dan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Selain BPJS Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan juga turut berperan sebagai penyelenggara program JKP. Kehadiran program ini diharapkan dapat menjadi solusi bagi para pekerja yang selama ini tidak mendapatkan perlindungan ketika kehilangan pekerjaan akibat PHK. Dengan memberikan manfaat berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja, program JKP bertujuan untuk membantu pekerja menghadapi masa transisi menuju pekerjaan baru dengan lebih percaya diri dan mandiri.

Dengan demikian, kehadiran program JKP dalam sistem jaminan sosial nasional mencerminkan komitmen pemerintah untuk memperluas jaring pengaman sosial, memberdayakan masyarakat yang rentan, dan memastikan bahwa setiap individu dapat hidup dengan layak dan bermartabat meskipun menghadapi tantangan sosial-ekonomi.

Latar belakang pentingnya pengaturan tata cara pemberian manfaat JKP dapat ditinjau dari beberapa aspek. Pertama, pandemi COVID-19 yang melanda dunia pada akhir tahun 2019 telah menyebabkan resesi ekonomi global dengan pertumbuhan negatif sekitar 4,4% hingga 5,2%. Salah satu dampak signifikan dari resesi ini adalah meningkatnya angka PHK di berbagai sektor industri. Untuk mengatasi dampak tersebut, pemerintah mengadopsi skema jaminan

kehilangan pekerjaan sebagai upaya memberikan perlindungan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan akibat resesi ekonomi.

Kedua, sebelum adanya program JKP, pekerja yang mengalami PHK hanya mengandalkan pesangon sebagai kompensasi. Namun, pesangon seringkali tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup selama masa pengangguran dan tidak memberikan dukungan dalam mencari pekerjaan baru. Dengan adanya JKP, pekerja tidak hanya menerima bantuan finansial sementara, tetapi juga mendapatkan akses ke informasi pasar kerja dan pelatihan kerja yang dapat meningkatkan keterampilan mereka, sehingga mempercepat proses mendapatkan pekerjaan baru.

Ketiga, pengaturan tata cara pemberian manfaat JKP diperlukan untuk memastikan bahwa program ini dapat berjalan secara efektif dan tepat sasaran. Tanpa adanya pengaturan yang jelas mengenai prosedur pemberian manfaat, terdapat risiko ketidaksesuaian dalam pelaksanaan program, seperti penyaluran bantuan yang tidak tepat waktu atau tidak tepat sasaran. Oleh karena itu, pemerintah menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan sebagai landasan hukum dalam pelaksanaan program ini.

Keempat, pengaturan yang jelas mengenai tata cara pemberian manfaat JKP juga penting untuk menjaga keberlanjutan program dan kepercayaan publik. Dengan adanya regulasi yang transparan dan akuntabel, diharapkan program JKP dapat memberikan manfaat optimal bagi pekerja yang terdampak PHK serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sistem jaminan sosial nasional.

Dengan demikian, pengaturan tata cara pemberian manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan memiliki peran krusial dalam memberikan perlindungan yang komprehensif bagi pekerja yang mengalami PHK, memastikan pelaksanaan program yang efektif dan tepat sasaran, serta menjaga keberlanjutan dan kepercayaan publik terhadap sistem jaminan sosial di Indonesia.

Dalam PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, JKP adalah jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan Pelatihan Kerja.

Pengaturan JKP terdapat dalam berbagai regulasi, yaitu:

- a. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang menjadi landasan hukum utama bagi penyelenggaraan JKP.
- b. PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang mengatur secara menyeluruh mengenai mekanisme, kepesertaan, iuran, dan manfaat JKP.
- c. PP Nomor 6 Tahun 2025 sebagai perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021, yang menyempurnakan beberapa ketentuan terkait kepesertaan, iuran, dan pengajuan klaim manfaat.
- d. Permenaker Nomor 7 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pendaftaran Peserta dan Pelaksanaan Rekomposisi iuran.
- e. Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat JKP, yang lebih detail mengatur mekanisme pencairan dan pengajuan klaim manfaat.
- f. 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, yang mengatur aspek pendanaan JKP.

Beberapa pengaturan yang saling berkaitan antar peraturan perundang-undangan menjadi fokus yang menarik untuk ditelusuri secara lebih mendalam. Pertautan antar ketentuan di dalam berbagai peraturan perundang-undangan perlu dicermati dengan seksama dalam hal kemungkinan munculnya potensi disharmoni maupun rumusan ketentuan yang tidak jelas atau multitafsir. Munculnya permasalahan-permasalahan baik dari substansi pengaturan maupun dari kelembagaan dapat berdampak pada tidak efektifnya pelaksanaan peraturan perundang-undangan tersebut.

Dari hasil penelusuran awal terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pemberian manfaat JKP ditemukan beberapa permasalahan diantaranya yaitu:

1. Belum adanya harmonisasi dengan PP Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
2. Belum adanya keseragaman bukti diterimanya PHK dan tanda terima laporan PHK.
3. Belum adanya kepastian kapan Peserta mengajukan manfaat JKP apabila bukti PHK berupa akta bukti pendaftaran perjanjian bersama, atau petikan atau salinan putusan pengadilan hubungan industrial.
4. Belum adanya pengaturan manfaat JKP bagi perusahaan yang pailit/tutup dan menunggak iuran JKP.

Dengan beberapa permasalahan tersebut kiranya diperlukan evaluasi terhadap pelaksanaan pemberian manfaat JKP khususnya terhadap Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat JKP.

Analisis dan evaluasi hukum ini dilakukan oleh Biro Hukum berdasarkan Pasal 26 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan, dalam pasal tersebut Biro Hukum mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, pembinaan penyusunan peraturan perundang-undangan, penelaahan hukum, advokasi, pemberian pertimbangan hukum, serta dokumentasi dan informasi hukum Kementerian.

Analisis dan evaluasi hukum terhadap Permenaker Tata Cara Pemberian Manfaat JKP dilakukan sebagai bagian dari upaya penataan regulasi dan peningkatan kinerja peraturan. Analisis dan evaluasi hukum tersebut dapat dimaknai sama dengan kegiatan pemantauan dan peninjauan sebagaimana diatur pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Analisis dan evaluasi hukum pada Permenaker Tata Cara Pemberian Manfaat JKP ini dilakukan menggunakan Metode Evaluasi Peraturan Perundang-Undangan 6 Dimensi PHN-HN.01.03-07 Tahun 2020 yang dikembangkan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional. Analisis dan evaluasi

hukum akan dilaksanakan oleh Pokja selama 3 bulan terhitung mulai bulan Maret 2025 sampai dengan bulan Mei 2025.

Analisis dan evaluasi hukum ini akan mengidentifikasi terhadap persoalan-persoalan yang terdapat pada peraturan perundang-undangan yang dievaluasi, baik pada tataran normatif maupun efektivitas implementasinya. Hasil analisis dan evaluasi tersebut dapat menjadi masukan perbaikan yang objektif terhadap peraturan perundang-undangan yang dievaluasi, serta diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pembangunan hukum nasional

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian pada latar belakang, terdapat beberapa permasalahan yang diangkat dalam analisis dan evaluasi hukum mengenai pemberian manfaat JKP ini adalah:

1. Bagaimana politik hukum pengaturan manfaat JKP dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku?
2. Apa saja isu krusial dalam pengaturan pemberian manfaat JKP?
3. Bagaimana hasil analisis dan evaluasi terhadap Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat JKP?

C. Tujuan

Kegiatan Analisis dan Evaluasi Hukum mengenai pemberian manfaat JKP dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Menjelaskan politik hukum pengaturan manfaat JKP dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Merumuskan isu krusial pengaturan pemberian manfaat JKP dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Menguraikan hasil analisis dan evaluasi serta merumuskan rekomendasi terhadap Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat JKP.

D. Ruang Lingkup Bahasan

Untuk menjawab permasalahan tersebut di atas, maka lingkup kegiatan yang dilakukan oleh kelompok kerja adalah melakukan analisis dan evaluasi hukum terhadap peraturan perundang-undangan terkait pemberian manfaat JKP melalui peraturan yang telah diinventarisir, yaitu Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan;

E. Metode

Metode yang digunakan dalam melakukan analisis dan evaluasi hukum terhadap peraturan perundang-undangan adalah didasarkan pada 6 (enam) dimensi penilaian berdasarkan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-Undangan Nomor PHN-HN.01.03-07. Dimensi penilaian tersebut yaitu:

1. Dimensi Pancasila;
2. Dimensi Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-undangan;
3. Dimensi Disharmoni Pengaturan;
4. Dimensi Kejelasan Rumusan;
5. Dimensi Kesesuaian Asas Bidang Hukum Peraturan Perundang-undangan yang Bersangkutan;
6. Dimensi Efektivitas Pelaksanaan Peraturan perundang-undangan.

Masing-masing dimensi di atas memiliki variabel maupun indikator dalam penilaiannya. Penjelasan mengenai ke enam dimensi penilaian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Penilaian Berdasarkan Kesesuaian dengan Nilai-nilai Pancasila

Analisis pada Dimensi Pancasila merupakan analisis yang bertujuan melakukan penilaian sejauh mana suatu peraturan perundang-undangan menginternalisasikan nilai-nilai yang terkandung pada sila-sila dalam Pancasila. Bahwa Pancasila pada hakikatnya merupakan dasar, atau basis filosofi bagi Negara dan tertib hukum Indonesia. Internalisasi nilai-nilai dari sila-sila dalam Pancasila dalam masing-masing norma yang terkandung dalam suatu peraturan perundang-undangan adalah landasan bagi pelaksanaan analisis dan evaluasi hukum terhadap suatu peraturan perundang-undangan. Nilai-nilai Pancasila ini terjabarkan dalam asas-asas

umum materi muatan peraturan perundang-undangan, yang dalam pedoman ini dipakai sebagai variabel penilaian pada Dimensi Pancasila.

Adapun variabel penilaian pemenuhan nilai-nilai Pancasila yang akan dipakai dalam pedoman ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Ketuhanan;

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus memuat pengakuan terhadap keberadaan pemeluk agama dan kepercayaan serta taqwa kepada Tuhan YME, mengedepankan prinsip kebenaran, keadilan, kebaikan, kejujuran, persaudaraan, kesucian, keindahan, melindungi setiap orang untuk saling menghormati pilihan agama dan kepercayaan, serta menjamin kebebasan menjalankan ibadah menurut agama dan kepercayaan masing-masing.

b. Variabel Kemanusiaan;

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan perlindungan dan penghormatan hak asasi manusia serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proporsional.

c. Variabel Persatuan

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mengedepankan persatuan dan kesatuan Indonesia atas dasar Bhinneka Tunggal Ika, mengedepankan keselamatan bangsa dan Negara di atas kepentingan pribadi dan golongan, senantiasa memperhatikan kepentingan seluruh wilayah Indonesia, serta adanya pembatasan keikutsertaan pihak asing.

d. Variabel Kerakyatan

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mengandung keseimbangan antara hak dan kewajiban, menjamin pelibatan seluruh pihak terdampak dalam pembentukan kebijakan, menjamin akses informasi publik dalam proses pengambilan keputusan, mengutamakan musyawarah dalam mengambil keputusan, serta menjamin sistem kerja yang kooperatif dan kolaboratif.

e. Variabel Keadilan

Setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara, memajukan usaha bersama dan bekerjasama, mengedepankan prinsip kehati-hatian, serta peluang yang sama bagi setiap warga negara untuk mendapatkan akses pemanfaatan sumber daya.

2. Penilaian Berdasarkan Ketepatan Jenis Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan perundang-undangan harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan. Penilaian terhadap dimensi ini dilakukan untuk memastikan bahwa peraturan perundangundangan dimaksud sudah sesuai dengan hierarki peraturan perundang-undangan. Bahwa norma hukum itu berjenjang dalam suatu hierarki tata susunan, dalam pengertian bahwa suatu norma yang lebih rendah berlaku bersumber dan berdasar pada norma yang lebih tinggi, norma yang lebih tinggi berlaku bersumber dan berdasar pada norma yang lebih tinggi lagi, demikian seterusnya sampai pada suatu norma yang tidak dapat ditelusuri lagi lebih lanjut yang berupa norma dasar (*grundnorm*). Peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi (*lex superiori derogat legi inferior*). Dalam sistem hukum Indonesia peraturan perundang-undangan juga disusun berjenjang sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

3. Penilaian Berdasarkan Disharmoni Pengaturan

Penilaian ini dilakukan dengan pendekatan normatif, terutama untuk mengetahui adanya disharmoni pengaturan mengenai: 1). kewenangan, 2). hak, 3). kewajiban, 4). perlindungan, 5) penegakan hukum, 6) definisi dan/atau konsep.

4. Penilaian Kejelasan Rumusan

Setiap peraturan perundang-undangan harus disusun sesuai dengan teknik penyusunan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan sistematika, pilihan kata atau istilah, teknik penulisan, dengan menggunakan bahasa peraturan perundang-undangan yang lugas dan pasti, hemat kata, objektif dan menekan rasa subjektif, membakukan makna kata, ungkapan atau istilah yang digunakan secara konsisten, memberikan definisi atau batasan artian secara cermat. Sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.

5. Penilaian Kesesuaian Asas Bidang Hukum Peraturan Perundang-undangan yang Bersangkutan

Selain asas umum materi muatan, sebagaimana dimaksud dalam analisis Dimensi Pancasila, peraturan perundang-undangan juga harus memenuhi asas-asas hukum yang khusus, sesuai dengan bidang hukum peraturan perundang-undangan yang bersangkutan (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan).

Oleh karenanya, analisis pada Dimensi ini dilakukan untuk menilai apakah ketentuan-ketentuan dalam peraturan perundang-undangan tersebut telah mencerminkan makna yang terkandung dari asas materi muatan peraturan perundang-undangan, dalam hal ini asas-asas tertentu, sesuai dengan bidang hukum peraturan perundang-undangan yang bersangkutan materi muatan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

6. Penilaian Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan

Setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus mempunyai kejelasan tujuan yang hendak dicapai serta berdaya guna dan berhasil guna. Hal ini sesuai dengan asas pembentukan peraturan

perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Pasal 5 (huruf a dan huruf e) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Penilaian ini perlu dilakukan untuk melihat sejauh mana manfaat dari pembentukan suatu peraturan perundang-undangan sesuai dengan yang diharapkan. Penilaian ini perlu didukung dengan data empiris yang terkait dengan implementasi peraturan perundang-undangan. Penilaian pada dimensi efektivitas, dilengkapi juga dengan penggunaan metode analisis terhadap biaya dan manfaat dari pelaksanaan suatu peraturan perundang-undangan. Yang pertama kali perlu dilakukan adalah mengumpulkan data permasalahan efektivitas untuk menentukan isu yang akan dinilai rasio biaya dan manfaatnya. Data empiris yang dibutuhkan adalah data hukum (kebijakan dan peraturan perundang-undangan), dan data yang berkaitan dengan keekonomian. Analisis terhadap biaya dan manfaat pelaksanaan peraturan perundang-undangan dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam membuat rekomendasi bagi suatu peraturan perundang-undangan.

F. Pelaksanaan

Kegiatan analisis dan evaluasi peraturan perundang-undangan dilaksanakan oleh kelompok substansi penelaahan hukum. Pembiayaan kegiatan analisis dan evaluasi peraturan perundang-undangan ini dibebankan pada anggaran Kementerian Ketenagakerjaan. Kelompok substansi bekerja selama 2 (dua) bulan terhitung mulai bulan Maret 2025 sampai dengan bulan April 2025.

BAB II

PEMBAHASAN

A. Politik Hukum Pengaturan Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan Dalam Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia sebagai negara hukum dan negara kesejahteraan memiliki kewajiban konstitusional untuk melindungi hak-hak sosial ekonomi warganya, termasuk hak atas jaminan sosial. Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa "Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat." Dalam konteks Jaminan Kehilangan Pekerjaan, perlindungan sosial terhadap pekerja yang mengalami PHK menjadi krusial, terutama dalam situasi ekonomi yang tidak menentu.

Dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memastikan terpenuhinya hak tersebut melalui kebijakan yang konkret. Oleh karena itu, pemerintah menerbitkan berbagai regulasi yang mengatur penyelenggaraan jaminan sosial, khususnya Jaminan Kehilangan Pekerjaan, antara lain

- a. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- b. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- c. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
- f. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2022 tentang Pedoman Pembayaran Dana Iuran Peserta Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Oleh Pemerintah

- g. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pendaftaran Peserta dan Pelaksanaan Rekomposisi Iuran Dalam Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
- h. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan
- i. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan
- j. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pendaftaran Peserta dan Pelaksanaan Rekomposisi Iuran dalam Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
- k. 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
- l. Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pembayaran Manfaat Uang Tunai dan Manfaat Pelatihan Kerja Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Jaminan Kehilangan Pekerjaan merupakan program jaminan sosial baru yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan diimplementasikan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan beserta aturan turunannya. Program ini bertujuan memberikan perlindungan bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui manfaat berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.

Pada awalnya, JKP lahir sebagai respons politik atas lonjakan PHK selama pandemi COVID-19. Pemerintah di bawah Presiden Jokowi berupaya meredam krisis sosial-ekonomi dengan memperkenalkan JKP sebagai perlindungan sosial bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan.

Politik hukum Jaminan Kehilangan Pekerjaan dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia merupakan bentuk respons negara terhadap dinamika sosial-ekonomi yang menuntut perluasan perlindungan sosial bagi pekerja dalam hal terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Politik hukum di sini

mencerminkan kehendak pembentuk undang-undang untuk menghadirkan jaminan sosial yang komprehensif dalam kerangka negara kesejahteraan. Perlindungan sosial tersebut dengan tetap menyeimbangkan tekanan pekerja/buruh yang menuntut perluasan perlindungan sosial dengan asosiasi pengusaha yang khawatir iuran ketenagakerjaan meningkat. Sehingga pada akhirnya tercapai keseimbangan antara kebutuhan peningkatan perlindungan sosial pekerja dengan tetap mempertahankan beban finansial pengusaha.

B. Isu Krusial Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Berdasarkan uraian latar belakang serta ruang lingkup bahasan sebagaimana yang telah diuraikan dalam Bab I dan hasil penelaahan awal terhadap Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan ditemukan beberapa isu krusial yang selama ini dirasakan masih menjadi hambatan sekaligus tantangan dalam pelaksanaan Permenaker tersebut, diantaranya yaitu:

1. Belum adanya harmonisasi dengan PP Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) merupakan peraturan pelaksana dari ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025. Namun, hasil evaluasi menunjukkan bahwa hingga saat ini belum terjadi pembaruan atau penyesuaian terhadap Permenaker tersebut untuk mengakomodasi substansi perubahan dalam PP 6/2025, terutama yang menyangkut peningkatan manfaat JKP berupa uang tunai.

Secara normatif, hal ini menimbulkan permasalahan dari sisi keselarasan hierarki dan konsistensi pengaturan antar norma hukum dalam sistem perundang-undangan. Berdasarkan asas *lex superior derogat legi inferiori* dan prinsip *legal certainty*, setiap peraturan pelaksana semestinya tidak bertentangan atau tertinggal dari peraturan yang berada di atasnya. Ketidakharmonisan antara Permenaker dengan PP 6/2025 mengakibatkan

pelaksanaan peningkatan manfaat JKP berpotensi tidak dapat segera diterapkan karena belum memiliki dasar teknis operasional di tingkat kementerian.

Dalam kerangka teori perundang-undangan, khususnya teori *legal synchronization* dan *legal hierarchy*, setiap norma hukum harus tunduk pada prinsip hierarki sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Permenaker, sebagai peraturan menteri, memiliki kedudukan yang lebih rendah daripada peraturan pemerintah. Oleh karena itu, substansi Permenaker wajib disesuaikan dengan perubahan yang terjadi pada PP, terutama ketika perubahan tersebut menyangkut hak pekerja dan pelaksanaan program strategis nasional seperti JKP.

Ketidakharmonisan antara Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 dengan PP Nomor 6 Tahun 2025 menciptakan kekosongan norma teknis yang pada gilirannya dapat menyebabkan penundaan implementasi manfaat JKP yang seharusnya sudah meningkat. Dari sisi efektivitas hukum, kondisi ini melemahkan daya guna regulasi karena tidak mampu menjawab kebutuhan hukum yang berkembang secara aktual.

Selain itu, dari perspektif perlindungan sosial, keterlambatan penyesuaian ini berimplikasi langsung terhadap hak-hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Para pekerja yang seharusnya memperoleh manfaat JKP dalam jumlah yang lebih tinggi sesuai ketentuan terbaru tidak dapat segera menikmati hak tersebut. Hal ini tidak hanya menimbulkan ketidakpastian hukum, tetapi juga bertentangan dengan semangat negara dalam memperkuat jaminan sosial bagi masyarakat pekerja sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Dengan demikian, secara normatif dapat disimpulkan bahwa pembaruan terhadap Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 merupakan suatu keharusan untuk menjaga keselarasan sistem hukum, meningkatkan efektivitas implementasi program JKP, dan menjamin perlindungan sosial yang lebih optimal bagi pekerja

2. Belum adanya keseragaman bukti diterimanya PHK dan tanda terima laporan PHK.

Dalam implementasi kebijakan terkait klaim Jaminan Kehilangan Pekerjaan, salah satu isu yang masih menjadi hambatan dalam pelaksanaan klaim di lapangan adalah belum adanya keseragaman atau standardisasi mengenai bentuk dan mekanisme pembuktian diterimanya pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pekerja, serta dokumen tanda terima laporan PHK dari instansi pemerintah yang berwenang, khususnya Dinas Ketenagakerjaan.

Dalam praktiknya, perbedaan format dokumen, ketidakterpaduan sistem antar lembaga, serta tidak adanya kejelasan mengenai dokumen apa yang dianggap sah dan memadai untuk membuktikan diterimanya PHK oleh pekerja menyebabkan proses klaim JKP kerap kali mengalami keterlambatan, bahkan penolakan karena tidak terpenuhinya syarat administratif secara formil. Hal ini tentu berdampak pada perlindungan sosial yang seharusnya cepat dan tanggap terhadap kondisi kerentanan ekonomi akibat kehilangan pekerjaan. Oleh sebab itu, sangat mendesak untuk dilakukan reformulasi kebijakan melalui pengaturan normatif yang lebih jelas dan rinci terkait tata cara pembuktian PHK, baik dalam bentuk penetapan jenis dokumen yang sah (seperti: surat diterimanya PHK oleh pekerja, surat keputusan PHK dari perusahaan, akta persetujuan bersama, atau putusan pengadilan hubungan industrial), format standar tanda terima laporan PHK dari instansi ketenagakerjaan, maupun integrasi sistem pelaporan PHK secara digital antara perusahaan, pemerintah, dan BPJS Ketenagakerjaan. Pengaturan tersebut penting untuk menjamin efektivitas implementasi program JKP, meningkatkan kepastian hukum bagi pekerja, dan mewujudkan prinsip pelayanan publik yang cepat dan tepat.

3. Belum adanya kepastian kapan Peserta mengajukan manfaat JKP apabila bukti PHK berupa akta bukti pendaftaran perjanjian bersama, atau petikan atau salinan putusan pengadilan hubungan industrial.

Dalam mekanisme pengajuan klaim manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), masih terdapat kekosongan norma terkait kepastian waktu kapan peserta dapat mengajukan permohonan manfaat JKP apabila

bukti terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) berupa akta bukti pendaftaran perjanjian bersama, atau petikan maupun salinan putusan pengadilan hubungan industrial. Permasalahan ini menjadi signifikan dalam kondisi ketika PHK yang dilakukan oleh pengusaha tidak diterima oleh pekerja, sehingga menimbulkan sengketa hubungan industrial. Dalam situasi demikian, secara hukum PHK belum dianggap final karena belum memperoleh kekuatan hukum tetap (*inkracht*) dan oleh karena itu, para pihak, baik pengusaha maupun pekerja, masih terikat pada hak dan kewajiban sebagaimana hubungan kerja yang berjalan.

Namun Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 mensyaratkan agar klaim JKP diajukan paling lambat dalam jangka waktu 3 bulan sejak terjadinya PHK. Ketentuan ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja yang menolak PHK dan menempuh upaya hukum, karena belum terdapat kejelasan kapan titik awal dihitungnya tenggat waktu daluarsa pengajuan klaim JKP dalam situasi tersebut. Apabila pekerja menunggu sampai adanya putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap, dikhawatirkan jangka waktu klaim sudah terlampaui dan pekerja kehilangan hak atas manfaat JKP, meskipun secara substantif ia berhak atas perlindungan tersebut. Oleh karena itu, sangat penting untuk dilakukan pengaturan secara eksplisit dalam Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 mengenai tata cara penghitungan dan penetapan waktu pengajuan klaim JKP dalam perkara PHK yang disengketakan, guna memberikan kepastian hukum, mencegah multitafsir, serta melindungi hak konstitusional pekerja atas jaminan sosial.

4. Belum adanya pengaturan manfaat JKP bagi perusahaan yang pailit atau tutup dan menunggak iuran JKP.

Dalam pelaksanaan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), masih terdapat kekosongan hukum terkait pengaturan pemberian manfaat JKP bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan tempat mereka bekerja dinyatakan pailit atau tutup, terutama dalam kondisi perusahaan tersebut menunggak pembayaran iuran JKP. Ketidakhadiran norma mengenai hal ini berpotensi merugikan pekerja yang justru berada dalam posisi paling rentan secara ekonomi, padahal tujuan

utama dari program JKP adalah memberikan perlindungan sosial dalam situasi kehilangan pekerjaan yang di luar kendali pekerja. Di satu sisi, pekerja yang terkena dampak kebangkrutan atau penutupan perusahaan membutuhkan kepastian mengenai haknya untuk memperoleh manfaat JKP. Di sisi lain, belum adanya mekanisme pembuktian yang baku mengenai status pailit atau tutupnya perusahaan dalam konteks klaim JKP, menimbulkan ketidakpastian hukum dan membuka ruang multitafsir. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan yang tegas dan jelas mengenai indikator atau dokumen resmi yang dapat digunakan sebagai bukti status kepailitan (misalnya putusan pengadilan niaga) atau penutupan perusahaan (misalnya pencabutan izin usaha atau pengumuman pembubaran badan hukum), yang dapat menjadi dasar sah pengajuan klaim manfaat JKP oleh pekerja.

Selain itu, penting untuk menegaskan kewajiban pengusaha, termasuk perusahaan yang telah pailit atau tutup, untuk tetap melunasi tunggakan iuran dan denda atas program jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam ketentuan perundang-undangan. Hal ini sejalan dengan tanggung jawab hukum pemberi kerja dalam sistem jaminan sosial nasional, serta sebagai bentuk jaminan keberlanjutan pendanaan program JKP. Namun, karena dalam praktiknya pelunasan tunggakan dalam situasi kepailitan atau likuidasi tidak selalu mudah dilakukan, maka perlu dirumuskan mekanisme hukum yang memastikan bahwa hak pekerja atas manfaat JKP tidak hilang hanya karena pemberi kerja lalai atau gagal memenuhi kewajiban iuran. Oleh karena itu, demi memberikan kepastian hukum dan perlindungan hak konstitusional pekerja atas jaminan sosial, perlu dilakukan reformulasi kebijakan melalui penambahan norma dalam peraturan pelaksana program JKP yang secara khusus mengatur prosedur klaim, pembuktian status hukum perusahaan, serta skema pelunasan tunggakan dalam konteks perusahaan pailit atau tutup.

5. Mekanisme penyelesaian sengketa

Salah satu isu krusial yang mengemuka dalam kajian terhadap Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) adalah belum diaturnya secara tegas

mekanisme penyelesaian sengketa atas aduan peserta maupun proses mediasi terhadap klaim yang diajukan oleh pekerja. Ketidadaan pengaturan ini menunjukkan adanya kekosongan norma yang berdampak pada ketidakpastian hukum, khususnya ketika terjadi konflik antara peserta dan penyelenggara jaminan dalam hal validitas dokumen, kelayakan klaim, atau keterlambatan pencairan manfaat.

Dari perspektif teori perundang-undangan, khususnya teori Hans Nawiasky, norma hukum yang ideal harus terdiri atas *Stufenbau des Rechts* atau hierarki bertingkat, di mana norma operasional seperti Permenaker wajib sejalan dengan norma yang lebih tinggi dan harus mencakup norma dasar (*normenfundament*), norma pengarah (*richtnorm*), norma pelaksanaan (*verhaltensnorm*), dan norma sanksi (*sanktionsnorm*). Dalam konteks ini, Permenaker 15/2021 belum secara memadai memuat norma pelaksanaan dan sanksi dalam kasus perselisihan klaim, sehingga melanggar prinsip keutuhan norma hukum dan berpotensi menghambat pelaksanaan hak konstitusional warga negara atas jaminan sosial.

Secara hermeneutik, kekosongan pengaturan tersebut dapat ditafsirkan sebagai bentuk keterbatasan dalam memahami realitas sosial-hukum yang dihadapi oleh pekerja pasca-PHK. Penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan seharusnya tidak hanya bersifat gramatikal, tetapi juga memperhatikan dimensi kontekstual dan teleologis, yakni apa tujuan normatif dari JKP itu sendiri. Dalam hal ini, tujuan dari JKP adalah memberikan perlindungan sosial yang cepat, tepat, dan adil terhadap risiko kehilangan pekerjaan. Maka, tidak adanya jalur remedial atau mediasi administratif atas klaim yang bermasalah jelas bertentangan dengan semangat dari norma induknya.

Jika dibandingkan dengan praktik di negara lain, seperti Jerman dan Korea Selatan, penyelenggaraan jaminan kehilangan pekerjaan di kedua negara tersebut telah dilengkapi dengan mekanisme penyelesaian sengketa administratif yang kuat. Di Jerman, *Bundesagentur für Arbeit* (Badan Federal untuk Ketenagakerjaan) menyediakan kanal banding administratif (*Widerspruchsverfahren*) sebelum perkara dibawa ke pengadilan. Sementara di Korea Selatan, *Employment Insurance System* memungkinkan pekerja untuk mengajukan keberatan administratif yang

akan ditangani melalui proses mediasi antara pekerja, pengusaha, dan lembaga pelaksana, bahkan sebelum memasuki tahap litigasi. Kedua negara menekankan pentingnya kanal penyelesaian non-litigatif guna menjamin akses keadilan yang cepat dan inklusif bagi pekerja.

Dengan demikian, untuk menjamin efektivitas pelaksanaan program JKP di Indonesia, sekaligus meningkatkan perlindungan hukum bagi peserta, penting untuk menambahkan ketentuan mengenai mekanisme penyelesaian sengketa administratif.

C. Analisis dan Evaluasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan merupakan ketentuan pelaksanaan dari Pasal 31 ayat (3) dan Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Dari hasil analisis dan evaluasi terhadap Permenaker ini ditemukan beberapa pasal yang perlu disempurnakan, yaitu:

1. Pasal 4 ayat (1):

Ketentuan dalam Pasal 4 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 15 Tahun 2021 mengatur bahwa manfaat uang tunai dalam program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) diberikan setiap bulan selama paling banyak enam bulan, dengan rincian sebagai berikut: sebesar 45% dari upah untuk tiga bulan pertama dan sebesar 25% dari upah untuk tiga bulan berikutnya. Ketentuan ini pada awalnya dirancang untuk memberikan perlindungan pendapatan secara bertahap kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), dengan mempertimbangkan aspek keberlanjutan dana dan kemampuan fiskal penyelenggara jaminan sosial.

Namun demikian, hasil analisis dan evaluasi terhadap pasal ini dengan menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis enam dimensi, menunjukkan adanya permasalahan pada Dimensi Disharmoni Pengaturan, yaitu adanya pengaturan mengenai hak yang

sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan hak yang berbeda.

Masalah utama yang ditemukan adalah terjadinya inkonsistensi norma akibat adanya pengaturan mengenai manfaat yang sama, yaitu manfaat uang tunai JKP, dalam dua peraturan perundang-undangan yang berbeda tingkatannya. Dalam hal ini, ketentuan Pasal 4 ayat (1) Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 belum diselaraskan dengan ketentuan terbaru dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021. PP tersebut telah meningkatkan besaran manfaat uang tunai JKP sebagai bentuk respons terhadap dinamika kebutuhan hidup layak serta mempertimbangkan ketahanan dana jaminan sosial yang semakin kuat seiring berjalannya waktu.

Ketidakharmonisan antara Permenaker dan PP menimbulkan kerancuan hukum dalam implementasi di lapangan serta membuka ruang terjadinya disparitas perlakuan terhadap peserta program. Berdasarkan teori hierarki norma Hans Kelsen, peraturan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, ketentuan dalam Permenaker seharusnya mengikuti perkembangan norma yang ditetapkan dalam PP sebagai peraturan yang memiliki hierarki lebih tinggi. Dalam kerangka ini, sinkronisasi antar-peraturan menjadi sangat penting untuk menjamin kepastian hukum, efektivitas pelaksanaan program, dan perlindungan hak-hak pekerja secara optimal.

Dengan demikian, disarankan agar Pasal 4 ayat (1) Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 segera direvisi dan disesuaikan dengan ketentuan dalam PP Nomor 6 Tahun 2025, agar tercipta harmoni regulasi serta menjamin kesesuaian antara norma hukum dan praktik pelaksanaan JKP di lapangan. Langkah ini juga sejalan dengan prinsip *legal coherence* dan asas *lex superior derogat legi inferiori* dalam sistem hukum nasional.

2. Pasal 4 ayat (3):

Ketentuan dalam Pasal 4 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan

Kehilangan Pekerjaan menyatakan bahwa “*Batas atas Upah untuk pertama kali ditetapkan sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah)*”.

Hasil analisis dan evaluasi terhadap pasal ini dengan menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis enam dimensi, menunjukkan adanya permasalahan pada Dimensi Kejelasan rumusan, yaitu penggunaan, bahasa, istilah, dan kata seharusnya tidak menimbulkan ambiguitas/multitafsir.

Pasal ini dimaksudkan untuk menetapkan batas atas upah sebagai dasar perhitungan manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), namun penggunaan frasa “untuk pertama kali” dalam norma tersebut berpotensi menimbulkan ambiguitas dalam penafsiran hukum. Frasa tersebut secara implisit membuka kemungkinan adanya penetapan batas upah lanjutan, seperti “kedua” atau “ketiga”, tanpa kejelasan mengenai mekanisme, waktu, atau kriteria perubahan yang dimaksud. Akibatnya, ketentuan ini dapat menciptakan ketidakpastian hukum bagi para pemangku kepentingan, baik peserta JKP, pengusaha, maupun penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan, dalam hal kepastian nilai manfaat yang diterima oleh pekerja.

Dalam konteks peraturan perundang-undangan, asas *clarity of norms* atau kejelasan rumusan norma merupakan prinsip fundamental untuk menjamin bahwa ketentuan hukum dapat dipahami, diterapkan, dan ditegakkan secara konsisten. Oleh karena itu, demi menjaga kepastian hukum dan mencegah tafsir ganda terhadap ketentuan tersebut, diperlukan perbaikan redaksional terhadap Pasal 4 ayat (3) dengan menghapus frasa “untuk pertama kali”. Penghapusan frasa tersebut akan memperjelas bahwa batas atas upah sebesar Rp5.000.000,00 berlaku secara definitif hingga ditetapkan lain melalui mekanisme perubahan peraturan yang sah, tanpa menimbulkan ekspektasi adanya penetapan berikutnya yang tidak diatur secara eksplisit. Dengan demikian, pembaruan redaksi ini akan memperkuat kepastian hukum dan koherensi sistem pengaturan manfaat JKP dalam kerangka perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia.

Selain itu, pasal ini juga menunjukkan adanya permasalahan dalam Dimensi Disharmoni Pengaturan, yaitu adanya pengaturan mengenai hak yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi

memberikan hak yang berbeda. Masalah utama yang ditemukan adalah adanya ketidaksinkronan antara Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Dalam PP terbaru tersebut, frasa “untuk pertama kali” telah dihapus, yang secara normatif menunjukkan perubahan paradigma bahwa batas atas upah tidak lagi bersifat sementara, melainkan bersifat tetap atau diatur berdasarkan mekanisme lain.

Ketidakharmonisan ini menimbulkan ambiguitas dalam penafsiran dan pelaksanaan kebijakan, serta berpotensi menciptakan ketidakpastian hukum bagi peserta JKP dan petugas pelaksana di lapangan. Dalam perspektif teori perundang-undangan, khususnya teori hierarki norma dari Hans Nawiasky, peraturan yang lebih rendah (dalam hal ini Permenaker) harus tunduk dan selaras dengan peraturan yang lebih tinggi (yaitu PP). Oleh karena itu, keberadaan frasa “untuk pertama kali” dalam Permenaker menjadi problematik karena bertentangan dengan ketentuan terbaru dalam PP yang menghapuskan frasa tersebut secara eksplisit.

Untuk menjaga koherensi sistem hukum nasional dan menjamin efektivitas pelaksanaan program JKP, disarankan agar Pasal 4 ayat (3) Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 segera direvisi agar sesuai dengan ketentuan dalam PP Nomor 6 Tahun 2025. Sinkronisasi ini merupakan bagian dari proses harmonisasi regulasi yang tidak hanya penting dari sisi kepatuhan administratif, tetapi juga esensial dalam mewujudkan asas kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan dalam sistem jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia.

3. Pasal 8 ayat (3):

Ketentuan dalam Pasal 8 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 menyatakan bahwa *"Manfaat JKP dapat diajukan setelah Peserta memiliki masa iur paling sedikit 12 (dua belas) bulan dalam 24 (dua puluh empat) bulan dan telah membayar iuran paling singkat 6 (enam) bulan berturut-turut pada BPJS Ketenagakerjaan sebelum terjadi Pemutusan Hubungan Kerja atau pengakhiran hubungan kerja."*

Ketentuan ini dimaksudkan untuk mengatur syarat iuran minimal yang harus dipenuhi sebelum peserta dapat mengakses manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), namun hasil analisis dan evaluasi terhadap pasal ini dengan menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis enam dimensi, menunjukkan adanya permasalahan pada Dimensi Kejelasan Rumusan, yaitu penggunaan, bahasa, istilah, dan kata seharusnya mudah dipahami.

Penggunaan frasa “memiliki masa iur paling sedikit 12 bulan dalam 24 bulan” dan “telah membayar iuran paling singkat 6 bulan berturut-turut” mengandung unsur repetisi dan kompleksitas logis yang membingungkan bagi peserta program, pengusaha, bahkan pelaksana teknis di lapangan. Frasa tersebut berpotensi dimaknai secara berbeda—misalnya apakah kedua syarat itu bersifat kumulatif atau alternatif, serta bagaimana cara menghitung periode pembayaran iuran berturut-turut yang dimaksud. Dalam kerangka hukum administrasi sosial, kejelasan norma (*clarity of norms*) dan kemudahan pemahaman merupakan prinsip esensial dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, agar tidak menimbulkan multitafsir yang dapat berdampak pada hak pekerja.

Oleh karena itu, untuk menciptakan kejelasan dan kesederhanaan redaksional, serta menjamin kepastian hukum dalam implementasi manfaat JKP, perlu dilakukan perubahan atas rumusan Pasal 8 ayat (3) tersebut. Salah satu alternatif perbaikannya adalah dengan menyederhanakan ketentuan menjadi satu syarat tunggal yang mencakup substansi keterpenuhan masa iur secara proporsional, misalnya dengan menyatakan bahwa *“Manfaat JKP dapat diajukan oleh peserta yang telah memiliki masa iur paling sedikit 12 (dua belas) bulan dalam 24 (dua puluh empat) bulan terakhir sebelum terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.”* Selain itu, frasa “telah membayar iuran paling singkat 6 bulan berturut-turut” sebaiknya dihapus untuk menghindari duplikasi norma yang membingungkan dan berpotensi menghambat realisasi manfaat JKP secara substantif. Penyederhanaan ini akan mempermudah implementasi di lapangan, meningkatkan akses pekerja terhadap manfaat JKP, serta menjamin prinsip keadilan sosial dan kepastian hukum.

Selain itu, hasil analisis dan evaluasi terhadap pasal tersebut menunjukkan adanya temuan dalam Dimensi Disharmoni Pengaturan, yaitu adanya pengaturan mengenai kewajiban yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewajiban yang berbeda. Permasalahan yang muncul adalah adanya ketidaksesuaian antara pengaturan mengenai kewajiban yang sama dalam dua peraturan perundang-undangan dengan hierarki yang berbeda, yakni antara peraturan pemerintah dan peraturan menteri.

Secara khusus, frasa “paling sedikit 12 (dua belas) bulan dalam 24 (dua puluh empat) bulan dan telah membayar iuran paling singkat 6 (enam) bulan berturut-turut pada BPJS Ketenagakerjaan” yang tercantum dalam Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 telah mengalami perubahan melalui ketentuan baru dalam Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Perubahan ini membawa konsekuensi hukum dan administratif terhadap pelaksanaan program JKP.

Ketidakharmonisan tersebut dapat menciptakan kerancuan dalam implementasi di lapangan, tetapi juga dapat menimbulkan disparitas penafsiran antara lembaga pelaksana (dalam hal ini BPJS Ketenagakerjaan) dan peserta JKP. Berdasarkan teori perundang-undangan, khususnya prinsip *lex superior derogat legi inferiori*, peraturan yang berada di bawah tidak boleh bertentangan atau menyimpang dari peraturan yang berada di atasnya. Oleh karena itu, keberadaan ketentuan dalam Permenaker yang belum menyesuaikan dengan perubahan dalam PP berpotensi menurunkan kualitas kepastian hukum dan efektivitas pelaksanaan kebijakan.

Untuk itu, diperlukan sinkronisasi regulasi antara Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 dengan ketentuan terbaru dalam PP Nomor 6 Tahun 2025. Harmonisasi ini penting untuk memastikan bahwa seluruh elemen pengaturan berjalan secara terintegrasi dan koheren.

4. Pasal 8 ayat (5):

Ketentuan dalam Pasal 8 ayat (5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 menyatakan bahwa: "Ketentuan mengenai pembayaran iuran paling singkat 6 (enam) bulan berturut-turut sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diperhitungkan dalam masa iur paling sedikit 12 (dua belas) bulan dalam 24 (dua puluh empat) bulan." Ketentuan ini pada dasarnya dimaksudkan untuk mengatur syarat administratif yang harus dipenuhi oleh peserta program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) agar berhak atas manfaat, khususnya menyangkut kesinambungan pembayaran iuran dan akumulasi masa kepesertaan dalam program.

Namun demikian, hasil analisis dan evaluasi terhadap norma tersebut dengan menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis enam dimensi, secara khusus menunjukkan adanya permasalahan pada Dimensi Disharmoni Pengaturan. Permasalahan dimaksud terletak pada ketidaksesuaian substansi pengaturan mengenai kewajiban peserta antara dua peraturan yang memiliki tingkat hierarki berbeda, yaitu antara Peraturan Menteri dengan Peraturan Pemerintah. Sementara Permenaker masih mempertahankan ketentuan mengenai kewajiban pembayaran iuran "paling singkat 6 (enam) bulan berturut-turut", frasa tersebut telah dihapus dalam Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Berdasarkan teori perundang-undangan, khususnya prinsip *lex superior derogat legi inferiori*, maka ketentuan dalam peraturan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi. Ketidakharmonisan ini berisiko menimbulkan kebingungan dalam implementasi kebijakan, baik di tingkat penyelenggara program (BPJS Ketenagakerjaan) maupun di kalangan peserta yang berhak atas manfaat JKP. Di sisi lain, hal ini juga dapat menimbulkan ketidakpastian hukum serta potensi ketidakadilan administratif.

Oleh karena itu, untuk menjaga konsistensi norma hukum dan menjamin efektivitas pelaksanaan program JKP secara nasional, disarankan agar ketentuan dalam Pasal 8 ayat (5) Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 segera disinkronkan dengan ketentuan dalam PP Nomor 6

Tahun 2025. Langkah ini penting untuk memastikan bahwa seluruh pelaksanaan program berjalan dalam satu kerangka hukum yang harmonis, jelas, dan tidak saling bertentangan.

5. Pasal 9 ayat (3) huruf b:

Ketentuan dalam Pasal 9 ayat (3) huruf b Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan menyebutkan bahwa salah satu bukti pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sah adalah “Perjanjian bersama yang telah didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial dan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama.” Ketentuan ini dimaksudkan sebagai bentuk verifikasi administratif terhadap legalitas proses PHK dalam rangka menjamin bahwa klaim atas manfaat JKP diajukan secara sah dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum.

Namun demikian, hasil analisis dan evaluasi terhadap norma ini dengan menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis enam dimensi menunjukkan bahwa ketentuan tersebut mengandung persoalan dalam Dimensi Disharmoni Pengaturan. Temuan tersebut berupa ketidaksesuaian antara ketentuan yang mengatur kewajiban yang sama dalam dua peraturan perundang-undangan dengan hierarki berbeda. Frasa “Perjanjian bersama yang telah didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial” dalam Permenaker Nomor 15 Tahun 2021, sudah tidak lagi dipertahankan dalam ketentuan yang lebih tinggi, yakni Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 sebagai perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021.

Secara normatif, ketidakharmonisan ini bertentangan dengan asas *lex superior derogat legi inferiori*, di mana peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi derajatnya harus dijadikan rujukan utama ketika terdapat perbedaan substansi. Keharusan untuk mendaftarkan perjanjian bersama ke pengadilan hubungan industrial juga dapat menambah beban administratif serta memperlambat proses pengajuan klaim manfaat JKP oleh pekerja/buruh yang terdampak PHK. Di sisi lain, penghapusan syarat tersebut dalam PP Nomor 6 Tahun 2025 mencerminkan penyederhanaan

proses dalam rangka mendukung prinsip kemudahan akses terhadap jaminan sosial.

Dengan demikian, untuk menjaga konsistensi dan keselarasan antara norma dalam peraturan perundang-undangan serta meningkatkan efektivitas implementasi program JKP, disarankan agar ketentuan dalam Pasal 9 ayat (3) huruf b Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 diubah, khususnya dengan menghapus frasa “Perjanjian bersama yang telah didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial.” Sinkronisasi ini penting dilakukan agar substansi Permenaker tidak bertentangan dengan pengaturan dalam PP Nomor 6 Tahun 2025, sekaligus memperkuat kepastian hukum dan efisiensi prosedur administratif dalam pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan.

6. Pasal 11 ayat (2):

Ketentuan Pasal 11 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 menyatakan bahwa *“Dalam verifikasi data, BPJS Ketenagakerjaan melakukan klarifikasi kepada Peserta atau Pengusaha atas bukti Pemutusan Hubungan Kerja.”* Meskipun ketentuan ini bertujuan untuk menjamin akurasi dan keabsahan data dalam proses pengajuan manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), namun norma tersebut dinilai belum sepenuhnya komprehensif. Hal ini disebabkan karena mekanisme klarifikasi yang hanya melibatkan peserta JKP atau pengusaha tidak mencakup kemungkinan perlunya klarifikasi kepada pihak lain yang secara formal memiliki kewenangan administratif dalam proses PHK, yakni Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Ketenagakerjaan provinsi maupun kabupaten/kota.

Dalam praktiknya, instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam proses pelaporan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk dalam hal penerbitan dokumen formal berupa tanda terima laporan PHK atau keterlibatan mereka dalam proses mediasi. Terutama dalam kasus PHK yang terjadi karena perselisihan antara pekerja dan pengusaha, informasi yang dimiliki oleh instansi ketenagakerjaan tersebut dapat menjadi sumber data yang lebih objektif dan sah untuk memverifikasi keabsahan status PHK. Oleh karena

itu, pembatasan subjek klarifikasi hanya kepada peserta atau pengusaha tidak hanya mengurangi kelengkapan prosedur verifikasi, tetapi juga dapat membuka peluang penyalahgunaan atau manipulasi dokumen yang berdampak pada keakuratan pemberian manfaat JKP.

Dengan mempertimbangkan pentingnya koordinasi antarlembaga dan kejelasan prosedur administratif, maka rumusan Pasal 11 ayat (2) perlu disempurnakan agar lebih komprehensif. Perubahan yang disarankan adalah dengan menambahkan ketentuan yang secara eksplisit memberikan ruang bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk melakukan klarifikasi kepada Kementerian Ketenagakerjaan dan/atau Dinas Ketenagakerjaan provinsi/kabupaten/kota, terutama dalam hal PHK yang dilaporkan kepada instansi tersebut atau PHK yang melalui proses penyelesaian perselisihan. Penambahan ini tidak hanya akan memperkuat legitimasi proses verifikasi data, tetapi juga sejalan dengan asas *check and balance* serta prinsip tata kelola administrasi publik yang transparan dan akuntabel.

Dengan demikian, perbaikan norma ini akan mendukung terwujudnya kepastian hukum, perlindungan hak peserta, dan integritas program JKP sebagai bagian dari sistem jaminan sosial ketenagakerjaan.

7. Pasal 11 ayat (5):

Ketentuan Pasal 11 ayat (5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan mengatur bahwa: “Berdasarkan pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Pengusaha atau Peserta melengkapi dan/atau memperbaiki data dan menyerahkan kembali formulir kepada BPJS Ketenagakerjaan secara daring atau luring.” Ketentuan ini dimaksudkan untuk memberikan ruang bagi peserta atau pemberi kerja dalam memperbaiki kekurangan data atau dokumen administrasi guna memastikan kelengkapan syarat dalam pengajuan klaim manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

Namun, hasil analisis dan evaluasi terhadap ketentuan tersebut menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis enam dimensi mengindikasikan adanya temuan dalam Dimensi Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan. Kelemahan

tersebut berupa kekosongan norma terkait batas waktu pelaksanaan kewajiban perbaikan data. Ketentuan ini tidak mengatur secara eksplisit jangka waktu maksimal bagi peserta atau pengusaha untuk melengkapi dan/atau memperbaiki data yang diminta, yang pada akhirnya berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum serta memperlambat proses verifikasi dan pencairan manfaat JKP.

Secara normatif, keberadaan ketentuan mengenai batas waktu dalam prosedur administratif sangat penting untuk menjamin efektivitas pelaksanaan kebijakan, mencegah penundaan yang tidak perlu, serta melindungi hak peserta dalam memperoleh kepastian layanan jaminan sosial. Selain itu, pengaturan batas waktu juga memberikan landasan yang kuat bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk melakukan penilaian atas kelayakan permohonan secara objektif dan tepat waktu.

Sehubungan dengan itu, diperlukan perubahan terhadap Pasal 11 ayat (5) Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 dengan menambahkan norma yang secara eksplisit menetapkan batas waktu perbaikan data, misalnya dengan menyatakan bahwa pelengkapan dan/atau perbaikan data dapat dilakukan “paling lambat sampai batas akhir pengajuan klaim manfaat JKP.” Rumusan semacam ini tidak hanya memperkuat kejelasan prosedural, tetapi juga sejalan dengan prinsip kepastian hukum dan *administrative efficiency* dalam pelayanan publik.

Dengan penambahan norma tersebut, implementasi klaim manfaat JKP akan berjalan lebih efektif, transparan, dan akuntabel, serta meminimalisasi risiko munculnya sengketa administratif antara peserta, pemberi kerja, dan BPJS Ketenagakerjaan.

8. Pasal 13 ayat (6):

Ketentuan Pasal 13 ayat (6) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan mengatur bahwa “*Manfaat uang tunai dibayarkan paling lama 3 (tiga) hari kerja setelah Penerima Manfaat mengajukan manfaat JKP.*” Ketentuan ini pada dasarnya dimaksudkan untuk memberikan kepastian waktu pencairan manfaat kepada peserta program JKP. Namun demikian, hasil analisis dan evaluasi terhadap pasal ini

dengan menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis enam dimensi menunjukkan adanya temuan pada Dimensi Kejelasan Rumusan, yaitu penggunaan, bahasa, istilah, dan kata seharusnya tidak menimbulkan ambiguitas/multitafsir.

Secara spesifik, frasa "*3 (tiga) hari kerja setelah Penerima Manfaat mengajukan manfaat JKP*" dapat ditafsirkan bahwa manfaat uang tunai pasti dibayarkan dalam jangka waktu tersebut sejak tanggal pengajuan klaim manfaat JKP, tanpa mempertimbangkan proses administratif yang mendahuluinya. Padahal, dalam praktiknya, proses pencairan manfaat JKP tunduk pada prosedur verifikasi dan validasi data yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan sebagai badan penyelenggara. Ketentuan ini, apabila tidak dijelaskan secara tepat, dapat menimbulkan ekspektasi keliru di kalangan peserta dan berpotensi menimbulkan persepsi adanya keterlambatan atau pelanggaran administratif apabila manfaat tidak dibayarkan tepat dalam waktu tiga hari kerja sejak tanggal pengajuan.

Untuk menjamin kejelasan norma dan menghindari multitafsir, maka diperlukan perubahan terhadap rumusan Pasal 13 ayat (6) tersebut. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah dengan menambahkan frasa "*secara lengkap dan benar*" setelah kata "mengajukan". Dengan demikian, rumusan pasal tersebut dapat dibaca sebagai berikut: "*Manfaat uang tunai dibayarkan paling lama 3 (tiga) hari kerja setelah Penerima Manfaat mengajukan manfaat JKP secara lengkap dan benar.*" Penambahan frasa ini memberikan batasan yuridis yang penting bahwa jangka waktu pembayaran hanya berlaku apabila seluruh dokumen dan persyaratan yang dibutuhkan telah disampaikan secara utuh, sah, dan sesuai prosedur.

Reformulasi norma ini sejalan dengan prinsip *legal clarity* dalam perancangan peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, yang menekankan pentingnya penggunaan bahasa hukum yang jelas dan tidak menimbulkan penafsiran ganda. Selain itu, hal ini juga merupakan wujud penerapan asas *good governance*, khususnya pada aspek transparansi dan akuntabilitas dalam pelayanan publik.

Dengan demikian, perubahan redaksional terhadap Pasal 13 ayat (6) ini menjadi penting guna menjamin kepastian hukum bagi penerima manfaat sekaligus menjaga efektivitas dan akuntabilitas penyelenggaraan program JKP di Indonesia.

9. Pasal 14 ayat (1):

Ketentuan Pasal 14 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan menyatakan bahwa *“Pengusaha yang menunggak iuran jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian sebagai sumber pendanaan program JKP lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut dan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, wajib membayar terlebih dahulu manfaat uang tunai kepada Peserta.”* Ketentuan ini pada prinsipnya dimaksudkan untuk memastikan bahwa pekerja tetap memperoleh manfaat JKP meskipun terjadi kelalaian pengusaha dalam memenuhi kewajiban pembayaran iuran sebagai bentuk perlindungan sosial tenaga kerja.

Namun demikian, hasil analisis dan evaluasi terhadap ketentuan tersebut dengan menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis Enam Dimensi menunjukkan adanya temuan dalam Dimensi Disharmoni Pengaturan, yaitu adanya inkonsistensi antara peraturan yang berbeda tingkatannya terkait substansi yang sama. Secara khusus, frasa *“dan jaminan kematian”* dalam Pasal 14 ayat (1) menjadi tidak relevan lagi setelah diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Perubahan dalam PP tersebut menegaskan bahwa pendanaan program JKP hanya bersumber dari rekomposisi iuran Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan tidak lagi dari rekomposisi iuran Jaminan Kematian (JKm). Oleh karena itu, mencantumkan jaminan kematian sebagai salah satu sumber pendanaan JKP dalam Permenaker menjadi tidak sesuai dengan pengaturan yang lebih tinggi secara hierarkis. Hal ini tidak hanya menimbulkan disharmoni antar peraturan, tetapi juga dapat

berpotensi menciptakan kebingungan normatif dalam pelaksanaan kebijakan jaminan sosial.

Agar harmonisasi antar norma dapat terjaga dan tidak terjadi konflik peraturan, maka perlu dilakukan perubahan terhadap Pasal 14 ayat (1) Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 dengan cara menghapus frasa “*dan jaminan kematian*”. Dengan demikian, ketentuan tersebut akan selaras dengan struktur pendanaan sebagaimana telah ditetapkan dalam PP Nomor 6 Tahun 2025, sekaligus memperkuat kepastian hukum dan efektivitas pelaksanaan program JKP.

Sinkronisasi ini juga merupakan bagian dari penerapan asas *lex superior derogat legi inferiori* serta asas konsistensi norma, yang merupakan prinsip fundamental dalam hierarki dan harmonisasi peraturan perundang-undangan menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Selain itu, langkah harmonisasi ini juga penting untuk menjamin keterpaduan kebijakan perlindungan sosial tenaga kerja dan mencegah terjadinya ketidaksinkronan dalam pelaksanaan teknis oleh pemangku kepentingan.

10. Pasal 15 ayat (3):

Ketentuan Pasal 15 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 mengatur bahwa penerima manfaat yang mengikuti konseling karir akan memperoleh rekomendasi pengembangan karir dari Pengantar Kerja atau Petugas Antarkerja untuk mencari pekerjaan melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan atau mengikuti pelatihan kerja yang terdaftar dalam Sistem Informasi Ketenagakerjaan.

Namun, hasil evaluasi menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis enam dimensi menemukan adanya temuan pada Dimensi Disharmoni Pengaturan. Dalam konteks hierarki norma, peraturan menteri seharusnya selaras dengan peraturan pemerintah. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 telah menghapus frasa “Petugas Antarkerja” dan menegaskan bahwa akses informasi pasar kerja hanya difasilitasi oleh Pengantar Kerja. Kehadiran istilah ganda di tingkat peraturan menteri dan pemerintah ini dapat menimbulkan kebingungan prosedural bagi peserta JKP.

Berdasarkan prinsip *lex superior derogat legi inferiori* dan asas konsistensi norma, norma yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan norma yang lebih tinggi. Oleh karena itu, demi menjaga keharmonisan tata regulasi, Pasal 15 ayat (3) perlu direvisi dengan menghapus frasa “atau Petugas Antarkerja” sehingga ketentuan teknis di level Permenaker selaras dengan ketentuan terbaru di level PP. Langkah ini untuk memperkuat kepastian hukum dan kerangka hukum nasional yang koheren.

11. Pasal 17 ayat (1):

Ketentuan Pasal 17 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 mengatur bahwa manfaat Pelatihan Kerja diberikan kepada Penerima Manfaat dengan memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- a. belum mendapatkan pekerjaan; dan
- b. telah memperoleh rekomendasi dari Pengantar Kerja atau Petugas Antarkerja untuk mengikuti Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (3) huruf b.

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis enam dimensi, ditemukan adanya persoalan dalam Dimensi Disharmoni Pengaturan. Ketidakharmonisan ini terjadi karena adanya pengaturan mengenai hak yang sama di dua peraturan berbeda hierarki (Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri), namun dengan ketentuan yang berbeda. Secara khusus, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021, frasa “Petugas Antarkerja” telah dihapus, sehingga fungsi pemberian rekomendasi pelatihan kerja hanya melekat pada Pengantar Kerja.

Dalam teori hierarki peraturan perundang-undangan, sesuai asas *lex superior derogat legi inferiori*, norma hukum di tingkat bawah tidak boleh bertentangan dengan norma hukum di tingkat yang lebih tinggi. Oleh karena itu, untuk menjaga konsistensi dan keselarasan norma, serta demi memperkuat prinsip kepastian hukum, ketentuan Pasal 17 ayat (1) Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 perlu diubah dengan menghapus frasa “atau Petugas Antarkerja”.

Sinkronisasi tersebut menjadi penting agar tidak terjadi interpretasi ganda dalam implementasi pemberian manfaat Pelatihan Kerja kepada peserta program JKP.

12. Pasal 17 ayat (4):

Ketentuan Pasal 17 ayat (4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 mengatur bahwa "Manfaat Pelatihan Kerja diberikan satu kali selama masa pemberian manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)."

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis enam dimensi, ditemukan permasalahan pada Dimensi Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan, khususnya dalam bentuk kekosongan atau ketidaklengkapan pengaturan. Permasalahan yang muncul adalah belum diaturnya kemungkinan bagi peserta untuk memperoleh manfaat Pelatihan Kerja lebih dari satu kali dalam masa pemberian manfaat JKP. Hal ini dapat menghambat optimalisasi tujuan program, yaitu mendukung peningkatan keterampilan dan mempercepat *re-entry* peserta ke pasar kerja.

Dalam konteks teori perundang-undangan, suatu norma hukum yang efektif harus memuat pengaturan yang lengkap, jelas, dan mampu menjawab kebutuhan nyata masyarakat yang diaturnya. Jika regulasi membatasi kesempatan untuk pelatihan hanya satu kali tanpa membuka kemungkinan untuk pelatihan tambahan, maka regulasi tersebut berpotensi tidak adaptif terhadap kebutuhan riil peserta, terutama dalam kondisi pasar kerja yang dinamis dan memerlukan fleksibilitas keterampilan.

Sebagai perbandingan, dalam beberapa negara seperti Jerman dan Korea Selatan, program perlindungan terhadap pengangguran, termasuk skema pelatihan kerja, dirancang dengan fleksibilitas yang memungkinkan peserta mengikuti lebih dari satu pelatihan selama periode kompensasi, untuk memastikan penyesuaian keterampilan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja yang terus berubah.

Oleh karena itu, disarankan agar dilakukan perubahan pada Pasal 17 ayat (4) dengan menambahkan rumusan norma yang memperbolehkan pemberian manfaat Pelatihan Kerja lebih dari satu kali selama masa

pemberian manfaat JKP, sepanjang memenuhi kriteria tertentu yang objektif, seperti kebutuhan peningkatan kompetensi spesifik atau ketidakcocokan hasil pelatihan pertama. Penyesuaian ini penting guna mendukung efektivitas program JKP, memperkuat perlindungan pekerja, dan meningkatkan daya saing tenaga kerja nasional.

13. Pasal 19 ayat (2) huruf d:

Ketentuan Pasal 19 ayat (2) huruf d Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 mengatur bahwa Lembaga Pelatihan Kerja yang memberikan layanan pelatihan dalam Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) harus memenuhi sejumlah persyaratan, salah satunya adalah mendapatkan persetujuan dari Menteri Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi dengan menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis enam dimensi, ditemukan permasalahan pada Dimensi Disharmoni Pengaturan, yaitu adanya ketidaksesuaian antara kewajiban yang diatur dalam beberapa peraturan yang berbeda hierarki. Dalam hal ini, frasa "mendapat persetujuan Menteri" menjadi persoalan, karena telah dihapus dalam ketentuan terbaru, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Perubahan tersebut dilakukan untuk menyesuaikan dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko, yang mengatur bahwa lembaga pelatihan kerja wajib memenuhi perizinan berusaha melalui sistem berbasis risiko, dan tidak lagi memerlukan persetujuan khusus lainnya di luar mekanisme tersebut. Dengan demikian, ketentuan mengenai persetujuan dari Menteri menjadi tidak relevan dan berpotensi menimbulkan tumpang tindih serta ketidakpastian hukum bagi lembaga pelatihan kerja.

Dalam kerangka teori perundang-undangan, suatu sistem hukum yang baik harus menjunjung prinsip harmonisasi peraturan. Kehadiran dua

sistem perizinan yang berbeda untuk entitas yang sama bertentangan dengan prinsip simplifikasi regulasi dan efisiensi administrasi publik.

Oleh karena itu, untuk menjaga konsistensi hierarki norma, memperkuat kepastian hukum, dan mendukung prinsip penyederhanaan perizinan, diperlukan perubahan terhadap Pasal 19 ayat (2) huruf d tersebut, dengan menghapus frasa "mendapat persetujuan Menteri". Sinkronisasi ini harus dilakukan secara eksplisit dengan merujuk pada ketentuan dalam PP Nomor 6 Tahun 2025 dan PP Nomor 5 Tahun 2021, sehingga regulasi mengenai persyaratan Lembaga Pelatihan Kerja dalam Program JKP menjadi lebih harmonis, operasional, dan sesuai dengan rezim perizinan berusaha berbasis risiko.

14. Pasal 20

Ketentuan Pasal 20 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 mengatur bahwa: (1) Lembaga Pelatihan Kerja wajib menyampaikan permohonan kepada Menteri Ketenagakerjaan untuk menjadi mitra penyelenggara program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP); (2) Menteri melakukan seleksi dan verifikasi terhadap permohonan yang diajukan oleh Lembaga Pelatihan Kerja; dan (3) Tata cara seleksi dan verifikasi tersebut dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis enam dimensi, ditemukan permasalahan pada Dimensi Disharmoni Pengaturan. Temuan ini berupa ketidakharmonisan antara ketentuan Pasal 20 dengan pengaturan dalam peraturan yang lebih tinggi hierarkinya, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko dan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Secara substansi, mekanisme persetujuan atau permohonan kepada Menteri sebagaimana diatur dalam Pasal 20 telah tidak lagi relevan, mengingat sistem perizinan berusaha berbasis risiko yang diperkenalkan dalam PP Nomor 5 Tahun 2021 menghapus mekanisme persetujuan

manual dan menggantikannya dengan sistem perizinan berusaha melalui platform perizinan terintegrasi (*Online Single Submission/OSS*). Dalam konteks ini, seleksi dan verifikasi administratif terhadap lembaga pelatihan kerja seharusnya dilakukan melalui prosedur pemenuhan standar perizinan berusaha tanpa memerlukan lagi persetujuan Menteri Ketenagakerjaan.

Frasa "mendapat persetujuan Menteri" yang masih tercermin dalam keseluruhan struktur Pasal 20 bertentangan dengan prinsip harmonisasi peraturan, penyederhanaan perizinan, dan pengurangan beban administratif sebagaimana diatur dalam PP Nomor 5 Tahun 2021 dan diperkuat melalui PP Nomor 6 Tahun 2025. Keberadaan ketentuan tersebut tidak hanya menyebabkan disharmoni regulasi, tetapi juga berpotensi menciptakan ketidakpastian hukum dan hambatan dalam implementasi program JKP.

Berdasarkan temuan tersebut, untuk menjaga konsistensi hierarki norma, kepastian hukum, dan mendukung prinsip kemudahan berusaha, maka Pasal 20 perlu dihapus secara keseluruhan dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021.

15. Pasal 21

Ketentuan Pasal 21 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 mengatur bahwa Lembaga Pelatihan Kerja yang telah dinyatakan lulus seleksi dan verifikasi mendapatkan persetujuan dari Menteri sebagai mitra penyelenggara program JKP.

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi dengan menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis enam dimensi, ditemukan permasalahan pada Dimensi Disharmoni Pengaturan. Permasalahan tersebut muncul karena ketentuan dalam Pasal 21 mengatur tentang kewajiban administratif yang tidak selaras dengan ketentuan dalam peraturan yang lebih tinggi hierarkinya, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko serta Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Secara substansi, frasa "*mendapat persetujuan dari Menteri*" yang digunakan dalam Pasal 21 tidak lagi sejalan dengan prinsip penyederhanaan perizinan yang diatur dalam PP Nomor 5 Tahun 2021. Dalam PP tersebut, Lembaga Pelatihan Kerja tidak perlu lagi memperoleh persetujuan secara manual dari Menteri, melainkan harus memenuhi persyaratan perizinan berusaha yang terstandarisasi melalui mekanisme *Online Single Submission* (OSS). Dengan demikian, persyaratan administratif yang diatur dalam Pasal 21 dianggap tidak harmonis, bertentangan dengan prinsip kemudahan berusaha, dan berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum.

Dalam rangka menjaga konsistensi norma hukum, kepastian hukum, dan efisiensi pelaksanaan program JKP, maka Pasal 21 perlu dihapus dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021. Penghapusan ini juga diperlukan untuk mendukung upaya sinkronisasi dengan ketentuan yang terdapat dalam PP Nomor 6 Tahun 2025 dan PP Nomor 5 Tahun 2021, serta untuk memastikan bahwa pengaturan terkait Lembaga Pelatihan Kerja berbasis pada standar perizinan berusaha yang berlaku.

16. Pasal 22

Ketentuan Pasal 22 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 mengatur bahwa *Kewenangan Menteri untuk melakukan seleksi dan verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) dan memberikan persetujuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 dapat didelegasikan kepada direktur jenderal yang membidangi pelatihan vokasi di lingkungan Kementerian*.

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis enam dimensi, ditemukan permasalahan dalam Dimensi Disharmoni Pengaturan. Permasalahan ini timbul karena ketentuan dalam Pasal 22 bertentangan dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko dan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan

Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Secara teoritik, menurut Teori Hierarki Norma dari Hans Kelsen, norma hukum yang lebih rendah harus sejalan dengan norma yang lebih tinggi. Ketidaksesuaian antara peraturan menteri dengan peraturan pemerintah menimbulkan disharmoni vertikal, yang berpotensi menciptakan ketidakpastian hukum dalam praktik administrasi pelayanan publik.

Frasa "*memberikan persetujuan*" yang menjadi dasar pemberian wewenang kepada Menteri atau delegasinya untuk melakukan seleksi dan verifikasi tidak lagi relevan setelah diterbitkannya PP Nomor 5 Tahun 2021 dan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025. PP tersebut memperkenalkan sistem perizinan berusaha berbasis risiko (*risk-based approach licensing*), di mana entitas bisnis cukup memenuhi syarat administrasi melalui *Online Single Submission* (OSS). Sistem ini dirancang untuk mempercepat pelayanan publik, meminimalisasi birokrasi, dan meningkatkan iklim investasi, sebagaimana dipraktikkan pula di negara-negara lain seperti Singapura dan Selandia Baru yang menerapkan prinsip *ease of doing business*.

Dalam konteks ini, mempertahankan Pasal 22 yang mengatur tentang delegasi persetujuan kepada direktur jenderal menjadi tidak sesuai lagi dengan arah kebijakan nasional dalam reformasi perizinan berusaha. Bahkan, berdasarkan praktik terbaik administrasi pemerintahan (*best practices*), keberadaan norma yang bertentangan ini dapat menghambat efektivitas dan efisiensi pelayanan publik.

Untuk menjaga konsistensi regulasi, kepastian hukum, dan efektivitas implementasi program JKP, maka Pasal 22 perlu dihapus. Penghapusan ini diperlukan dalam rangka sinkronisasi dengan PP Nomor 6 Tahun 2025 dan PP Nomor 5 Tahun 2021.

17. Pasal 23 ayat (1):

Ketentuan Pasal 23 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 menyatakan bahwa "*Lembaga Pelatihan Kerja yang telah disetujui sebagai mitra penyelenggara program JKP harus...*".

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi dengan menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis enam dimensi, ditemukan permasalahan dalam Dimensi Disharmoni Pengaturan. Permasalahan ini terjadi karena adanya ketidakharmonisan antara Peraturan Menteri ini dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan serta PP Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko.

Secara teori, mengacu pada Prinsip Supremasi Peraturan Perundang-undangan (*legal hierarchy principle*) sebagaimana dijelaskan dalam Teori Stufenbau Hans Nawiasky, setiap norma hukum tingkat bawah harus selaras dan tidak boleh bertentangan dengan norma hukum tingkat atasnya. Ketidaksesuaian ini menimbulkan disharmoni vertikal, yang dapat mengakibatkan ketidakpastian hukum bagi para pemangku kepentingan, khususnya bagi Lembaga Pelatihan Kerja yang menjadi mitra penyelenggara program JKP.

Frasa "*yang telah disetujui sebagai mitra penyelenggara program JKP*" menunjukkan adanya mekanisme persetujuan administratif yang tidak lagi sesuai dengan sistem perizinan berbasis risiko yang diatur dalam PP 5/2021. Dalam sistem ini, LPK cukup memenuhi persyaratan administratif melalui mekanisme perizinan tunggal menggunakan platform *Online Single Submission* (OSS), tanpa memerlukan persetujuan terpisah dari pejabat pemerintahan seperti Menteri atau pejabat di bawahnya.

Oleh karena itu, Pasal 23 ayat (1) perlu diubah untuk menghilangkan frasa "*yang telah disetujui sebagai mitra penyelenggara program JKP*". Perubahan ini penting untuk:

- Menyesuaikan dengan ketentuan dalam PP 6/2025 dan PP 5/2021,
- Menjaga konsistensi hierarki norma,
- Meningkatkan efektivitas pelaksanaan Program JKP,
- Memberikan kepastian hukum bagi Lembaga Pelatihan Kerja.

Dengan demikian, perubahan tersebut akan mendukung upaya harmonisasi regulasi.

18. Pasal 24

Ketentuan Pasal 24 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 mengatur mengenai kewajiban dan hak Penerima Manfaat terkait pelaksanaan Pelatihan Kerja dalam program JKP, dengan rincian:

1. Penerima Manfaat wajib mengikuti Pelatihan Kerja sesuai jenis dan jadwal yang dipilih melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan.
2. Selama masa tunggu dimulainya Pelatihan Kerja, Penerima Manfaat dapat mencari pekerjaan.
3. Penerima Manfaat diwajibkan menyelesaikan seluruh proses Pelatihan Kerja.
4. Penerima Manfaat yang telah menyelesaikan Pelatihan berhak memperoleh Sertifikat Pelatihan Kerja.

Namun, berdasarkan hasil analisis dan evaluasi menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis enam dimensi, ditemukan permasalahan pada Dimensi Kejelasan Rumusan. Permasalahan ini terkait dengan prinsip efisiensi dalam perumusan peraturan, di mana penggunaan bahasa, istilah, dan susunan kalimat harus menghindari duplikasi atau pengulangan materi yang telah diatur dalam ketentuan lain. Dalam hal ini, substansi Pasal 24 pada dasarnya telah tercakup dalam ketentuan sebelumnya, yaitu Pasal 17 dan Pasal 18. Oleh karena itu, mempertahankan Pasal 24 justru menimbulkan duplikasi yang dapat mengaburkan pemahaman dan efektivitas penerapan regulasi.

Menurut teori penyusunan peraturan perundang-undangan sebagaimana dikemukakan oleh Jimly Asshiddiqie, salah satu prinsip fundamental adalah asas kejelasan rumusan, di mana norma hukum harus dirumuskan secara tegas, tidak multitafsir, serta tidak memuat ketentuan yang berulang. Prinsip ini juga ditegaskan dalam Lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, yang mengharuskan rumusan norma disusun secara sistematis, ringkas, dan tidak redundan.

Dengan mempertimbangkan hal tersebut, Pasal 24 perlu dihapus untuk:

- Menjaga efisiensi redaksional dalam Peraturan Menteri.

- Mencegah duplikasi norma yang berpotensi menimbulkan kebingungan dalam implementasi.
- Menyesuaikan dengan prinsip pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik.

Penghapusan Pasal ini tidak akan menimbulkan kekosongan hukum, karena substansi kewajiban dan hak Penerima Manfaat terkait Pelatihan Kerja tetap terjamin melalui ketentuan dalam Pasal 17 dan Pasal 18.

19. Pasal 25

Ketentuan Pasal 25 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 mengatur mengenai konsekuensi bagi Penerima Manfaat Program JKP apabila memperoleh pekerjaan dalam dua situasi berbeda:

1. Selama masa tunggu sebelum pelaksanaan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2), di mana Penerima Manfaat dianggap mengundurkan diri dari program Pelatihan Kerja.
2. Pada saat Pelatihan Kerja sedang berlangsung, di mana Penerima Manfaat diberi hak untuk tidak melanjutkan pelatihan dan tetap memperoleh surat keterangan telah mengikuti Pelatihan Kerja.

Namun, berdasarkan hasil analisis dan evaluasi menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis enam dimensi, adanya temuan pada Dimensi Kejelasan Rumusan, khususnya terkait prinsip efisiensi penggunaan bahasa, istilah, dan struktur norma hukum.

Pengaturan dalam Pasal 25 ini pada dasarnya telah diatur dalam ketentuan lain, yakni dalam Pasal 17, Pasal 18, dan Pasal 31 Peraturan Menteri yang sama. Dalam Pasal 31 telah mengatur lebih spesifik tentang penghentian manfaat JKP apabila peserta mendapatkan pekerjaan. Dengan demikian, keberadaan Pasal 25 menimbulkan duplikasi substansi yang bertentangan dengan asas kejelasan dan ketertiban dalam penyusunan norma hukum.

Dalam teori penyusunan peraturan perundang-undangan, seperti yang dijelaskan oleh Philipus M. Hadjon dalam konsep "*legal drafting*", disebutkan bahwa efisiensi dan efektivitas norma merupakan syarat utama agar peraturan dapat berfungsi secara optimal. Norma hukum harus

dirumuskan tanpa mengulangi ketentuan yang telah diatur, kecuali jika pengulangan tersebut memiliki maksud memperjelas hak atau kewajiban secara khusus.

Selain itu, mempertahankan pasal-pasal yang berulang dapat mengakibatkan interpretasi ganda dalam pelaksanaan kebijakan, yang pada akhirnya berpotensi menimbulkan beda penafsiran.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, Pasal 25 perlu dihapus dengan tujuan:

- Mencegah terjadinya duplikasi norma dan ketidakjelasan interpretasi.
- Menjaga kesesuaian dengan prinsip penyusunan peraturan perundang-undangan yang baik sebagaimana diatur dalam Lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Penghapusan Pasal ini tidak akan menyebabkan kekosongan norma, karena telah dijelaskan secara komprehensif dalam Pasal 17, Pasal 18, dan Pasal 31.

20. Pasal 28

Ketentuan Pasal 28 mengatur mengenai kewajiban Penerima Manfaat Program JKP setelah menyelesaikan Pelatihan Kerja. Adapun kewajiban tersebut meliputi:

1. Melaporkan penyelesaian Pelatihan Kerja melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak pelatihan selesai;
2. Memanfaatkan kembali layanan akses informasi pasar kerja untuk mencari pekerjaan; dan
3. Mengisi survei ke bekerjaan melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan.

Namun, berdasarkan hasil analisis dan evaluasi menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis enam dimensi, ditemukan temuan dalam Dimensi Kejelasan Rumusan, khususnya terkait prinsip efisiensi penggunaan bahasa, istilah, dan struktur norma hukum.

Substansi yang diatur dalam Pasal 28 ini telah diatur dalam ketentuan Pasal 28 dan Pasal 33 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Dengan demikian, ketentuan ini menjadi redundan (berulang) dan tidak memenuhi asas efisiensi dalam perancangan peraturan perundang-undangan.

Dalam teori pembentukan peraturan perundang-undangan, setiap norma harus diatur secara singkat, padat, tidak bertele-tele, dan tidak mengulang ketentuan yang telah ada kecuali terdapat kebutuhan untuk mempertegas substansi tertentu. Pengulangan norma tanpa alasan yang jelas dapat menyebabkan tumpang tindih norma hukum dan membuka peluang terjadinya konflik interpretasi dalam penerapannya.

Dari perspektif efektivitas hukum, mempertahankan norma yang berulang akan memperbesar risiko ketidakpastian hukum. Misalnya, jika terdapat perubahan pada PP Nomor 37 Tahun 2021, maka ketentuan yang duplikatif di dalam peraturan di bawahnya bisa menjadi usang atau bertentangan, sehingga berpotensi menciptakan ketidakpastian hukum bagi pekerja dan lembaga penyelenggara.

Oleh karena itu, Pasal 28 ini perlu dihapus untuk:

- Menjaga konsistensi dan efisiensi dalam sistematika pengaturan JKP;
- Menghindari duplikasi dan konflik interpretasi antara peraturan di tingkat peraturan menteri dan peraturan pemerintah;

21. Pasal 31 ayat (1) huruf a:

Ketentuan Pasal 31 ayat (1) huruf a mengatur bahwa hak atas manfaat Program JKP akan hilang apabila Pekerja/Buruh tidak mengajukan permohonan klaim manfaat dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan sejak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Namun, berdasarkan hasil analisis dan evaluasi menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis enam dimensi, ditemukan adanya permasalahan pada Dimensi Disharmoni Pengaturan. Disharmoni ini muncul karena terdapat perbedaan pengaturan mengenai tenggat waktu pengajuan klaim manfaat antara dua peraturan yang berbeda hierarki.

Secara lebih spesifik, ketentuan jangka waktu 3 (tiga) bulan yang tercantum dalam Pasal 31 ayat (1) huruf a bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang telah menetapkan bahwa batas waktu pengajuan klaim manfaat JKP adalah 6 (enam) bulan sejak terjadi PHK.

Ketidakselarasan tersebut bertentangan dengan asas hierarki norma hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, yang menyatakan bahwa peraturan di bawah harus selaras dan tidak bertentangan dengan peraturan di atasnya. Menurut doktrin hukum tata negara, disharmoni seperti ini dapat menyebabkan ketidakpastian hukum (*legal uncertainty*) dan ketidakadilan bagi penerima manfaat, karena penerima manfaat dapat berpotensi kehilangan haknya hanya karena mengacu pada ketentuan yang lebih sempit waktunya.

Dari perspektif teori hukum, sebagaimana dikemukakan oleh Gustav Radbruch dalam tiga nilai dasar hukum — yaitu keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan — maka sinkronisasi ketentuan jangka waktu menjadi 6 (enam) bulan sejalan dengan:

- Kepastian hukum, karena memberikan kejelasan yang seragam dalam semua instrumen hukum terkait JKP;
- Keadilan, karena memberikan kesempatan yang lebih luas bagi pekerja dalam situasi transisi;
- Kemanfaatan, karena meningkatkan akses peserta untuk mendapatkan perlindungan sosial sebagaimana diamanatkan dalam program JKP.

Oleh karena itu, untuk menjaga konsistensi hukum dan efektivitas implementasi program JKP, diperlukan perubahan frasa dalam Pasal 31 ayat (1) huruf a dari semula “3 (tiga) bulan” menjadi “6 (enam) bulan”, sebagaimana telah ditetapkan dalam Pasal 40 PP Nomor 6 Tahun 2025.

Dengan demikian, perubahan ini tidak hanya untuk memenuhi prinsip harmonisasi peraturan perundang-undangan, tetapi juga untuk memperkuat perlindungan hak-hak pekerja/buruh dalam mendapatkan

manfaat JKP sesuai dengan prinsip negara kesejahteraan (*welfare state*) yang dianut dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

22. Pasal 31 ayat (2):

Ketentuan Pasal 31 ayat (2) mengatur bahwa ketentuan kehilangan hak atas manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) akibat telah mendapatkan pekerjaan, sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, berlaku bagi Penerima Manfaat yang telah bekerja kembali dalam hubungan kerja.

Namun, hasil analisis dan evaluasi normatif terhadap ketentuan ini, dengan menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis enam dimensi, mengungkap adanya persoalan pada Dimensi Disharmoni Pengaturan, yaitu terdapat perbedaan pengaturan atas kewajiban yang sama pada dua peraturan yang berbeda tingkatannya dalam hierarki peraturan perundang-undangan, yang berpotensi menciptakan ketidaksesuaian dalam implementasi.

Secara lebih khusus, frasa "dalam hubungan kerja" yang tercantum dalam pasal ini tidak selaras dengan ketentuan dalam Pasal 40 PP Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021. Dalam Pasal 40 tersebut, tolak ukur kehilangan manfaat JKP ditentukan berdasarkan telah mendapatkan pekerjaan kembali, tanpa membatasi bentuk hubungannya. Artinya, baik dalam hubungan kerja formal, informal, kemitraan, maupun bentuk kerja non-standar lainnya, apabila seseorang telah memperoleh penghasilan dari pekerjaan baru, maka hak atas manfaat JKP dianggap gugur.

Dalam konteks teori hukum, perbedaan ini menciptakan ketidakharmonisan norma yang tidak hanya bertentangan dengan prinsip *legal coherence* dalam sistem hukum nasional, tetapi juga berpotensi menghambat pelaksanaan kebijakan yang berorientasi pada perlindungan pekerja. Hans Kelsen dalam *Pure Theory of Law* menekankan pentingnya konsistensi normatif antar tingkatan norma agar norma-norma hukum dapat diberlakukan secara efektif dan tidak menimbulkan ketidakpastian bagi subjek hukum.

Secara praktis, penggunaan frasa “dalam hubungan kerja” dapat menciptakan penafsiran sempit yang merugikan Penerima Manfaat JKP, khususnya dalam konteks fleksibilitas hubungan kerja yang semakin berkembang, seperti *gig economy*, *freelancing*, wirausaha mikro, dan bentuk pekerjaan lainnya yang tidak terikat hubungan kerja formal. Sebagai contoh, seorang pekerja yang memilih menjadi pengemudi ojek daring atau membuka usaha kecil setelah PHK, bisa saja dianggap belum “bekerja kembali dalam hubungan kerja” secara formal, padahal dari segi fungsi sosial dan ekonomi, yang bersangkutan sudah tidak lagi berada dalam kondisi kehilangan pekerjaan.

Lebih lanjut, penghapusan frasa ini juga sesuai dengan pendekatan inklusif dalam perlindungan sosial ketenagakerjaan, yang tidak mendiskriminasi bentuk pekerjaan apapun selama pekerja tersebut telah mandiri secara ekonomi. Dengan demikian, indikator utama kehilangan hak atas manfaat JKP seharusnya ditentukan oleh status telah bekerja kembali dalam arti luas, bukan terbatas pada hubungan kerja formal.

Oleh karena itu, untuk menciptakan keselarasan antar peraturan perundang-undangan, sekaligus untuk menjamin kepastian hukum dan kemanfaatan norma, maka frasa “dalam hubungan kerja” dalam Pasal 31 ayat (2) perlu dihapus. Langkah ini juga merupakan bentuk sinkronisasi terhadap PP Nomor 6 Tahun 2025, guna menjaga integritas sistem hukum serta memperluas cakupan perlindungan bagi pekerja/buruh yang menjadi Penerima Manfaat JKP.

BAB III

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

1. Politik hukum dalam pengaturan pemberian manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan dalam sistem peraturan perundang-undangan di Indonesia merefleksikan respons negara terhadap dinamika sosial dan ekonomi yang menuntut peningkatan cakupan perlindungan sosial bagi pekerja, khususnya dalam situasi PHK. Politik hukum tersebut mencerminkan orientasi pembentuk undang-undang dalam mewujudkan sistem jaminan sosial yang menyeluruh sebagai bagian dari upaya mewujudkan negara kesejahteraan. Kebijakan ini dirancang dengan mempertimbangkan keseimbangan antara aspirasi pekerja/buruh yang menghendaki perluasan perlindungan sosial dan kekhawatiran asosiasi pengusaha terhadap potensi peningkatan beban iuran ketenagakerjaan. Dengan demikian, dirumuskan suatu pendekatan yang berupaya menjaga keseimbangan antara pemenuhan hak pekerja atas perlindungan sosial dan keberlanjutan kapasitas finansial pelaku usaha.
2. Berdasarkan hasil telaah terhadap substansi normatif Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 ditemukan sejumlah permasalahan krusial yang memerlukan pengaturan lebih lanjut. Permasalahan tersebut meliputi: a. belum adanya harmonisasi dengan PP Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, b. belum adanya standar yang seragam terkait pembuktian penerimaan PHK dan tanda terima laporan PHK, c. ketidakjelasan batas waktu pengajuan klaim JKP bagi peserta yang mengalami PHK melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, d. ketiadaan pengaturan mengenai pemberian manfaat JKP kepada pekerja yang terdampak PHK akibat kepailitan atau penutupan perusahaan yang menunggak iuran, serta e. ketiadaan mekanisme penyelesaian sengketa atas aduan peserta. Seluruh isu tersebut menunjukkan perlunya penyempurnaan redaksional dan normatif terhadap Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 guna meningkatkan kepastian dan efektivitas pelaksanaan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

3. Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi terhadap Permenaker Nomor 15 Tahun 2021, teridentifikasi sejumlah pasal yang mempunyai permasalahan baik pada aspek normatif pengaturan maupun pada tataran implementatif. Permasalahan dimaksud mencakup harmonisasi dengan PP Nomor 6 Tahun 2025, multitafsir terhadap frasa batas atas upah, multitafsir terkait masa iur program JKP, belum optimalnya mekanisme verifikasi terhadap bukti Pemutusan Hubungan Kerja, belum diaturnya batas waktu untuk melengkapi dan/atau memperbaiki data klaim JKP, belum adanya pengaturan manfaat Pelatihan Kerja dapat diberikan lebih dari 1 (satu) kali, serta duplikasi pasal dengan pasal lainnya.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi terhadap Permenaker Nomor 15 Tahun 2021 yang dilakukan dengan menggunakan Pedoman Evaluasi Peraturan Perundang-undangan berbasis 6 (Enam) Dimensi diperoleh sejumlah 24 (duapuluh empat) temuan yang terdiri atas: dimensi disharmoni pengaturan (15 temuan), dimensi kejelasan rumusan (6 temuan), dan dimensi efektifitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan (3 temuan). Oleh karena itu, direkomendasikan agar Permenaker tersebut dilakukan perubahan guna memperkuat kepastian hukum serta meningkatkan efektivitas implementasi program JKP.

Lembar Kerja Evaluasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
1.	Pasal 4 ayat (1) Manfaat uang tunai diberikan setiap bulan paling banyak 6 (enam) bulan Upah dengan ketentuan sebagai berikut: a. sebesar 45% (empat puluh lima persen) dari Upah untuk 3 (tiga) bulan pertama; dan b. sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari Upah untuk 3 (tiga) bulan berikutnya.	Disharmoni Pengaturan	Hak	Adanya pengaturan mengenai hak yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan hak yang berbeda;	Manfaat uang tunai telah ditingkatkan dalam PP Nomor 6 Tahun 2025. Peningkatan manfaat ini dinilai baik karena menyesuaikan dengan perkembangan zaman dan ketahanan dana program JKP. Untuk menjaga keharmonisan antara peraturan perundang undangan, maka perlu untuk mengubah Pasal ini	Ubah Perlu sinkronisasi dengan PP Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
2.	Pasal 4 ayat (3): Batas atas Upah untuk pertama kali ditetapkan	Kejelasan rumusan	Penggunaan, bahasa, istilah, dan kata	Tidak menimbulkan ambiguitas/multitafsir	Penggunaan istilah untuk pertama kali dapat	Ubah Perlu rumusan pengaturan yang jelas dan tegas dengan

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah).				menimbulkan kerancuan, karena perlu adanya yang kedua dan ketiga.	menghapus frasa “untuk pertama kali”
		Disharmoni Pengaturan	Hak	Adanya pengaturan mengenai hak yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan hak yang berbeda;	frasa “untuk pertama kali” telah dihapus dalam PP Nomor 6 Tahun 2025. Untuk menjaga keharmonisan antara peraturan perundang undangan, maka perlu untuk mengubah Pasal ini	Perlu sinkronisasi dengan PP Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
3.	Pasal 8 ayat (3): Manfaat JKP dapat diajukan setelah Peserta memiliki masa iur paling sedikit 12 (dua belas) bulan dalam 24 (dua puluh empat) bulan dan telah membayar iuran paling singkat 6 (enam) bulan berturut-turut pada BPJS Ketenagakerjaan sebelum terjadi	Kejelasan rumusan	Penggunaan, bahasa, istilah, dan kata	Mudah dipahami	Penggunaan frasa “paling sedikit 12 (dua belas) bulan dalam 24 (dua puluh empat) bulan dan telah membayar iuran paling singkat 6 (enam) bulan	Ubah Perlu rumusan pengaturan yang mudah dipahami dan tidak menimbulkan ambiguitas/multitafsir

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	Pemutusan Hubungan Kerja atau pengakhiran hubungan kerja				berturut-turut pada BPJS Ketenagakerjaan” tidak mudah dipahami sehingga perlu disederhanakan, atau menggunakan istilah lainnya yang lebih tepat, sehingga mudah dipahami dan tidak menimbulkan ambiguitas/multitafsir	
		Disharmoni Pengaturan	Kewajiban	Adanya pengaturan mengenai kewajiban yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewajiban yang berbeda;	frasa “paling sedikit 12 (dua belas) bulan dalam 24 (dua puluh empat) bulan dan telah membayar iuran paling singkat 6 (enam) bulan berturut-turut pada BPJS Ketenagakerjaan” telah	Perlu sinkronisasi dengan PP Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					diubah dalam PP Nomor 6 Tahun 2025. Untuk menjaga keharmonisan antara peraturan perundang undangan, maka perlu untuk mengubah Pasal ini	
4.	Pasal 8 ayat (5): Ketentuan mengenai pembayaran iuran paling singkat 6 (enam) bulan berturut-turut sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diperhitungkan dalam masa iur paling sedikit 12 (dua belas) bulan dalam 24 (dua puluh empat) bulan.	Disharmoni Pengaturan	Kewajiban	Adanya pengaturan mengenai kewajiban yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewajiban yang berbeda;	frasa “paling singkat 6 (enam) bulan berturut-turut” telah dihapus dalam PP Nomor 6 Tahun 2025. Untuk menjaga keharmonisan antara peraturan perundang undangan, maka perlu untuk mengubah Pasal ini	Perlu sinkronisasi dengan PP Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
5.	Pasal 9 ayat (3) huruf b:	Disharmoni Pengaturan	Kewajiban	Adanya pengaturan	frasa “Perjanjian	Perlu sinkronisasi dengan PP Nomor 6

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	Perjanjian bersama yang telah didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial dan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama;			mengenai kewajiban yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewajiban yang berbeda;	bersama yang telah didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial” telah dihapus dalam PP Nomor 6 Tahun 2025. Untuk menjaga keharmonisan antara peraturan perundang undangan, maka perlu untuk mengubah Pasal ini	Tahun 2025 tentang Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
6.	Pasal 11 ayat (2): Dalam verifikasi data, BPJS Ketenagakerjaan melakukan klarifikasi kepada Peserta atau Pengusaha atas bukti Pemutusan Hubungan Kerja	Efektivitas pelaksanaan PUU	Aspek Kekosongan pengaturan	Belum ada pengaturan	Belum adanya ketentuan terkait klarifikasi bukti PHK kepada kementerian ketenagakerjaan dan dinas ketenagakerjaan prov/kab/kota	Ubah Perlu rumusan pengaturan yang jelas terkait klarifikasi bukti PHK kepada kementerian ketenagakerjaan dan dinas ketenagakerjaan prov/kab/kota, terutama untuk proses PHK yang melalui proses penyelesaian perselisihan dan juga

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
						karena instansi tersebut yang mengeluarkan tanda terima laporan PHK.
7.	Pasal 11 ayat (5): Berdasarkan pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Pengusaha atau Peserta melengkapi dan/atau memperbaiki data dan menyerahkan kembali formulir kepada BPJS Ketenagakerjaan secara daring atau luring	Efektivitas pelaksanaan PUU	Aspek Kekosongan pengaturan	Belum ada pengaturan	Belum adanya ketentuan terkait batas waktu untuk melengkapi dan/atau memperbaiki data tersebut	Ubah Perlu rumusan pengaturan yang jelas terkait batas waktu untuk melengkapi dan/atau memperbaiki data tersebut, yaitu sampai batas akhir pengajuan klaim JKP.
8.	Pasal 13 ayat (6): Manfaat uang tunai dibayarkan paling lama 3 (tiga) hari kerja setelah Penerima Manfaat mengajukan manfaat JKP	Kejelasan rumusan	Penggunaan, bahasa, istilah, dan kata	Tidak menimbulkan ambiguitas/multitafsir	Kalimat ini menimbulkan penafsiran bahwa 3 (tiga) hari kerja setelah Penerima Manfaat mengajukan manfaat pasti akan mendapat manfaat, padahal ada verifikasi dan validasi yang dilakukan, untuk itu perlu ditambahkan	Ubah Perlu rumusan pengaturan yang jelas dengan menggunakan kata "secara lengkap dan benar"

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					frasa “secara lengkap dan benar”.	
9.	Pasal 14 ayat (1): Pengusaha yang menunggak iuran jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian sebagai sumber pendanaan program JKP lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut dan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, wajib membayar terlebih dahulu manfaat uang tunai kepada Peserta	Disharmoni Pengaturan	Kewajiban	Adanya pengaturan mengenai kewajiban yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewajiban yang berbeda;	frasa “dan jaminan kematian” telah dihapus dalam PP Nomor 6 Tahun 2025 karena pendanaan JKP hanya dari rekomposisi iuran JKK saja. Untuk menjaga keharmonisan antara peraturan perundang undangan, maka perlu untuk mengubah Pasal ini	Perlu sinkronisasi dengan PP Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dengan menghapus frasa “dan jaminan kematian”.
10.	Pasal 15 ayat (3): Penerima Manfaat yang mengikuti konseling karir memperoleh rekomendasi pengembangan karir dari Pengantar Kerja atau	Disharmoni Pengaturan	Hak	Adanya pengaturan mengenai hak yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi	frasa “Petugas Antarkerja” telah dihapus dalam PP Nomor 6 Tahun 2025 karena manfaat akses	Perlu sinkronisasi dengan PP Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	Petugas Antarkerja untuk: a. mencari pekerjaan dalam Sistem Informasi Ketenagakerjaan; atau b. mengikuti Pelatihan Kerja dalam Sistem Informasi Ketenagakerjaan			memberikan hak yang berbeda;	informasi pasar kerja hanya diberikan oleh pengantar kerja. Untuk menjaga keharmonisan antara peraturan perundang undangan, maka perlu untuk mengubah Pasal ini	Kehilangan Pekerjaan dengan menghapus frasa “Petugas Antarkerja”
11.	Pasal 17 ayat (1): Manfaat Pelatihan Kerja diberikan kepada Penerima Manfaat dengan ketentuan: a. belum mendapat pekerjaan; dan b. telah mendapatkan rekomendasi dari Pengantar Kerja atau Petugas Antarkerja untuk mengikuti Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (3) huruf b.	Disharmoni Pengaturan	Hak	Adanya pengaturan mengenai hak yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan hak yang berbeda;	frasa “Petugas Antarkerja” telah dihapus dalam PP Nomor 6 Tahun 2025 karena manfaat akses informasi pasar kerja hanya diberikan oleh pengantar kerja. Untuk menjaga keharmonisan antara peraturan perundang	Perlu sinkronisasi dengan PP Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dengan menghapus frasa “Petugas Antarkerja”.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					undangan, maka perlu untuk mengubah Pasal ini	
12.	Pasal 17 ayat (4): Manfaat Pelatihan Kerja diberikan 1 (satu) kali selama masa pemberian manfaat JKP.	Efektivitas pelaksanaan PUU	Aspek Kekosongan pengaturan	Belum ada pengaturan	Belum adanya ketentuan terkait manfaat Pelatihan Kerja yang dapat diberikan lebih dari 1 (satu) kali selama masa pemberian manfaat JKP. Pengaturan ini penting agar peserta dapat mendapat manfaat JKP yang optimal.	Ubah Perlu rumusan pengaturan yang jelas terkait manfaat Pelatihan Kerja agar dapat diberikan lebih dari 1 (satu) kali selama masa pemberian manfaat JKP.
13.	Pasal 19 ayat (2) huruf d: Lembaga Pelatihan Kerja harus memenuhi persyaratan paling sedikit:mendapat persetujuan Menteri	Disharmoni Pengaturan	Kewajiban	Adanya pengaturan mengenai kewajiban yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan	Frasa “mendapat persetujuan Menteri” telah dihapus dalam PP Nomor 6 Tahun 2025 karena tidak harmonis dengan PP Nomor 5	Perlu sinkronisasi dengan PP Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dan PP Nomor 5 Tahun 2021 tentang

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
				kewajiban yang berbeda;	Tahun 2021, dalam PP Nomor 5 Tahun 2021 diatur bahwa lembaga pelatihan kerja wajib memenuhi perizinan berusaha, dan tidak ada lagi perizinan lainnya diluar perizinan berusaha tersebut. Untuk menjaga keharmonisan antara peraturan perundang undangan, maka perlu untuk mengubah Pasal ini.	Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko dengan menghapus frasa “mendapat persetujuan Menteri”.
14.	Pasal 20 (1) Lembaga Pelatihan Kerja menyampaikan permohonan kepada Menteri untuk menjadi mitra	Disharmoni Pengaturan	Kewajiban	Adanya pengaturan mengenai kewajiban yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang	frasa “mendapat persetujuan Menteri” tidak harmonis dengan PP Nomor 6	Hapus Perlu sinkronisasi dengan PP Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	penyelenggara program JKP. (2) Menteri melakukan seleksi dan verifikasi terhadap permohonan yang diajukan oleh Lembaga Pelatihan Kerja. (3) Tata cara seleksi dan verifikasi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan			berbeda hierarki, tetapi memberikan kewajiban yang berbeda;	Tahun 2025 dan PP Nomor 5 Tahun 2021, karna itu pasal lain yang terkait “persetujuan menteri” tersebut perlu dihapus. Untuk menjaga keharmonisan antara peraturan perundang undangan, maka perlu untuk menghapus Pasal ini	Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dan PP Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko dengan menghapus Pasal ini.
15.	Pasal 21 Lembaga Pelatihan Kerja yang telah dinyatakan lulus seleksi dan verifikasi mendapatkan persetujuan dari Menteri sebagai mitra penyelenggara program JKP	Disharmoni Pengaturan	Kewajiban	Adanya pengaturan mengenai kewajiban yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewajiban yang berbeda;	frasa “mendapat persetujuan Menteri” tidak harmonis dengan PP Nomor 6 Tahun 2025 dan PP Nomor 5 Tahun 2021, karna itu pasal lain yang	Hapus Perlu sinkronisasi dengan PP Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dan PP Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					terkait “persetujuan menteri” tersebut perlu dihapus. Untuk menjaga keharmonisan antara peraturan perundang undangan, maka perlu untuk menghapus Pasal ini	Perizinan Berusaha Berbasis Risiko dengan menghapus Pasal ini.
16.	Pasal 22 Kewenangan Menteri untuk melakukan seleksi dan verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) dan memberikan persetujuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 dapat didelegasikan kepada direktur jenderal yang membidangi pelatihan vokasi di lingkungan Kementerian.	Disharmoni Pengaturan	Kewajiban	Adanya pengaturan mengenai kewajiban yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewajiban yang berbeda;	frasa “mendapat persetujuan Menteri” tidak harmonis dengan PP Nomor 6 Tahun 2025 dan PP Nomor 5 Tahun 2021, karna itu pasal lain yang terkait “persetujuan menteri” tersebut perlu dihapus. Untuk	Hapus Perlu sinkronisasi dengan PP Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dan PP Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko dengan menghapus Pasal ini.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					menjaga keharmonisan antara peraturan perundang undangan, maka perlu untuk menghapus Pasal ini	
17.	Pasal 23 ayat (1): Lembaga Pelatihan Kerja yang telah disetujui sebagai mitra penyelenggara program JKP harus:	Disharmoni Pengaturan	Kewajiban	Adanya pengaturan mengenai kewajiban yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewajiban yang berbeda;	frasa “yang telah disetujui sebagai mitra penyelenggara a program JKP” tidak harmonis dengan PP Nomor 6 Tahun 2025 dan PP Nomor 5 Tahun 2021, karna itu pasal lain yang terkait “persetujuan menteri” tersebut perlu diubah. Untuk menjaga keharmonisan antara peraturan perundang	Ubah Perlu sinkronisasi dengan PP Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dan PP Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko dengan mengubah Pasal ini.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					undangan, maka perlu untuk mengubah Pasal ini	
18.	Pasal 24 (1) Penerima Manfaat mengikuti Pelatihan Kerja sesuai dengan jenis dan jadwal Pelatihan Kerja yang telah dipilih pada Sistem Informasi Ketenagakerjaan. (2) Penerima Manfaat dapat mencari pekerjaan selama masa tunggu dimulainya Pelatihan Kerja. (3) Penerima Manfaat wajib menyelesaikan seluruh proses Pelatihan Kerja. (4) Penerima Manfaat yang telah mengikuti dan menyelesaikan Pelatihan Kerja berhak mendapatkan Sertifikat Pelatihan Kerja.	Kejelasan rumusan	Penggunaan, bahasa, istilah, dan kata	Efisien	Pengaturan dalam Pasal ini sudah diatur dalam Pasal 17 dan Pasal 18. Untuk itu agar efisien dan tidak terjadi duplikasi maka Pasal ini sebaiknya dihapus.	Hapus Perlu menghapus pasal ini karena substansinya telah diatur jelas dalam pasal lainnya.
19.	Pasal 25 (1) Dalam hal Penerima Manfaat memperoleh	Kejelasan rumusan	Penggunaan, bahasa, istilah, dan kata	Efisien	Pengaturan dalam Pasal ini sudah diatur dalam	Hapus Perlu menghapus pasal ini agar tidak terjadi duplikasi karena

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	pekerjaan selama masa tunggu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2), Penerima Manfaat dianggap mengundurkan diri dari Pelatihan Kerja. (2) Dalam hal Penerima Manfaat memperoleh pekerjaan pada saat Pelatihan Kerja dilaksanakan, Penerima Manfaat dapat menyatakan untuk tidak melanjutkan Pelatihan Kerja dan berhak menerima surat keterangan telah melakukan Pelatihan Kerja.				Pasal 17, Pasal 18, dan Pasal 31. Untuk itu agar efisien dan tidak terjadi duplikasi maka Pasal ini sebaiknya dihapus.	substansinya telah diatur jelas dalam pasal lainnya.
20.	Pasal 28 (1) Penerima Manfaat yang telah menerima manfaat Pelatihan Kerja harus melaporkan Pelatihan Kerja yang telah diselesaikan melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan	Kejelasan rumusan	Penggunaan, bahasa, istilah, dan kata	Efisien	Pengaturan dalam Pasal ini sudah diatur dalam Pasal 28 dan Pasal 33 PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program	Hapus Perlu menghapus pasal ini agar tidak terjadi duplikasi karena substansinya telah diatur jelas dalam PP Nomor 37 Tahun 2021.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak selesainya Pelatihan Kerja. (2) Penerima Manfaat dapat memanfaatkan kembali layanan akses informasi pasar kerja melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan untuk mencari pekerjaan. (3) Penerima Manfaat yang telah menyelesaikan Pelatihan Kerja harus mengisi survei kebhkerjaan pada Sistem Informasi Ketenagakerjaan.				Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Untuk itu agar efisien dan tidak terjadi duplikasi maka Pasal ini sebaiknya dihapus.	
21.	Pasal 31 ayat (1) huruf a: (1) Hak atas manfaat JKP hilang jika Pekerja/Buruh: a. tidak mengajukan permohonan klaim manfaat JKP selama 3 (tiga) bulan sejak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.	Disharmoni Pengaturan	Kewajiban	Adanya pengaturan mengenai kewajiban yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewajiban yang berbeda;	Frasa “3 (tiga) bulan” tidak harmonis dengan Pasal 40 PP Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggara	Ubah Perlu sinkronisasi dengan PP Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dengan mengubah Pasal ini.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					aan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, karna itu frasa tersebut perlu diubah menjadi “selama 6 (enam) bulan”.	
22.	Pasal 31 ayat (2): Ketentuan telah mendapatkan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, berlaku bagi Penerima Manfaat yang telah bekerja kembali dalam hubungan kerja	Disharmoni Pengaturan	Kewajiban	Adanya pengaturan mengenai kewajiban yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewajiban yang berbeda;	Frasa “dalam hubungan kerja” tidak harmonis dengan Pasal 40 PP Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, karna itu frasa tersebut perlu dihapus.	Ubah Perlu sinkronisasi dengan PP Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dengan mengubah Pasal ini.
23.						