Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page: 389004-39012

Implementasi Dan Kepatuhan Terhadap Peraturan Pemerintah Tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan (PP No. 6 Tahun 2025)

(Dampak Hukum bagi Pemenuhan Hak Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja)

Fransinta Dewi Ayu Anggraini[1],Galuh Regita Cahyani[2], Kafka Septiana[3], [4] Tegar Harbriana Putra[1]
[1,2,3,4] **Universitas Boyolali**
Email : fransintaanggrainii@gmail.com

Published: Desember, 2025

ABSTRACT

Termination of employment constitutes a major risk in industrial relations and directly affects workers' livelihoods. The state has a constitutional obligation to provide legal and social protection for workers who lose their jobs. One such form of protection is the Job Loss Insurance (Jaminan Kehilangan Pekerjaan/JKP) program regulated under Government Regulation Number 6 of 2025. This study aims to analyze the regulation of JKP from the perspectives of legal protection and legal certainty, as well as to examine its implementation and the level of compliance by employers and the Employment Social Security Agency (BPJS Ketenagakerjaan). This research employs a normative juridical method with a qualitative approach, utilizing primary, secondary, and tertiary legal materials. The findings indicate that, normatively, Government Regulation No. 6 of 2025 reflects the principles of legal protection through both preventive and repressive mechanisms and aligns with the welfare state concept and social security theory. However, in terms of legal certainty, there remain normative inconsistencies with other labor-related regulations, particularly concerning post-termination rights and claim verification mechanisms. Furthermore, the implementation of JKP faces practical challenges, including low employer compliance, limited socialization, and institutional constraints within BPJS Ketenagakerjaan. These issues hinder the optimal fulfillment of workers' rights. Therefore, regulatory harmonization, strengthened supervision, and improved legal literacy are essential to ensure the effective functioning of JKP as a post-termination worker protection instrument. ***Keywords****: Job Loss Insurance; Legal Protection; Termination of Employment.*

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu risiko utama dalam hubungan industrial yang berdampak langsung terhadap keberlangsungan hidup pekerja. Negara memiliki kewajiban konstitusional untuk memberikan perlindungan hukum dan sosial bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan. Salah satu bentuk perlindungan tersebut diwujudkan melalui program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan JKP ditinjau dari asas perlindungan hukum dan kepastian hukum, serta menilai implementasi dan tingkat kepatuhan perusahaan serta BPJS Ketenagakerjaan dalam pelaksanaannya. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan kualitatif, menggunakan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif PP No. 6 Tahun 2025 telah mencerminkan prinsip perlindungan hukum melalui mekanisme preventif dan represif, serta sejalan dengan konsep negara kesejahteraan dan teori jaminan sosial. Namun demikian, dari perspektif kepastian hukum, masih ditemukan disharmonisasi norma dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan lainnya, khususnya terkait hak pasca-PHK dan mekanisme verifikasi klaim JKP. Implementasi JKP di lapangan juga menghadapi kendala berupa rendahnya tingkat kepatuhan perusahaan, keterbatasan sosialisasi, serta belum optimalnya kinerja kelembagaan BPJS Ketenagakerjaan. Kondisi tersebut berdampak pada belum terpenuhinya hak pekerja secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan harmonisasi regulasi, penguatan pengawasan, dan peningkatan literasi hukum agar JKP dapat berfungsi efektif sebagai instrumen perlindungan pekerja pasca-PHK.

Kata kunci: Jaminan Kehilangan Pekerjaan; Perlindungan Hukum; Pemutusan Hubungan Kerja.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara hukum (rechtsstaat) sekaligus negara kesejahteraan (welfare state) memiliki kewajiban konstitusional untuk menjamin perlindungan hak-hak dasar warga negara, termasuk hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Prinsip tersebut ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.[1] Selain itu, Pasal 34 ayat (2) UUD NRI 1945 mewajibkan negara untuk mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat.[2] Ketentuan konstitusional ini menegaskan peran aktif negara dalam menjamin perlindungan sosial, khususnya bagi kelompok masyarakat yang rentan terhadap risiko sosial dan ekonomi.

Dalam hubungan industrial, pekerja dan pemberi kerja secara normatif ditempatkan sebagai subjek hukum yang setara. Namun, secara sosiologis dan ekonomis, hubungan tersebut kerap berlangsung dalam kondisi yang tidak seimbang. Pekerja berada pada posisi yang lebih lemah karena ketergantungannya pada upah sebagai sumber utama penghidupan.[3] Ketimpangan ini semakin nyata ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), di mana pekerja tidak hanya kehilangan pekerjaan, tetapi juga kehilangan pendapatan, kepastian hidup, serta akses terhadap perlindungan sosial. PHK dengan demikian merupakan risiko sosial yang berdampak luas terhadap kesejahteraan pekerja dan keluarganya.[4]

Perkembangan perekonomian nasional dan global turut memengaruhi dinamika ketenagakerjaan di Indonesia. Globalisasi, liberalisasi pasar, disrupsi teknologi, serta digitalisasi industri telah mengubah struktur pasar kerja secara signifikan. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing, yang sering kali ditempuh melalui rasionalisasi tenaga kerja dan PHK.[5] Data Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa tren PHK dalam beberapa tahun terakhir mengalami peningkatan, terutama pada sektor manufaktur dan jasa, yang berdampak langsung pada meningkatnya kerentanan sosial pekerja.[6]

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, PHK seharusnya merupakan langkah terakhir (ultimum remedium) setelah seluruh upaya pencegahan ditempuh. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur hak-hak pekerja yang mengalami PHK, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.[7] Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa pemenuhan hak-hak tersebut sering kali tidak berjalan optimal akibat lemahnya kepatuhan perusahaan, keterbatasan pengawasan pemerintah, serta kendala dalam penegakan hukum ketenagakerjaan.[8]

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja pasca-PHK tidak dapat hanya bertumpu pada mekanisme kompensasi pesangon. Negara perlu menyediakan instrumen perlindungan sosial yang lebih komprehensif dan berkelanjutan guna menjamin keberlangsungan hidup pekerja selama masa transisi menuju pekerjaan baru. Dalam kerangka negara kesejahteraan, jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan instrumen penting untuk mendistribusikan risiko sosial dari individu kepada negara.[9]

Sebagai bagian dari sistem jaminan sosial nasional, pemerintah menyelenggarakan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang bertujuan memberikan perlindungan pendapatan sementara, akses pelatihan kerja, dan informasi pasar kerja bagi pekerja yang mengalami PHK. Program ini sejalan dengan konsep jaminan sosial sebagaimana dirumuskan oleh International Labour Organization (ILO),

yang menekankan pentingnya perlindungan pendapatan dasar (income security) bagi pekerja yang kehilangan mata pencaharian.[10]

Pengaturan terbaru mengenai JKP ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Peraturan ini mengatur secara rinci mengenai kepesertaan, syarat, jenis manfaat, serta mekanisme pelaksanaan JKP oleh BPJS Ketenagakerjaan. Kehadiran PP No. 6 Tahun 2025 diharapkan dapat memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK serta meningkatkan efektivitas sistem jaminan sosial ketenagakerjaan.[11]

Namun demikian, secara normatif masih terdapat potensi disharmonisasi antara PP No. 6 Tahun 2025 dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, serta Undang- Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Ketidakharmonisan tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum, khususnya terkait pemenuhan hak pekerja pasca-PHK.[12]

Pada tataran implementasi, pelaksanaan JKP juga menghadapi berbagai kendala, antara lain rendahnya tingkat kepatuhan perusahaan dalam mendaftarkan pekerja, minimnya sosialisasi, serta kompleksitas prosedur administratif. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan. Menurut Soerjono Soekanto, efektivitas hukum sangat dipengaruhi oleh faktor hukum, penegak hukum, sarana, masyarakat, dan budaya hukum.[13]

Selain itu, teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon menegaskan bahwa perlindungan hukum harus diwujudkan melalui perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif bertujuan mencegah pelanggaran hak melalui pengaturan normatif yang jelas, sedangkan perlindungan represif bertujuan memberikan pemulihan hak setelah pelanggaran terjadi.[14] Dalam konteks JKP, kedua bentuk perlindungan tersebut menjadi relevan untuk menjamin hak pekerja yang mengalami PHK.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki urgensi akademik dan praktis untuk mengkaji pengaturan dan implementasi Jaminan Kehilangan Pekerjaan dalam PP No. 6 Tahun 2025 ditinjau dari asas perlindungan hukum dan kepastian hukum, serta dampaknya terhadap pemenuhan hak pekerja yang mengalami PHK.

2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dalam PP No. 6 Tahun 2025 ditinjau dari asas perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi pekerja yang di-PHK?
2. Bagaimana implementasi serta tingkat kepatuhan perusahaan dan BPJS Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan PP No. 6 Tahun 2025, serta apa dampaknya bagi pemenuhan hak pekerja yang di-PHK?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaturan JKP dalam PP No. 6 Tahun 2025 berdasarkan prinsip perlindungan hukum dan kepastian hukum.
2. Untuk mengetahui implementasi dan kepatuhan pihak-pihak terkait (perusahaan dan BPJS) dalam pelaksanaan PP No. 6 Tahun 2025, serta dampaknya bagi pemenuhan hak pekerja yang di-PHK

4. Manfaat Peneitian

1. Secara teoritis : memberikan kontribusi terhadap pengembangan doktrin hukum ketenagakerjaan dan jaminan sosial, khususnya konsep perlindungan pekerja pasca-PHK dan menambah literatur akademik mengenai harmonisasi peraturan
2. ketenagakerjaan dengan peraturan jaminan sosial.
3. Manfaat praktis : memberikan pemahaman bagi pekerja, perusahaan, dan BPJS Ketenagakerjaan mengenai implementasi JKP dan menjadi rekomendasi bagi pemerintah dalam penyempurnaan norma atau pedoman pelaksanaan JKP.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan kualitatif yang menggunakan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier sebagai sumber utama dan pendukung untuk memahami dan mengkaji hukum sebagai sebuah sistem norma dan/atau kaidah.

LANDASAN TEORI

a) Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum menjelaskan bahwa hukum berfungsi memberikan perlindungan kepada subjek hukum, khususnya pihak yang berada dalam posisi lemah. Dalam konteks ketenagakerjaan, pekerja merupakan pihak yang rentan, terutama ketika menghadapi risiko Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa perlindungan hukum terdiri atas perlindungan hukum preventif dan represif, di mana negara wajib menyediakan instrumen yang dapat mencegah terjadinya pelanggaran hak, sekaligus memberikan mekanisme penyelesaian apabila hak tersebut dilanggar.[15] Penerapan teori ini berkaitan langsung dengan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sebagai instrumen preventif dan represif bagi pekerja korban PHK.

b) Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum merupakan asas fundamental dalam setiap peraturan perundang-undangan. Menurut Gustav Radbruch, kepastian hukum mencakup dua aspek, yaitu

(1) adanya aturan yang bersifat umum, dan

(2) dapat dilaksanakannya aturan tersebut secara konsisten.[16] Dalam konteks PP No. 6 Tahun 2025, kepastian hukum mencakup:

1. Kejelasan norma tentang syarat, mekanisme, dan manfaat program JKP.
2. Konsistensi penerapan oleh perusahaan, pekerja, dan BPJS Ketenagakerjaan.
3. Tidak adanya konflik atau disharmoni norma dengan UU Ketenagakerjaan, UU SJSN, dan UU BPJS.

Kepastian hukum sangat penting untuk memastikan hak pekerja tidak dihambat oleh tumpang tindih aturan ataupun prosedur administratif yang tidak jelas.

c) Teori Jaminan Sosial (Social Security Theory)

Teori jaminan sosial menjelaskan bahwa negara memiliki kewajiban moral dan konstitusional untuk memberikan perlindungan minimum terhadap risiko-risiko sosial yang dialami rakyatnya, termasuk kehilangan pekerjaan.

Menurut ILO (International Labour Organization), jaminan sosial meliputi perlindungan pendapatan dasar yang diberikan ketika seseorang kehilangan sumber penghasilannya akibat keadaan tertentu, seperti PHK.[17] JKP merupakan manifestasi dari teori ini karena bertujuan memberikan bantuan berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, serta pelatihan keterampilan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan.

d) Teori Negara Kesejahteraan (Welfare State Theory)

Konsep negara kesejahteraan menekankan bahwa negara harus aktif terlibat dalam menjamin kesejahteraan masyarakat. Menurut Esping- Andersen, negara kesejahteraan adalah model pemerintahan yang mendistribusikan risiko sosial dan memberikan perlindungan untuk meningkatkan kualitas hidup warga negara.[18]

Secara konseptual, negara kesejahteraan dipahami sebagai bentuk negara yang secara aktif bertanggung jawab dalam penyediaan layanan sosial dasar, seperti pendidikan, kesehatan, jaminan sosial, dan perlindungan tenaga kerja. Menurut Gøsta Esping-Andersen, negara kesejahteraan merupakan sistem institusional di mana negara berperan sebagai penjamin keamanan sosial melalui mekanisme redistribusi dan dekomodifikasi.[19] Dekomodifikasi berarti bahwa kesejahteraan warga negara tidak

sepenuhnya bergantung pada kemampuan mereka menjual tenaga kerja di pasar, melainkan dijamin oleh negara melalui kebijakan social.

Negara kesejahteraan juga berkaitan erat dengan pengakuan dan perlindungan hak-hak sosial (*social rights*). Hak atas pekerjaan, jaminan sosial, standar hidup yang layak, serta perlindungan dari risiko sosial seperti pengangguran dan pemutusan hubungan kerja merupakan bagian dari hak asasi manusia generasi kedua. Hak-hak tersebut menuntut peran aktif negara, bukan sekadar kewajiban untuk tidak melakukan pelanggaran (*negative obligation*), tetapi juga kewajiban untuk bertindak (*positive obligation*).[20]

Dalam konteks Indonesia, konsep negara kesejahteraan memiliki dasar konstitusional yang kuat. Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan tujuan negara untuk "memajukan kesejahteraan umum". Selain itu, Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, sedangkan Pasal 34 ayat (2) UUD NRI 1945 mewajibkan negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat.[21] Ketentuan ini menunjukkan bahwa Indonesia secara normatif menganut prinsip negara kesejahteraan. Maka dari itu keberadaan program JKP merupakan wujud tanggung jawab negara yang sejalan dengan Pasal 34 ayat (2) UUD NRI 1945, yaitu bahwa negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat.

e) Teori Efektivitas Hukum

Efektivitas hukum mengukur sejauh mana suatu norma hukum dapat berjalan dan mencapai tujuannya di masyarakat. Soerjono Soekanto menyatakan bahwa efektivitas hukum dipengaruhi oleh lima faktor:[22]

1. Faktor hukum (peraturan)
2. Faktor penegak hukum
3. Faktor sarana atau fasilitas
4. Faktor masyarakat
5. Faktor budaya

Analisis implementasi JKP di lapangan akan sangat relevan menggunakan teori ini, karena efektivitas JKP bergantung pada faktor regulasi, kepatuhan perusahaan, kemampuan BPJS, serta pemahaman pekerja terhadap haknya.

PEMBAHASAN

Pengaturan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dalam PP No. 6 Tahun 2025 Ditinjau dari Asas Perlindungan Hukum dan Kepastian Hukum

Pengaturan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 merupakan bentuk konkret kebijakan hukum negara dalam memberikan perlindungan sosial bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, pengaturan ini tidak dapat dilepaskan dari tujuan dasar hukum ketenagakerjaan itu sendiri, yaitu melindungi pekerja sebagai pihak yang secara struktural berada dalam posisi lebih lemah dibandingkan pemberi kerja.[23]

Asas perlindungan hukum merupakan salah satu asas fundamental dalam hukum ketenagakerjaan. Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa perlindungan hukum diberikan kepada subjek hukum melalui dua instrumen, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.[24] Perlindungan hukum preventif bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran hak melalui pengaturan normatif yang jelas, sedangkan perlindungan hukum represif bertujuan memberikan pemulihan atau penyelesaian apabila pelanggaran hak telah terjadi.

Dalam konteks PP No. 6 Tahun 2025, perlindungan hukum preventif tercermin dalam kewajiban normatif pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja sebagai peserta program jaminan sosial ketenagakerjaan, termasuk JKP. Ketentuan ini dimaksudkan agar sejak awal pekerja telah terlindungi dari risiko kehilangan pekerjaan. Dengan adanya kepesertaan aktif, negara berupaya mencegah terjadinya kekosongan perlindungan hukum ketika PHK terjadi.[25]

Sementara itu, perlindungan hukum represif diwujudkan melalui pemberian manfaat JKP kepada pekerja yang telah mengalami PHK. Manfaat tersebut meliputi uang tunai, pelatihan

kerja, dan akses informasi pasar kerja sebagaimana diatur dalam PP No. 6 Tahun 2025. Pemberian manfaat ini merupakan bentuk pemulihan hak pekerja atas jaminan sosial setelah kehilangan pekerjaan dan pendapatan.[26]

Selain asas perlindungan hukum, pengaturan JKP juga harus ditinjau dari asas kepastian hukum. Kepastian hukum merupakan elemen esensial dalam negara hukum yang menuntut adanya norma yang jelas, konsisten, dan dapat diterapkan secara efektif. Gustav Radbruch menegaskan bahwa kepastian hukum merupakan salah satu tujuan utama hukum selain keadilan dan kemanfaatan.[27]

PP No. 6 Tahun 2025 telah berupaya mewujudkan kepastian hukum melalui pengaturan yang relatif rinci mengenai subjek penerima manfaat JKP, syarat kepesertaan, jenis manfaat, serta mekanisme klaim. Kejelasan norma tersebut penting untuk menghindari penafsiran yang berbeda-beda dalam pelaksanaan JKP, baik oleh pemberi kerja, BPJS Ketenagakerjaan, maupun pekerja.[28]

Namun demikian, dalam praktik normatif masih terdapat potensi ketidakpastian hukum. Salah satunya adalah disharmonisasi antara PP No. 6 Tahun 2025 dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya terkait pengaturan hak-hak pekerja pasca-PHK seperti pesangon. Perbedaan pengaturan ini berpotensi menimbulkan kebingungan mengenai relasi antara manfaat JKP dan hak normatif pekerja lainnya.[29]

Selain itu, ketidakjelasan mengenai mekanisme verifikasi PHK dan tanggung jawab pemberi kerja dalam memastikan kepesertaan aktif pekerja juga dapat menimbulkan ketidakpastian hukum. Apabila pekerja kehilangan hak JKP akibat kelalaian administratif pemberi kerja, maka tujuan perlindungan hukum yang hendak diwujudkan oleh PP No. 6 Tahun 2025 menjadi tidak tercapai.[30]

Dalam perspektif teori jaminan sosial, sebagaimana dikemukakan oleh International Labour Organization (ILO), jaminan kehilangan pekerjaan merupakan bagian dari perlindungan pendapatan dasar (income security) yang harus diberikan negara kepada pekerja ketika kehilangan mata pencaharian.[31] Oleh karena itu, pengaturan JKP harus menjamin akses yang mudah, kepastian manfaat, serta keadilan bagi seluruh pekerja yang memenuhi syarat.

Untuk memperkuat analisis asas perlindungan hukum dalam pengaturan JKP, perlu ditegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan sejak awal dirancang sebagai cabang hukum yang bersifat protektif (protective labour law). Karakter protektif ini muncul sebagai respons atas ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja dalam hubungan kerja.[32] Oleh karena itu, setiap regulasi di bidang ketenagakerjaan, termasuk PP No. 6 Tahun 2025, harus ditafsirkan dan diterapkan dengan orientasi perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang lemah.

Dalam konteks tersebut, JKP tidak dapat dipahami semata-mata sebagai program administratif jaminan sosial, melainkan sebagai instrumen perlindungan hukum substantif. Perlindungan hukum substantif menuntut agar hukum tidak hanya menyediakan prosedur, tetapi juga menjamin hasil yang adil dan bermanfaat bagi subjek hukum yang dilindungi.[33] Apabila pengaturan JKP justru menghambat akses pekerja terhadap manfaat akibat prosedur yang rumit atau disharmonisasi norma, maka tujuan perlindungan hukum tidak tercapai secara optimal.

Lebih lanjut, asas kepastian hukum dalam pengaturan JKP harus dipahami tidak hanya sebagai kepastian norma tertulis, tetapi juga kepastian dalam pelaksanaan. Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung makna bahwa hukum harus dapat memberikan pedoman yang jelas bagi perilaku manusia dan dapat ditegakkan secara konsisten.[34] Dalam hal ini, pekerja harus memiliki kepastian bahwa ketika ia memenuhi syarat kepesertaan dan mengalami PHK, maka hak atas manfaat JKP akan diperoleh tanpa hambatan yang tidak proporsional.

Kepastian hukum juga berkaitan erat dengan prinsip non-diskriminasi. Pengaturan JKP harus menjamin bahwa seluruh pekerja yang memenuhi syarat memperoleh perlakuan yang sama, tanpa dibedakan berdasarkan sektor usaha, skala perusahaan, atau status hubungan kerja. Prinsip ini sejalan dengan asas keadilan sosial yang menjadi dasar negara kesejahteraan sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan UUD NRI 1945.[35]

Dalam praktik normatif, masih terdapat perdebatan mengenai relasi antara manfaat JKP dan hak pesangon yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Sebagian pihak memandang JKP

sebagai substitusi sebagian hak pesangon, sementara pihak lain menegaskan bahwa JKP merupakan tambahan perlindungan sosial yang tidak boleh mengurangi hak normatif pekerja.[36] Ketidakjelasan relasi ini berpotensi melemahkan kepastian hukum dan membuka ruang penafsiran yang merugikan pekerja.

Oleh karena itu, diperlukan penegasan norma bahwa JKP merupakan bagian dari sistem jaminan sosial yang berdiri sendiri dan tidak menghapus kewajiban pemberi kerja untuk memenuhi hak-hak pekerja pasca-PHK sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Penegasan ini penting untuk menjaga konsistensi sistem hukum ketenagakerjaan dan mencegah terjadinya penurunan standar perlindungan pekerja (race to the bottom).

Dari sudut pandang teori negara kesejahteraan, pengaturan JKP mencerminkan pergeseran paradigma perlindungan sosial dari model residual menuju model institusional. Dalam model institusional, negara secara aktif menyediakan perlindungan sosial sebagai hak warga negara, bukan sekadar bantuan sosial sementara.[37] Oleh karena itu, kepastian hukum dalam JKP menjadi prasyarat utama agar hak tersebut dapat dinikmati secara nyata oleh pekerja.

Dengan demikian, analisis ini menegaskan bahwa pengaturan JKP dalam PP No. 6 Tahun 2025 harus terus dievaluasi dan disempurnakan agar selaras dengan asas perlindungan hukum dan kepastian hukum. Tanpa penguatan norma dan kejelasan relasi antar peraturan, JKP berisiko menjadi instrumen perlindungan hukum yang bersifat simbolik, bukan substantif.

Implementasi dan Tingkat Kepatuhan Perusahaan serta BPJS Ketenagakerjaan dalam Pelaksanaan PP No. 6 Tahun 2025 dan Dampaknya terhadap Pemenuhan Hak Pekerja yang Mengalami PHK

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) merupakan tahapan krusial yang menentukan efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam konteks hukum administrasi dan ketenagakerjaan, keberhasilan suatu kebijakan tidak hanya ditentukan oleh kualitas norma tertulis, tetapi juga oleh tingkat kepatuhan para subjek hukum serta kapasitas institusi pelaksana dalam menerapkan norma tersebut secara konsisten.[38]

Kepatuhan perusahaan sebagai pemberi kerja memiliki peran sentral dalam pelaksanaan program JKP. PP No. 6 Tahun 2025 mewajibkan perusahaan untuk mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta program jaminan sosial ketenagakerjaan, termasuk JKP, serta memastikan kepesertaan tersebut aktif. Kewajiban ini merupakan bentuk tanggung jawab hukum perusahaan untuk menjamin perlindungan sosial bagi pekerja sejak terjadinya hubungan kerja.[39] Namun, dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang belum sepenuhnya patuh terhadap kewajiban administratif tersebut.

Rendahnya tingkat kepatuhan perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya pemahaman terhadap ketentuan JKP, persepsi bahwa program JKP menambah beban biaya, serta lemahnya pengawasan dan sanksi administratif. Kondisi ini berdampak langsung pada pekerja, karena ketika terjadi PHK, pekerja tidak dapat mengakses manfaat JKP akibat status kepesertaan yang tidak aktif atau tidak terdaftar.[40] Dalam perspektif perlindungan hukum, keadaan ini menunjukkan terjadinya pengalihan risiko dari perusahaan kepada pekerja secara tidak adil.

Selain perusahaan, BPJS Ketenagakerjaan sebagai lembaga penyelenggara memiliki peran strategis dalam implementasi JKP. BPJS Ketenagakerjaan bertanggung jawab melakukan verifikasi kepesertaan, verifikasi peristiwa PHK, serta penyaluran manfaat JKP kepada pekerja yang berhak. Tugas tersebut menuntut sistem administrasi yang akurat, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan pekerja.[41]

Dalam praktik implementasi, BPJS Ketenagakerjaan masih menghadapi sejumlah kendala, seperti keterlambatan pembaruan data kepesertaan, kompleksitas prosedur klaim, serta keterbatasan koordinasi dengan perusahaan dan instansi ketenagakerjaan daerah. Kendala ini berpotensi menghambat akses pekerja terhadap manfaat JKP dan menimbulkan ketidakpastian hukum.[42] Padahal, dalam konteks jaminan sosial, kemudahan akses merupakan bagian integral dari perlindungan hukum substantif.

Analisis implementasi JKP dapat dikaji menggunakan teori efektivitas hukum yang

dikemukakan oleh Soerjono Soekanto. Menurut teori ini, efektivitas hukum dipengaruhi oleh lima faktor, yaitu faktor hukum (substansi peraturan), faktor penegak hukum, faktor sarana atau fasilitas, faktor masyarakat, dan faktor budaya hukum.[43] Jika salah satu faktor tidak berjalan optimal, maka pelaksanaan hukum tidak akan mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan faktor hukum, meskipun PP No. 6 Tahun 2025 telah mengatur JKP secara relatif komprehensif, masih terdapat ketentuan yang memerlukan penjelasan lebih lanjut, khususnya terkait mekanisme verifikasi PHK dan sanksi bagi perusahaan yang tidak patuh. Dari faktor penegak hukum, peran pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan BPJS Ketenagakerjaan belum sepenuhnya optimal dalam memastikan kepatuhan perusahaan.[44]

Dari faktor sarana dan fasilitas, sistem digital BPJS Ketenagakerjaan masih memerlukan penguatan agar mampu mengakomodasi proses klaim JKP secara cepat dan akurat. Faktor masyarakat juga berpengaruh signifikan, karena masih banyak pekerja yang belum memiliki literasi hukum dan pemahaman yang memadai mengenai haknya atas JKP. Sementara itu, faktor budaya hukum tercermin dari masih rendahnya budaya kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban jaminan sosial.[45]

Dampak implementasi JKP terhadap pemenuhan hak pekerja yang mengalami PHK bersifat ambivalen. Di satu sisi, bagi pekerja yang terdaftar dan berhasil mengakses manfaat JKP, program ini memberikan perlindungan pendapatan sementara, kesempatan peningkatan keterampilan melalui pelatihan kerja, serta dukungan untuk kembali ke pasar kerja. Hal ini sejalan dengan tujuan jaminan sosial sebagaimana dirumuskan oleh International Labour Organization (ILO).[46]

Di sisi lain, bagi pekerja yang terhambat oleh kendala administratif dan ketidakpatuhan perusahaan, JKP belum sepenuhnya memberikan perlindungan yang efektif. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan normatif JKP dan realitas implementasi di lapangan. Apabila kesenjangan ini tidak segera diatasi, maka JKP berpotensi kehilangan legitimasi sebagai instrumen perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja.

Dengan demikian, implementasi PP No. 6 Tahun 2025 menuntut peningkatan kepatuhan perusahaan, penguatan kapasitas BPJS Ketenagakerjaan, serta peran aktif pemerintah dalam pengawasan dan sosialisasi. Tanpa upaya tersebut, tujuan JKP untuk melindungi hak pekerja yang mengalami PHK tidak akan tercapai secara optimal.

PENUTUP

Kesimpualan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pengaturan dan implementasi Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025, dapat disimpulkan bahwa secara normatif kebijakan JKP telah mencerminkan asas perlindungan hukum dan asas kepastian hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). JKP dirancang sebagai instrumen perlindungan hukum preventif dan represif dengan memberikan jaminan pendapatan sementara, pelatihan kerja, serta akses informasi pasar kerja.

Namun demikian, pengaturan JKP masih menghadapi tantangan dari aspek kepastian hukum akibat adanya potensi disharmonisasi dengan Undang- Undang Ketenagakerjaan, khususnya terkait relasi antara manfaat JKP dan hak normatif pekerja pasca-PHK seperti pesangon. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan melemahkan perlindungan hukum substantif bagi pekerja.

Dari sisi implementasi, pelaksanaan PP No. 6 Tahun 2025 belum sepenuhnya efektif. Tingkat kepatuhan perusahaan masih beragam dan BPJS Ketenagakerjaan menghadapi kendala administratif serta koordinasi. Berdasarkan teori efektivitas hukum, permasalahan tersebut menunjukkan perlunya penguatan seluruh faktor pendukung agar tujuan JKP dapat tercapai secara optimal.

Saran

Pemerintah perlu melakukan harmonisasi peraturan perundang- undangan terkait JKP serta memperkuat pengawasan dan sanksi bagi perusahaan yang tidak patuh. Perusahaan diharapkan meningkatkan kepatuhan hukum dan tata kelola administrasi ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan perlu memperkuat sistem pelayanan dan koordinasi. Pekerja dan serikat pekerja didorong meningkatkan literasi hukum, sementara akademisi diharapkan melakukan penelitian lanjutan untuk penyempurnaan kebijakan JKP.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Asshiddiqie, Jimly. *Konstitusi dan Negara Kesejahteraan*. Jakarta: Konstitusi Press, 2018. Asshiddiqie, Jimly. *Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi*. Jakarta: Konstitusi Press, 2020.

Esping-Andersen, Gøsta. *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press, 1999.

Esping-Andersen, Gøsta. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press, 1990.

Friedman, Lawrence M. *The Legal System: A Social Science Perspective*. New York: Russell Sage Foundation, 2019.

Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987. Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2019. Rahardjo, Satjipto. *Penegakan Hukum Progresif*. Jakarta: Kompas, 2018.

Soekanto, Soerjono. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019.

Utrecht, E. *Pengantar dalam Hukum Indonesia*. Jakarta: Ichtiar Baru, 2018.

Uwiyono, Aloysius. *Reformasi Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2021. Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2022.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

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

Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Jurnal, Laporan, dan Publikasi Ilmiah

International Labour Organization. *World Social Protection Report 2023–2024*. Geneva: ILO, 2023.

International Labour Organization. *World Employment and Social Outlook 2024*. Geneva: ILO, 2024.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Evaluasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2024.

Sumber Internet

International Labour Organization (ILO). *Social Protection and Employment Programmes*. Tersedia pada: https://www.ilo.org (diakses terakhir tahun 2024).