

The Impact of the Implementation of Job Loss Guarantee in Law Number 6 of 2023 on Social Protection and Welfare of Workers Affected by Termination of Employment

Dampak Pemberlakuan Jaminan Kehilangan Pekerjaan pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Terhadap Perlindungan Sosial dan Kesejahteraan Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja

Rakrian Ajar Legowo ^{a✉}, Ratih Damayanti ^b

^a Universitas Negeri Semarang, Indonesia
rakryanajar@students.unnes.ac.id

^b Universitas Negeri Semarang, Indonesia
ratihdamayanti@mail.unnes.ac.id

✉ Corresponding email: rakryanajar@students.unnes.ac.id



Author(s). This work licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0). All writings published in this journal are personal views of the author and do not represent the views of this journal and the author's affiliated institutions. The Journal is published biannually by the Faculty of Law, Universitas Negeri Semarang, Indonesia.

Abstract

Termination of employment (PHK) is an event that has significant impacts on the welfare of workers, both economically, socially, and psychologically. In response to this challenge, the Indonesian government introduced the Job Loss Insurance (JKP) program through Law Number 6 of 2023 as a new social protection scheme for workers affected by termination. This study employs a normative legal method with statutory and conceptual approaches to analyze the effectiveness of JKP in providing post-termination protection. The results show that the JKP scheme offers more comprehensive protection compared to the previous provisions in Law Number 13 of 2003. In addition to financial benefits in the form of cash assistance for up to six months, JKP also provides access to job training and employment placement services. This program not only helps workers survive the transitional period but also enhances their employment opportunities and competitiveness in the labor market. The scheme is managed by the Workers Social Security Agency (BPJS Ketenagakerjaan) with funding support derived from the redistribution of contributions from the Work Accident Insurance (JKK) and Death Insurance (JKM) programs, along with subsidies from the state budget (APBN). The implementation of JKP encourages active participation from both workers and employers in the social security system, strengthens labor formalization, and improves corporate accountability. With its proactive and sustainable approach, JKP has the potential to become a strategic instrument in the reform of national labor protection and to reinforce the role of the state in realizing social welfare for all Indonesian workers.

Keywords *Termination of Employment, Legislation, Job Loss Insurance, Impact.*

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan peristiwa yang berdampak signifikan terhadap kesejahteraan pekerja, baik secara ekonomi, sosial, maupun psikologis. Dalam merespons tantangan ini, pemerintah Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memperkenalkan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sebagai skema perlindungan sosial baru bagi pekerja yang terkena PHK. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual untuk menganalisis efektivitas JKP dalam memberikan perlindungan pasca-PHK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skema JKP memberikan perlindungan yang lebih komprehensif dibandingkan dengan aturan sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Selain manfaat finansial berupa bantuan tunai selama maksimal enam bulan, JKP juga mencakup akses pelatihan kerja dan layanan penempatan tenaga kerja. Program ini tidak hanya membantu pekerja bertahan dalam masa transisi, tetapi juga meningkatkan peluang kerja dan daya saing di pasar tenaga kerja. Skema ini dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan dukungan pendanaan dari redistribusi iuran JKK dan JKM serta subsidi APBN. Implementasi JKP mendorong partisipasi aktif pekerja dan pengusaha dalam sistem jaminan sosial, memperkuat formalisasi tenaga kerja, dan meningkatkan akuntabilitas perusahaan. Dengan pendekatan yang proaktif dan berkelanjutan, JKP berpotensi menjadi instrumen strategis dalam reformasi perlindungan ketenagakerjaan nasional serta memperkuat peran negara dalam mewujudkan kesejahteraan sosial bagi seluruh pekerja Indonesia.

Kata Kunci PHK, Undang-undang, JKP, Dampak

Introduction

Pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi salah satu peristiwa yang memiliki dampak signifikan terhadap kehidupan para pekerja, mulai dari sisi ekonomi hingga ke sosial dan psikologis pekerja. Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia persoalan PHK menjadi isu yang sangat kompleks. Hal ini melibatkan perlindungan terhadap pekerja yang

kehilangan pekerjaan mereka. Skema jaminan kehilangan pekerjaan menjadi sistem penguatan sistem perlindungan sosial sebelumnya yang lebih banyak difokuskan pada pesangon, kompensasi masa kerja, dan penggantian hak.¹ Namun dari pendekatan tersebut dinilai belum bisa menjamin penghidupan pekerja pasca-PHK.

Pasal 46A Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja pertama kali menetapkan skema Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Ini dilakukan sebagai tanggapan atas keputusan Mahkamah Konstitusi (MK) bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Konstitusional bersyarat, yang kemudian menjadi Undang-Undang melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Pentingnya jaminan keberlanjutan hidup pekerja pasca PHK, maka pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (UU No.6 Tahun 2023) tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang yang memperkenalkan sistem atau skema Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).² Pemerintah memperkuat dan mempertegas dalam undang-undang tersebut bahwa skema JKP menjadi sistem jaminan sosial nasional yang memiliki tujuan memberi rasa aman dan perlindungan tambahan bagi pekerja pasca terkena PHK. Skema ini merupakan salah satu inovasi dalam sistem perlindungan ketenagakerjaan di Indonesia yang sebelumnya belum pernah mengenal sistem mekanisme JKP secara spesifik. Lahirnya UU No.6 Tahun 2023 tidak hanya menjadi upaya legislasi untuk merespon dan mengisi kekosongan hukum pasca putusan MK. Disamping itu juga sebagai momentum reformasi perlindungan sosial bagi pekerja di tengah dinamika ekonomi dan ketenagakerjaan nasional.³

¹ Rudi Febrianto Wibowo and Ratna Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, no. 1 (2021): 109–20, <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>.

² Isma Wardatus Sholehah and Nurul Nadira, "Perlindungan Hukum Teknis Perizinan Terhadap Investor Berdasar UU No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang," *National Multidisciplinary Sciences* 2, no. 4 (2023): 334–38, <https://doi.org/10.32528/nms.v2i4.312>.

³ Bagus Oktafian Abrianto and Samuel Dharma Putra Nainggolan, "Karakteristik Perizinan Berusaha Berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perppu Nomor 2

Program jaminan sosial bernama JKP ini memberikan perlindungan tambahan bagi pekerja pasca-PHK. Skema JKP menjadi pelengkap dan tambahan dari program pemerintah yang sudah ada, seperti Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Hari Tua (JHT). Selain menjadi pelengkap pemerintah mengharapkan sistem ini menjadi bentuk adaptasi terhadap kebutuhan perlindungan pekerja yang lebih komprehensif dan keberlanjutan.⁴ Pemberlakuan JKP mandai perubahan paradigma perlindungan tenaga kerja yang dari semata-mata bersifat kuratif menjadi lebih proaktif dan berorientasi pada keberlanjutan kesejahteraan.⁵

Pelaksanaan program JKP juga mengikuti sertakan peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan berlaku menjadi institusi yang mengelola sistem JKP. Kebijakan telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program JKP. BPJS Ketenagakerjaan diberikan mandat untuk menyelenggarakan program ini termasuk dalam pengumpulan iuran, verifikasi klaim, serta penyaluran uang tunai, pelatihan skill, dan akses peluang pasar kerja.⁶ Pembiayaan JKP sendiri sepenuhnya berasal dari kontribusi pemerintah yang diperoleh dari redistribusi sebagai iuran program JKK dan JKM, serta subsidi APBN, sesuai ketentuan pada Pasal 46E UU No. 6 Tahun 2023. Keterlibatan BPJS Ketenagakerjaan dalam program JKP diharapkan mampu berjalan secara akuntabel, sistematis, dan terintegrasi dengan sistem jaminan sosial nasional.

Pelaksanaan program JKP juga membutuhkan koordinasi yang efektif antara berbagai pemangku kepentingan, termasuk

Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang," *Al-Amwal : Journal of Islamic Economic Law* 8, no. 2 (2023): 57–71, <https://doi.org/10.24256/alw.v8i2.4159>.

⁴ Dede Agus, "Perlindungan Hukum Pekerja Di Bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasca Berlakunya PERPU Cipta Kerja," *Yustisia Tirtayasa : Jurnal Tugas Akhir* 3, no. 3 (2023): 256, <https://doi.org/10.51825/hta.v3i3.22136>.

⁵ Aini Shalihah and Lian Fawahan, "Implementasi Demokrasi Ekonomi Sejak Diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi UU," *Jurist-Diction* 6, no. 2 (2023): 231–46, <https://doi.org/10.20473/jd.v6i2.42353>.

⁶ Ayu Mustika, Fajar Ifan Dolly, and Ikhwan Alfarisi, "Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Muara Bungo)," *Jurnal STIA Bengkulu : Committe to Administration for Education Quality* 9, no. 1 (2023): 35–42, <https://doi.org/10.56135/jsb.v9i1.64>.

Kementerian Ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan di tingkat daerah, lembaga pelatihan kerja, serta penyedia layanan informasi pasar kerja. Sinergi ini menjadi penting agar layanan JKP tidak hanya berhenti pada pemberian manfaat berupa uang tunai, tetapi juga benar-benar mampu meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja yang terkena PHK.⁷ Dengan demikian, program JKP tidak sekadar menjadi bentuk bantuan sosial sementara, melainkan juga sebagai instrumen strategis untuk mendorong keberlanjutan pekerjaan dan mengurangi angka pengangguran terbuka.

Dalam konteks tersebut, penting untuk mengkaji lebih jauh bagaimana implementasi program JKP dalam praktiknya, termasuk efektivitas perlindungan yang diberikan kepada pekerja pasca-PHK. Terlebih lagi dalam perlindungan tersebut harus dilihat dalam kerangka hukum ketenagakerjaan nasional, khususnya dalam UUNo. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah bagaimana implementasi program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dapat memberikan perlindungan dan menjamin kesejahteraan bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Permasalahan ini mencakup mekanisme pelaksanaan JKP dalam memberikan manfaat seperti uang tunai, akses informasi pasar kerja, serta pelatihan kerja, serta sejauh mana program tersebut mampu mengurangi beban sosial ekonomi yang ditanggung oleh pekerja pasca-PHK.

Method

Penelitian dalam penulisan menggunakan pendekatan normative, yaitu penelitian yang melihat undang-undang

⁷ Humairoh Tazkiyatun Nisa, Guruh Novan Aldianto, and Politeknik Ketenagakerjaan, "Optimalisasi Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) Bagi Karyawan PKWT' Eka Saputra," *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi (JUMIA)* 2, no. 1 (2023): 2963–5047.

sebagai bahan hukum utama. Analisis ketentuan berkaitan dengan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang diatur oleh UU No. 6 Tahun 2023 dan peraturan turunannya mencakup pendekatan undang-undang dan konseptual.

Result & Discussion

A. Perbedaan Mekanisme pelaksanaan JKP di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Dalam Menjamin Kelangsungan Hidup Pekerja Pasca-PHK

Menurut Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) adalah program perlindungan sosial baru yang sebelumnya tidak secara eksplisit diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.⁸ UU No. 13 Tahun 2003 hanya mengatur perlindungan bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan memberikan tunjangan akhir masa kerja, uang penghargaan, dan penggantian hak lainnya. Mekanisme tersebut tidak mencakup dukungan berkelanjutan seperti bantuan keuangan atau pelatihan kerja, sehingga tidak cukup menjamin keberlangsungan hidup pekerja pasca-PHK, terlebih dalam menghadapi dinamika pasar kerja yang semakin kompetitif. Sebaliknya di UU No. 6 Tahun 2023 tepatnya pada Pasal 46D menegaskan keberadaan JKP sebagai bentuk jaminan sosial yang tidak hanya memberikan bantuan uang tunai sementara, tetapi juga memberikan perantara untuk pelatihan kerja dan informasi pasar kerja, yang bertujuan mempercepat proses reintegrasi pekerja ke dalam dunia kerja.

Dari aspek pembiayaan di UU No. 13 Tahun 2003 tidak dijelaskan mengenai mekanisme dana jaminan secara khusus, sehingga beban finansial akibat PHK sepenuhnya menjadi tanggung jawab pemberi kerja. Hal ini sering kali menimbulkan ketidakpastian, baik bagi pekerja maupun pengusaha. Tetapi

⁸ Agus, "Perlindungan Hukum Pekerja Di Bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasca Berlakunya PERPU Cipta Kerja."

disisi lain dijelaskan pada Pasal 46E UU No. 6 Tahun 2023 menyusun skema pembiayaan JKP yang lebih terstruktur dan berkelanjutan melalui redistribusi iuran program JKK dan JKM serta dana bantuan yang diberikan oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).⁹ Bantuan uang tersebut dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan sebagai lembaga penyelenggara sekaligus yang bertanggung jawab atas pengumpulan iuran, verifikasi klaim, hingga penyaluran manfaat JKP secara transparan dan akuntabel.

Adapun ketentuan yang harus dipenuhi pekerja untuk memperoleh program JKP tersebut. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program JKP yang masih berlaku hingga saat ini, namun telah mengalami perubahan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 (PP No. 6 Tahun 2025). Perubahan tersebut dilakukan untuk menyempurnakan penyelenggaraan program JKP agar lebih efektif untuk memberikan perlindungan kepada karyawan yang diputus hubungan kerja. Beberapa poin penting mengalami perubahan tersebut, antara lain penyesuaian masa iur, di mana peserta harus memiliki masa iur paling tidak 12 bulan dalam 24 bulan terakhir sebelum mengalami PHK, dengan enam bulan di antaranya harus dibayar secara berturut-turut. Selain itu, manfaat uang tunai yang sebelumnya diberikan sebesar 45% dari total jumlah upah selama tiga bulan pertama dan 25% untuk tiga bulan setelahnya, sesuai dengan ketentuan pada Pasal 21 PP No. 6 Tahun 2025 kini ditingkatkan menjadi 60% dari upah selama maksimal enam bulan. Pemerintah juga menurunkan besaran iuran program JKP dari 0,46% menjadi 0,36% dari upah pekerja, yang bersumber dari rekombinasi iuran Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Ketentuan dalam Pasal 40 PP No. 6 Tahun 2025 menyatakan bahwa pekerja harus memenuhi persyaratan dalam proses klaim program JKP tetapi tidak lebih dari enam bulan setelah PHK.¹⁰ Dengan demikian, meskipun PP Nomor 37 Tahun 2021 masih menjadi dasar hukum, ketentuan-ketentuannya telah diperbaharui melalui PP Nomor 6 Tahun

⁹ Dewan Perwakilan Rakyat Republik, "Analisis Yuridis Terhadap Undang-Undang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-", 9, no. 3 (2023): 428–47.

¹⁰ Nugroho Habibi, "TRANSFER KEBIJAKAN DALAM JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN" 8, no. 1 (2025): 221–32.

2025 supaya dapat menciptakan perlindungan maksimal bagi pekerja pasca-PHK.

Persyaratan yang jelas untuk menjadi peserta Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pendaftaran Peserta dan Pelaksanaan Rekomposisi iuran dalam Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Permenaker Nomor 7 Tahun 2021).¹¹ Menurut Pasal 2 ayat (1), peserta JKP adalah pekerja atau buruh yang bekerja untuk pemberi kerja yang merupakan badan usaha dan telah terdaftar sebagai peserta aktif program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan seperti Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Hari Tua (JHT). Selain itu, Pasal 2 ayat (2) menegaskan bahwa pekerja juga harus terdaftar dalam program Jaminan Kesehatan yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehateraan Sosial.¹²

Selain itu, syarat kepesertaan JKP mewajibkan pemberi kerja untuk melakukan pelaporan data ketenagakerjaan secara berkala serta membayar iuran untuk ketiga program jaminan sosial tersebut secara lengkap dan tertib, sebagaimana diatur pada Pasal 3 Permenaker No.7 Tahun 2021. Rekomposisi iuran JKP sendiri didanai dari alokasi iuran program JKK dan JKM yang direkomposisi sebagaimana dijelaskan pada Pasal 7 Permenaker No.7 Tahun 2021.¹³ Hal ini berarti bahwa baik pekerja maupun pemberi kerja tidak perlu membayar iuran tambahan. Melihat dari maksud pada pasal tersebut maka untuk memastikan bahwa pekerja dapat mengakses program JKP tanpa harus membayar lebih banyak iuran dan memastikan bahwa pekerja yang kehilangan pekerjaan tetap menerima perlindungan sosial yang berkelanjutan.

Manfaat yang diberikan melalui JKP dalam UU No. 6 Tahun 2023 yaitu melalui Pasal 46D juga jauh lebih komprehensif. Tidak hanya memberikan kompensasi berbentuk uang tunai dengan jangka waktu enam bulan, program ini juga

¹¹ Nicholas Bloom and John Van Reenen, "Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Jkp) Dalam Perspektif Belanja Negara Jkp," *Jurnal Ketenagakerjaan* 15, no. 1 (2013): 89, <http://www.nber.org/papers/w16019>.

¹² Bloom and Reenen.

¹³ Bloom and Reenen.

menyediakan akses pelatihan vokasional serta layanan penempatan kerja. Hal ini dimaksudkan agar pekerja tidak hanya mendapatkan perlindungan ekonomi sementara, tetapi juga mampu meningkatkan keterampilan dan kesiapan menghadapi tuntutan pekerjaan yang baru. Prosedur klaim JKP pun dirancang lebih sistematis dibandingkan aturan yang disebutkan di UU No. 13 Tahun 2003 ini masih mengandalkan negosiasi antara pekerja dan pengusaha, dan sering kali memunculkan potensi konflik. Dijelaskan pada UU No. 6 Tahun 2023, klaim JKP dilakukan melalui sistem yang terintegrasi dengan BPJS Ketenagakerjaan, dengan standar layanan dan syarat yang jelas, sehingga prosesnya lebih efisien dan memberikan kepastian bagi pekerja.

Secara keseluruhan perbedaan mendasar antara kedua regulasi ini terletak pada orientasi perlindungan. Jika UU No. 13 Tahun 2003 masih bersifat kompensatoris serta reaktif, maka UU No. 6 Tahun 2023 menawarkan pendekatan lebih progresif dan pemberdayaan, dengan menggabungkan jaminan sosial, pelatihan kerja, dan dukungan transisi ke pekerjaan baru. Hal ini menunjukkan bahwa UU No. 6 Tahun 2023 telah beradaptasi dengan kebutuhan perlindungan pekerja modern yang tidak hanya membutuhkan ganti rugi, tetapi juga jaminan keberlanjutan pekerjaan dan kesejahteraan dalam jangka panjang.

Perbandingan Perlindungan Pekerja Pasca-PHK

Aspek	UU No. 13 Tahun 2003	UU No. 6 Tahun 2023
Jenis Perlindungan	Kompensasi finansial yaitu pesangon, uang penghargaan kerja, dan penggantian hak	Bantuan uang langsung, pelatihan kerja, dan akses informasi pasar kerja melalui JKP
Tujuan Perlindungan	Memberikan kompensasi akibat PHK	Melindungi pekerja secara berkelanjutan dan mempercepat reintegrasi ke pasar kerja

Pembiayaan	Ditanggung oleh perusahaan	Bersumber dari redistribusi iuran JKK dan JKM serta subsidi APBN
Lembaga Penyelenggara	Tidak ada lembaga khusus	Dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan
Mekanisme Klaim	Bergantung pada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha	Sistem klaim berbasis digital dan administratif melalui BPJS Ketenagakerjaan
Manfaat Tambahan	Tidak tersedia	Pelatihan kerja dan layanan pasar kerja
Pendekatan	Kompensatoris	Pemberdayaan dan adaptif terhadap dinamika ketenagakerjaan
Keberlanjutan Perlindungan	Jangka pendek dan reaktif	Jangka menengah, proaktif, dan berkelanjutan

Melihat tabel tersebut, bahwa dengan adanya JKP dalam UU No. 6 Tahun 2023 tidak hanya memperluas cakupan perlindungan so sial bagi pekerja pasca-PHK, tetapi juga mengubah paradigma dari sekadar kompensasi menuju pemberdayaan dan peningkatan kapasitas kerja. Dengan sistem yang terintegrasi dan pembiayaan yang berkelanjutan, program ini berpotensi menjadi instrumen penting dalam reformasi ketenagakerjaan nasional.

Pendekatan yang diterapkan dalam UU No. 6 Tahun 2023 mencerminkan pergeseran paradigma perlindungan ketenagakerjaan dari yang bersifat kompensatoris menjadi transformatif. Artinya penamun juga untuk membekali pekerja dengan keterampilan baru agar mampu beradaptasi dalam dinamika pasar kerja yang semakin kompetitif. Pelatihan kerja yang disediakan dalam skema JKP tidak hanya menjadi solusi jangka pendek, juga menjadi solusi yang berkelanjutan untuk

meningkatkan kualitas sumber daya manusia.¹⁴ Hal ini sangat penting dalam menghadapi tantangan ketenagakerjaan di era digital dan globalisasi, di mana keterampilan dan adaptabilitas menjadi faktor utama dalam mempertahankan daya saing tenaga kerja.

Keterlibatan negara melalui BPJS Ketenagakerjaan sebagai pelaksana skema JKP menegaskan tanggung jawab negara dalam menjamin hak sosial-ekonomi warga negara, sebagaimana diamanatkan oleh UUD 1945. Ini sekaligus memperkuat prinsip negara kesejahteraan (welfare state), yang mana menempatkan perlindungan sosial sebagai bagian integral dari sistem ketenagakerjaan nasional. Dengan sistem yang lebih terstruktur dan prosedur klaim yang transparan, skema JKP dinilai mampu memberikan jaminan rasa aman bagi pekerja dalam menghadapi risiko kehilangan pekerjaan.¹⁵

Dengan adanya dasar hukum yang kuat dalam UU No. 6 Tahun 2023, skema JKP tidak hanya memberikan perlindungan sementara, tetapi juga membuka peluang peningkatan mobilitas vertikal pekerja, khususnya bagi mereka yang sebelumnya hanya mengandalkan keterampilan dasar. Program ini juga dapat menjadi instrumen penting dalam mengurangi pengangguran terbuka, sekaligus mendorong terwujudnya keadilan sosial dalam hubungan industrial.

B. Dampak Pemberlakuan JKP di Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Terhadap Perlindungan Sosial dan Kesejahteraan Pekerja yang Terkena PHK

Pemberlakuan Jaminan JKP telah diatur dalam UU No. 6 Tahun 2023 memiliki banyak manfaat besar bagi pekerja yang mengalami PHK. Metode ini diciptakan sebagai tanggapan

¹⁴ Mayzura Kamila Sukma, Kezia Ananda Restu, and Gracia Tirta Imanuella, "Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168 / PUU-XXI / 2023 : Analisis Pergeseran Paradigma Ketenagakerjaan Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168 / PUU-XXI / 2023 : Analisis Pergeseran Paradigma Ketenagakerjaan Terkait Pe" 2, no. 1 (2025).

¹⁵ Aji rahman Halim, "Sistem Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan Dalam Konsep Negara Kesejahteraan (Welfare State)," *Journal Presumption of Law* 3, no. 2 (2021): 206–20, <https://doi.org/10.31949/jpl.v3i2.1496>.

langsung terhadap kebutuhan akan sistem perlindungan sosial yang lebih inklusif dan berkelanjutan, terutama dalam menghadapi tantangan ketenagakerjaan yang semakin kompleks dan berubah-ubah. Program JKP menawarkan pendekatan yang jauh lebih komprehensif dibandingkan dengan versi sebelumnya dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hanya membantu perlindungan finansial seperti kompensasi uang tunjangan masa akhir kerja, uang penghargaan, dan penggantian hak.¹⁶

Supaya agar bisa memenuhi kebutuhan karyawan secara menyeluruh, perlindungan yang diberikan tidak hanya mencakup uang, tetapi juga akses ke layanan penempatan tenaga kerja dan pelatihan kerja. Selain itu, program ini lebih sesuai dengan pasar tenaga kerja kontemporer yang menuntut fleksibilitas, keterampilan baru, dan siap untuk transformasi. Dengan kata lain, JKP dimaksudkan untuk memberikan perlindungan pasif dan mendorong pekerja yang terkena PHK untuk kembali ke pekerjaan dengan skill bekerja yang lebih baik. Oleh karena itu, UU No. 6 Tahun 2023 menetapkan JKP yang menjadi suatu langkah maju menuju reformasi sistem perlindungan ketenagakerjaan nasional. Pemberlakuan system ini menciptakan beberapa manfaat bagi pekerja pasca-PHK untuk paling tidak bertahan hidup.¹⁷

1. Perlindungan Finansial

Salah satu dampak paling nyata dan langsung yang dialami oleh pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja adalah peningkatan perlindungan finansial melalui program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Karena pekerja tidak lagi memiliki pekerjaan utama mereka, skema ini memberikan rasa aman yang lebih besar kepada mereka. Sistem perlindungan ketenagakerjaan sebelumnya, yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hanya memberikan

¹⁶ Wilopo Husodo, "Pengecualian Penerimaan Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan Bagi Pekerja Yang Mengalami PHK Karena Cacat Total Tetap" 8, no. 4 (2025): 749–65.

¹⁷ Muhamad Azhar, "Prospek Pemberian Jaminan Kehilangan Pekerjaan Guna Memberikan Perlindungan Hak Pekerja Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan," *Online Administrative Law & Governance Journal* 5, no. 1 (2022): 2621–2781.

pesancong, penggantian hak, dan uang apresiasi. Ketidakpastian muncul karena ketiga komponen tersebut bersifat satu kali dan sangat bergantung pada kondisi keuangan perusahaan serta keberhasilan proses negosiasi antara pekerja dan pengusaha.

Sering kali jumlah yang diterima pekerja tidak memadai untuk mencukupi kebutuhan dasar sehari-hari, terlebih ketika proses mencari pekerjaan baru berlangsung lebih lama dari yang diperkirakan. Akibatnya, banyak pekerja yang mengalami tekanan ekonomi berkepanjangan hingga berisiko jatuh ke dalam kemiskinan.¹⁸ Dengan hadirnya JKP, negara mengambil peran lebih aktif dalam memastikan keberlangsungan hidup pekerja melalui pemberian manfaat uang tunai secara berkala selama masa transisi, yaitu hingga enam bulan setelah PHK. Hal ini tidak hanya meringankan beban ekonomi pekerja dan keluarganya, tetapi juga memberikan ruang psikologis yang lebih stabil untuk merencanakan langkah ke depan, seperti mengikuti pelatihan kerja atau mencari peluang kerja baru dengan lebih tenang dan terarah.

Bantuan ini diberikan dalam bentuk uang tunai secara berkala selama jangka waktu tertentu, yang umumnya berlangsung hingga enam bulan. Nilai bantuan ini memang tidak sebesar gaji bulanan, tetapi cukup menutupi kebutuhan pokok. Dengan demikian pekerja tetap memiliki sumber pendapatan sementara waktu, sehingga tidak langsung terjerumus dalam kondisi kemiskinan mendadak akibat kehilangan penghasilan utama.

2. Akses Pelatihan Kerja

Salah satu aspek terpenting dari Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) adalah akses terhadap program pelatihan dan peningkatan keterampilan (reskilling dan upskilling), yang sebelumnya tidak tersedia

¹⁸ Jurnal Hukum, "PROGRAM JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA / BURUH YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI" 10 (2024): 31-44.

dalam skema jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia. Sebelum hadirnya program JKP, pekerja yang mengalami PHK umumnya hanya mengandalkan pengalaman kerja atau keterampilan yang telah dimiliki, tanpa adanya dukungan struktural dari negara untuk memperoleh keterampilan baru yang sesuai dengan perubahan kebutuhan pasar kerja. Kondisi ini menyulitkan mereka untuk bersaing di dunia kerja yang terus berkembang, terutama dengan adanya transformasi digital, otomatisasi, dan perubahan sektor industri.

Dengan diintegrasikannya pelatihan kerja ke dalam program JKP, pemerintah secara aktif mendorong peningkatan kapasitas individu agar tidak hanya terlindungi secara finansial, tetapi juga memiliki kemampuan baru yang relevan dan adaptif terhadap perkembangan industri. Program pelatihan ini dirancang untuk menjembatani kesenjangan keterampilan (skills gap) yang dihadapi pekerja pasca-PHK, sehingga mereka dapat segera reintegrasi ke dunia kerja dengan kompetensi yang lebih baik. Melalui kolaborasi dengan lembaga pelatihan kerja dan penyedia layanan pasar kerja, pelatihan dalam skema JKP tidak hanya bersifat formal dan teoritis, tetapi juga berbasis praktik dan kebutuhan riil lapangan.¹⁹

Dengan demikian, program ini berfungsi sebagai instrumen strategis yang tidak hanya mengurangi angka pengangguran, tetapi juga memperkuat daya saing dan mobilitas tenaga kerja Indonesia dalam jangka panjang. Pelatihan yang disediakan oleh JKP meliputi reskilling (pembelajaran keterampilan baru) dan upskilling (peningkatan keterampilan yang sudah dimiliki), yang sangat relevan dengan tuntutan industri saat ini. Program ini mengantisipasi pergeseran kebutuhan keterampilan di pasar tenaga kerja, baik yang disebabkan oleh transformasi digital, perubahan teknologi, maupun sektor industri yang berkembang. Misalnya, pekerja yang

¹⁹ Ricana AjiGantha, "Perkembangan Ekonomi Digital Dan Dampaknya Terhadap Perekonomian Indonesia," *Kompasiana*, 2022, 51–70.

sebelumnya bekerja di sektor manufaktur dapat mengikuti pelatihan untuk beralih ke sektor teknologi atau layanan, dengan mempelajari keterampilan digital atau keterampilan manajerial yang lebih fleksibel.

3. Kesejahteraan Mental dan Emosional

Penerapan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) tidak hanya berfokus pada kesejahteraan ekonomi pekerja, namun memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan mental dan emosional mereka. Ketidakpastian ekonomi yang muncul akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) sering kali memicu berbagai permasalahan psikologis seperti kecemasan, stres berat, bahkan depresi. Hal ini terjadi karena kehilangan pekerjaan tidak hanya berarti kehilangan sumber pendapatan utama yang menopang kehidupan sehari-hari, tetapi juga kehilangan peran sosial, rasa percaya diri, dan arah hidup. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kesejahteraan kerja tidak hanya berarti memberikan fasilitas fisik yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman dan aman, tetapi juga melibatkan kebijakan yang mendukung kesehatan mental pekerja, seperti program kesejahteraan psikologis dan kerja yang fleksibel. Prinsip kesejahteraan ini bertujuan agar pekerja dapat bekerja secara maksimal tanpa merasa terbebani secara fisik atau emosional.²⁰

Pekerja yang mengalami PHK cenderung merasa terisolasi, tidak memiliki kepastian masa depan, dan mengalami tekanan sosial maupun keluarga yang semakin besar. Ketidakpastian ini dapat memperburuk kondisi psikologis, menurunkan motivasi, serta menghambat kemampuan individu dalam membuat keputusan rasional dan merencanakan masa depan dengan lebih tenang dan realistik. Dengan adanya jaminan pendapatan dari program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), pekerja merasa lebih aman secara finansial karena

²⁰ Pengaruh Pemutusan et al., "KARYAWAN UMKM DI LAMPUNG TIMUR PADA ERA PANDEMIC COVID 19 Susi Sulastri," 2020, 1–12.

mereka tidak perlu langsung menghadapi guncangan ekonomi yang drastis setelah kehilangan pekerjaan. Bantuan uang tunai yang diberikan secara berkala selama masa transisi memberikan ruang bernapas bagi pekerja untuk menata kembali kehidupannya, sekaligus memperpanjang waktu pencarian kerja tanpa harus terburu-buru mencari lapangan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan serta kebutuhan mereka. Hal ini sangat penting untuk menghindari terjebaknya pekerja dalam lingkaran pekerjaan informal atau upah rendah hanya demi bertahan hidup.²¹

Dengan adanya akses yang difasilitasi oleh JKP terhadap program pelatihan kerja dan peningkatan keterampilan (reskilling dan upskilling), pekerja memiliki peluang nyata untuk memperbarui atau bahkan mengubah jalur karier mereka sesuai dengan kebutuhan industri yang berkembang. Pelatihan ini bukan hanya meningkatkan daya saing tenaga kerja di pasar, tetapi juga mendorong pekerja untuk membangun kepercayaan diri dan motivasi dalam menghadapi tantangan baru. Kombinasi antara dukungan finansial dan pengembangan kapasitas ini menciptakan rasa aman psikologis serta membangun kembali harapan masa depan yang lebih baik.

4. Partisipasi Sosial

Program JKP memiliki dampak sistemik yang signifikan terhadap perubahan ekosistem ketenagakerjaan nasional selain memberikan perlindungan kepada pekerja yang terkena PHK. Lebih dari sekadar jaring pengaman sosial, JKP menjadi instrumen strategis yang mendorong terciptanya tatanan ketenagakerjaan yang lebih formal, inklusif, dan berkelanjutan. Melalui pendekatan insentif berbasis manfaat, program ini merangsang baik pekerja maupun pengusaha untuk lebih aktif mengikuti kegiatan

²¹ Ricana AjiGantha, "Perkembangan Ekonomi Digital Dan Dampaknya Terhadap Perekonomian Indonesia."

kepesertaan program jaminan sosial secara komprehensif. Jika sebelumnya keterlibatan dalam BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan sering kali dipandang sebagai beban administratif atau beban biaya tambahan, kini JKP mengubah perspektif tersebut menjadi kebutuhan strategis demi kepastian perlindungan jangka panjang.

Manfaat konkret seperti bantuan uang tunai, akses pelatihan kerja yang terstruktur, serta layanan informasi pasar kerja yang terkoneksi secara digital menjadi daya tarik tersendiri yang mendorong pekerja untuk memastikan status keikutsertaannya aktif dan berkelanjutan. Di sisi lain, pengusaha mulai menyadari bahwa kepatuhan terhadap regulasi jaminan sosial bukan hanya kewajiban hukum, tetapi juga faktor penentu dalam membangun hubungan industrial yang sehat, stabil, dan profesional. Perusahaan yang taat pada sistem ini cenderung lebih dipercaya oleh tenaga kerja dan memiliki daya saing yang memiliki standar tinggi dalam menarik sumber daya manusia berkualitas. Kehadiran JKP juga memperkuat budaya kerja formal dengan mempersempit ruang gerak praktik ketenagakerjaan informal, yang selama ini menjadi tantangan laten dalam pembangunan ketenagakerjaan nasional.²² JKP tidak hanya memiliki fungsi menjadi program perlindungan sosial, tetapi juga sebagai katalisator menuju sistem ketenagakerjaan Indonesia yang lebih tertib, terstruktur, dan berkeadilan.

Dengan menjadikan keikutsertaan dalam jaminan sosial sebagai prasyarat untuk mendapatkan manfaat JKP, negara secara tidak langsung mendorong transformasi struktur ketenagakerjaan menuju formalisasi. Hal ini memiliki implikasi positif terhadap pencatatan tenaga kerja, perluasan cakupan perlindungan sosial, serta peningkatan kepatuhan terhadap norma-norma ketenagakerjaan. Dengan kata lain, JKP tidak

²² Nikmah Dalimunthe and Ade Vitria, "Perkembangan Dan Perlindungan Pekerja: Analisis Perubahan Hukum Bisnis Ketenagakerjaan Di Indonesia," *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 4, no. 3 (2024): 11416–30.

hanya melindungi pekerja yang kehilangan pekerjaan, tetapi juga mereformasi fondasi ekosistem kerja secara berkelanjutan.

5. Peningkatan Akuntabilitas Perusahaan

Pemberlakuan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) turut meningkatkan akuntabilitas perusahaan dalam sistem perlindungan ketenagakerjaan di Indonesia. Sebelum diberlakukannya UU No. 6 Tahun 2023 pengaturan mengenai tanggung jawab perusahaan pasca-PHK masih bersifat umum dan cenderung minim dalam hal penegakan, serta tidak memberikan konsekuensi hukum yang tegas apabila dilanggar. Akibatnya, tidak sedikit pekerja yang mengalami PHK tidak memperoleh hak mereka secara layak, seperti pesangon yang sesuai, bantuan transisi, atau akses terhadap skema jaminan sosial secara menyeluruh. Ketimpangan ini diperparah oleh lemahnya mekanisme pengawasan dan kurangnya transparansi data ketenagakerjaan di tingkat perusahaan.

Dengan diterapkannya program JKP, perusahaan kini diwajibkan untuk secara aktif dan bertanggung jawab mendaftarkan seluruh pekerja mereka dalam program jaminan sosial secara lengkap, mencakup BPJS Ketenagakerjaan (program JKK, JKM, dan JHT) serta BPJS Kesehatan. Hal ini menjadi prasyarat mutlak agar pekerja dapat memenuhi syarat kepesertaan dan mengakses manfaat JKP, seperti bantuan tunai, pelatihan kerja, dan layanan informasi pasar pekerjaan. Kewajiban administratif tersebut mendorong perusahaan untuk lebih disiplin dalam pelaporan ketenagakerjaan, pencatatan upah yang akurat, serta pembayaran iuran secara tepat waktu dan transparan. Keterlibatan aktif perusahaan dalam skema JKP memperkuat budaya kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan dan menciptakan standar praktik yang lebih profesional dan berkeadilan dalam hubungan industrial. Melalui mekanisme kontrol yang lebih terintegrasi yang dilakukan oleh BPJS dan pengawasan pemerintah, JKP mendorong terbentuknya

ekosistem ketenagakerjaan yang akuntabel, inklusif, dan mendukung keberlangsungan perlindungan pekerja secara berkelanjutan. Selain itu, pemerintah turut menanggung sebagian iuran program JKP, tetapi tetap menempatkan perusahaan sebagai pihak yang memiliki tanggung jawab dalam proses administratif dan pelaporan. Dengan demikian, transparansi dan keterlacakkan data pekerja menjadi lebih terjamin. Skema ini mendorong perusahaan untuk lebih tertib dalam memenuhi kewajiban normatif, seperti pelaporan hubungan kerja, pencatatan upah secara benar, dan pembayaran iuran tepat waktu. Kewajiban tersebut diawasi oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan BPJS, sehingga tercipta ekosistem ketenagakerjaan yang lebih tertib, akuntabel, dan berkeadilan. Selain memberikan perlindungan kepada pekerja, hal ini juga menciptakan level playing field yang sehat antar perusahaan, di mana kepatuhan hukum menjadi standar bersama dalam praktik hubungan industrial.

Secara keseluruhan, Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) bukan hanya menjadi solusi pasca-PHK yang bersifat sementara, tetapi juga merupakan langkah strategis dalam membangun sistem ketenagakerjaan nasional yang lebih adil, adaptif, dan berkelanjutan. Melalui rencana yang menggabungkan bantuan finansial, pelatihan kerja, dan akses ke data pasar tenaga kerja, JKP memberikan pendekatan perlindungan yang tidak sekadar kompensatoris, tetapi juga memberdayakan pekerja untuk kembali aktif di dunia kerja dengan kapasitas unggul. Pemberlakuan JKP dalam UU No. 6 tahun 2023 mencerminkan komitmen negara dalam melakukan reformasi perlindungan ketenagakerjaan yang adaptif terhadap tantangan globalisasi, transformasi digital, dan dinamika pasar kerja yang semakin kompleks. Skema ini juga mempertegas peran negara dalam menjamin hak-hak sosial dan ekonomi warga negara sesuai amanat konstitusi, serta menegaskan keberpihakan pada keadilan sosial dalam hubungan industrial.

Di tengah ketidakpastian ekonomi, gelombang digitalisasi, dan tingginya risiko PHK akibat disrupti sektor industri, JKP

hadir sebagai jaring pengaman yang memberikan rasa aman finansial dan emosional bagi pekerja, sekaligus menjadi instrumen pemberdayaan untuk memperkuat daya saing tenaga kerja Indonesia. Dengan implementasi yang konsisten, inklusif, dan berbasis kolaborasi antara pemerintah, dunia usaha, dan pekerja, JKP memiliki potensi besar dalam membentuk ekosistem ketenagakerjaan yang resilien dan inklusif di masa depan.

Untuk memastikan keberhasilan program ini, dibutuhkan sinergi lintas sektor yang kuat dan berkelanjutan. Pemerintah berperan sebagai regulator yang tidak hanya menetapkan kebijakan, tetapi juga bertanggung jawab dalam melakukan pengawasan, evaluasi, dan penyempurnaan sistem agar program JKP dapat berjalan sesuai tujuan. Dunia usaha memegang peran strategis sebagai pelaksana tanggung jawab sosial yang diwujudkan melalui kepatuhan terhadap regulasi, pendaftaran pekerja dalam sistem jaminan sosial, serta keterlibatan aktif dalam mendukung peningkatan kapasitas tenaga kerja. Di sisi lain, pekerja menjadi subjek perlindungan sekaligus aktor utama yang harus memiliki kesadaran dan partisipasi aktif dalam memastikan hak-hak jaminan sosialnya terpenuhi. Kolaborasi ketiga elemen ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga harus dibangun atas dasar komitmen bersama untuk memperkuat sistem ketenagakerjaan nasional.

Jika sinergi ini dikelola secara efektif, transparan, dan inklusif, maka program JKP akan mampu memperkuat ketahanan pekerja dalam menghadapi risiko kehilangan pekerjaan, sekaligus membuka peluang mobilitas vertikal melalui peningkatan keterampilan dan daya saing. Lebih jauh, JKP akan menjadi pilar penting dalam membangun fondasi pasar kerja yang lebih resilien, adil, dan adaptif terhadap perubahan ekonomi global maupun domestik. Dengan demikian, implementasi JKP tidak hanya menjadi solusi jangka pendek atas PHK, tetapi juga bagian integral dari reformasi sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan dan berorientasi pada kesejahteraan jangka panjang.

Conclusion

Pemberlakuan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 merupakan terobosan penting dalam sistem perlindungan ketenagakerjaan Indonesia. Program ini tidak hanya memberikan perlindungan finansial sementara bagi pekerja yang terkena PHK, tetapi juga mencakup akses terhadap pelatihan kerja dan informasi pasar kerja, yang dirancang untuk mempercepat reintegrasi pekerja ke dunia kerja. Dengan dukungan pembiayaan dari redistribusi iuran JKK dan JKM serta subsidi APBN, JKP hadir sebagai jaring pengaman sosial yang lebih komprehensif dan berkelanjutan dibandingkan sistem perlindungan sebelumnya yang hanya bersifat kompensatoris.

Secara lebih luas, skema JKP berdampak pada peningkatan kesejahteraan mental dan emosional pekerja, mendorong partisipasi aktif dalam program jaminan sosial, memperkuat formalitas dalam hubungan kerja, serta meningkatkan akuntabilitas perusahaan terhadap kewajiban normatifnya. JKP mencerminkan pergeseran paradigma perlindungan tenaga kerja dari pendekatan reaktif menjadi pendekatan transformatif dan pemberdayaan. Dengan pengelolaan yang efektif dan sinergi antar pemangku kepentingan, program ini berpotensi menjadi pilar utama dalam membangun ekosistem ketenagakerjaan yang lebih adaptif, adil, dan inklusif di Indonesia.

References

- Abrianto, Bagus Oktafian, and Samuel Dharma Putra Nainggolan. "Karakteristik Perizinan Berusaha Berdasarkan Uu Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang." *Al-Amwal : Journal of Islamic Economic Law* 8, no. 2 (2023): 57–71. <https://doi.org/10.24256/alw.v8i2.4159>.
- Agus, Dede. "Perlindungan Hukum Pekerja Di Bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasca Berlakunya PERPU Cipta Kerja." *Yustisia Tirtayasa : Jurnal Tugas Akhir* 3, no. 3 (2023): 256. <https://doi.org/10.51825/hta.v3i3.22136>.
- Azhar, Muhamad. "Prospek Pemberian Jaminan Kehilangan Pekerjaan Guna Memberikan Perlindungan Hak Pekerja Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan." *Online Administrative Law & Governance Journal* 5, no. 1 (2022): 2621–2781.
- Bloom, Nicholas, and John Van Reenen. "Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Jkp) Dalam Perspektif Belanja Negara Jkp." *Jurnal Ketenagakerjaan* 15, no. 1 (2013): 89. <http://www.nber.org/papers/w16019>.
- Dalimunthe, Nikmah, and Ade Vitria. "Perkembangan Dan Perlindungan Pekerja: Analisis Perubahan Hukum Bisnis Ketenagakerjaan Di Indonesia." *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 4, no. 3 (2024): 11416–30.
- Habibi, Nugroho. "TRANSFER KEBIJAKAN DALAM JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN" 8, no. 1 (2025): 221–32.
- Halim, Aji rahman. "Sistem Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan Dalam Konsep Negara Kesejahteraan (Welfare State)." *Journal Presumption of Law* 3, no. 2 (2021): 206–20. <https://doi.org/10.31949/jpl.v3i2.1496>.
- Hukum, Jurnal. "PROGRAM JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA / BURUH YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI" 10 (2024): 31–44.

- Husodo, Wilopo. "Pengecualian Penerimaan Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan Bagi Pekerja Yang Mengalami PHK Karena Cacat Total Tetap" 8, no. 4 (2025): 749–65.
- Mustika, Ayu, Fajar Ifan Dolly, and Ikhsan Alfarisi. "Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Muara Bungo)." *Jurnal STIA Bengkulu : Committe to Administration for Education Quality* 9, no. 1 (2023): 35–42. <https://doi.org/10.56135/jsb.v9i1.64>.
- Pemutusan, Pengaruh, Hubungan Kerja, P H K Dan, Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi, Ilmu Ekonomi, and Lantim Way. "KARYAWAN UMKM DI LAMPUNG TIMUR PADA ERA PANDEMIC COVID 19 Susi Sulastri," 2020, 1–12.
- Republik, Dewan Perwakilan Rakyat. "Analisis Yuridis Terhadap Undang-Undang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang—" 9, no. 3 (2023): 428–47.
- Ricana AjiGantha. "Perkembangan Ekonomi Digital Dan Dampaknya Terhadap Perekonomian Indonesia." *Kompasiana*, 2022, 51–70.
- Shalihah, Aini, and Lian Fawahan. "Implementasi Demokrasi Ekonomi Sejak Diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi UU." *Jurist-Diction* 6, no. 2 (2023): 231–46. <https://doi.org/10.20473/jd.v6i2.42353>.
- Sholehah, Isma Wardatus, and Nurul Nadira. "Perlindungan Hukum Teknis Perizinan Terhadap Investor Berdasar UU No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang." *National Multidisciplinary Sciences* 2, no. 4 (2023): 334–38. <https://doi.org/10.32528/nms.v2i4.312>.
- Sukma, Mayzura Kamila, Kezia Ananda Restu, and Gracia Tirta Imanuella. "Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168 / PUU-XXI / 2023 : Analisis Pergeseran Paradigma

Ketenagakerjaan Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168 / PUU-XXI / 2023 : Analisis Pergeseran Paradigma Ketenagakerjaan Terkait Pe" 2, no. 1 (2025).

Tazkiyatun Nisa, Humairoh, Guruh Novan Aldianto, and Politeknik Ketenagakerjaan. "Optimalisasi Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) Bagi Karyawan PKWT' Eka Saputra." *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi (JUMIA)* 2, no. 1 (2023): 2963–5047.

Wibowo, Rudi Febrianto, and Ratna Herawati. "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak." *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, no. 1 (2021): 109–20. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>.

DECLARATION OF CONFLICTING INTERESTS

Please state any conflicting interests of this publication and research. If there is no, please type: The authors state that there is no conflict of interest in the publication of this article.

FUNDING INFORMATION

Please provide information for funding assistance. If there is no funding assistance, please type: None

ACKNOWLEDGMENT

Contains acknowledgments to funding institutions, and/or individuals who have assisted in conducting research and writing manuscripts. Recognize those who helped in the research, especially funding supporter of your research. Include individuals who have assisted you in your study: Advisors,

Financial support, or may other parties have involved on the research.

HISTORY OF ARTICLE

Submitted : January 28, 2025

Revised : March 15, 2025

Accepted : June 30, 2025

Published : July 21, 2025

Notification

Starting from the 2024 issue, our journal has transitioned to a new platform for an enhanced reading experience. All new articles and content will now be available on this updated site. However, we would like to assure you that archived issues from 2021 to 2023 are still accessible via the previous site. You can view these editions by visiting the following link:

<https://journal.unnes.ac.id/sju/lsr/issue/archive>