

**Ranah Research**
Journal of Multidisciplinary Research and Development
082170743613 | ranahresearch@gmail.com | <https://jurnal.ranahresearch.com>

E-ISSN: 2655-0865



DOI: <https://doi.org/10.38035/rj.v7i5>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Peningkatan Implementasi Jaminan Kehilangan Pekerjaan dari Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Achmad Faisal¹

¹ Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, Indonesia, ichal92@yahoo.com

Corresponding Author: ichal92@yahoo.com¹

Abstract: *Job Loss Guarantee (JKP) is a program aimed at providing protection for workers who experience termination of employment (PHK). This program is regulated under Government Regulation No. 37 of 2021 as part of labor reform in the Job Creation Law. This article discusses the needs, benefits, and supervision of JKP implementation, highlighting the obstacles in benefit disbursement that workers still face. Through normative legal research methods, it was found that JKP implementation still has several administrative barriers that need to be improved to function more effectively.*

Keyword: *Job Loss Guarantee, BPJS, Employment, Termination, Social Protection*

Abstrak: Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) merupakan program yang bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Program ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 sebagai bagian dari reformasi ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Artikel ini membahas kebutuhan, manfaat, serta pengawasan implementasi JKP, dengan menyoroti kendala dalam pencairan manfaat yang masih dihadapi pekerja. Melalui metode penelitian hukum normatif, ditemukan bahwa implementasi JKP masih memiliki beberapa hambatan administratif yang perlu diperbaiki agar dapat berjalan lebih efektif.

Kata Kunci: Jaminan Kehilangan Pekerjaan, BPJS, Ketenagakerjaan, PHK, Perlindungan Sosial

PENDAHULUAN

Ketidakpastian dalam dunia kerja menjadi salah satu tantangan utama dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Dinamika pasar tenaga kerja, perkembangan teknologi, serta kondisi ekonomi yang fluktuatif sering kali memaksa perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerjanya. PHK tidak hanya berdampak pada aspek psikologis individu, tetapi juga membawa konsekuensi serius terhadap kondisi ekonomi rumah tangga, terutama dalam ketiadaan jaminan pendapatan pasca-kerja.

Sebagai respons terhadap persoalan tersebut, pemerintah melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan memperkenalkan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Program ini dirancang sebagai bagian dari sistem perlindungan sosial

nasional, dengan tujuan utama memberikan bantuan berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan. Namun demikian, implementasi JKP di lapangan belum berjalan secara optimal. Berbagai kendala masih ditemukan, seperti kompleksitas persyaratan administratif, rendahnya tingkat pemahaman masyarakat mengenai manfaat program, serta minimnya sosialisasi dari pihak penyelenggara.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis urgensi program JKP dalam memberikan perlindungan sosial bagi pekerja terdampak PHK, mengevaluasi efektivitas implementasinya berdasarkan regulasi yang berlaku, serta mengidentifikasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaannya.

METODE

Kajian ini menggunakan pendekatan hukum yuridis normatif dengan menelaah peraturan perundang-undangan sebagai sumber hukum primer, termasuk Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program JKP. Data juga diperoleh dari literatur sekunder seperti jurnal ilmiah dan laporan kebijakan terkait, guna memberikan gambaran menyeluruh terhadap pelaksanaan program ini secara normatif dan faktual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) merupakan program perlindungan sosial yang memiliki dasar hukum kuat dalam sistem ketenagakerjaan nasional. Program ini pertama kali diperkenalkan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021. Melalui regulasi ini, JKP dimaksudkan sebagai perlindungan bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK dengan skema manfaat berupa bantuan uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.

Sesuai Pasal 3 PP No. 37 Tahun 2021, pekerja yang berhak mendapatkan manfaat JKP adalah peserta yang telah memenuhi syarat iuran, usia kerja, dan status kepesertaan aktif. Manfaat JKP bertujuan untuk memastikan pekerja tetap memiliki daya tahan ekonomi pasca-PHK, serta mempercepat proses re-entry ke pasar kerja formal.

Dalam praktiknya, implementasi JKP masih menghadapi tantangan administratif yang signifikan. Proses verifikasi status PHK, kepesertaan aktif, dan iuran sering kali memakan waktu lama karena belum terintegrasinya sistem informasi antara BPJS Ketenagakerjaan, Disnaker, dan perusahaan. Hal ini berdampak langsung terhadap keterlambatan pencairan bantuan uang tunai, yang seharusnya diterima pekerja paling lambat satu bulan setelah PHK.

Lebih lanjut, pelatihan kerja yang disediakan oleh JKP masih terbatas pada sektor-sektor tertentu dan belum menyentuh kebutuhan spesifik pekerja berdasarkan latar belakang kompetensi mereka. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2023, dari sekitar 41.000 peserta yang mengajukan manfaat pelatihan JKP, hanya 28% yang mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan latar belakang keahlian (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2023).

Diperlukan pembaruan strategi implementasi yang mengedepankan integrasi layanan digital antar-lembaga, serta penyusunan kurikulum pelatihan kerja yang lebih adaptif dan berbasis *demand-driven*. Langkah ini akan mempercepat realisasi manfaat JKP dan mendukung tujuan reformasi ketenagakerjaan nasional.

JKP diatur dalam PP No. 37 Tahun 2021 sebagai implementasi dari UU Cipta Kerja. Pekerja yang terkena PHK berhak mendapatkan manfaat berupa, **bantuan Uang Tunai** selama maksimal 6 bulan, **akses Informasi Pasar Kerja** untuk mempercepat rekrutmen ulang dan **pelatihan kerja** guna meningkatkan keterampilan mereka.

Namun, kendala administratif seperti proses verifikasi yang panjang dan persyaratan dokumen yang kompleks menjadi hambatan utama dalam pencairan manfaat JKP. Beberapa tantangan yang di hadapi dalam implementasi Jaminan Kehilangan Pekerjaan ini cukup

banyak dan meskipun Jaminan Kehilangan Pekerjaan telah diatur secara normatif melalui PP No. 37 Tahun 2021, dalam praktiknya pelaksanaan program ini masih menghadapi sejumlah tantangan yang menghambat efektivitasnya. Berdasarkan hasil studi literatur dan laporan pemantauan oleh lembaga pengawas ketenagakerjaan, terdapat beberapa persoalan utama yang mengemuka, antara lain: kurangnya Sosialisasi Program terhadap banyak pekerja dan pemberi kerja belum sepenuhnya memahami mekanisme dan manfaat dari program JKP. Sosialisasi oleh BPJS Ketenagakerjaan masih terbatas pada kanal digital, sementara mayoritas pekerja formal di sektor padat karya belum memiliki literasi digital yang memadai untuk mengakses informasi tersebut (BPJS Ketenagakerjaan, 2023). Akibatnya, pekerja yang mengalami PHK tidak segera mendaftarkan klaim manfaat atau bahkan tidak mengetahui hak mereka atas program ini.

Kemudian juga prosedur administratif yang rumit dan proses verifikasi klaim JKP masih memerlukan dokumen yang cukup banyak, seperti surat PHK, bukti kepesertaan aktif, serta histori upah. Hal ini sering kali menimbulkan keterlambatan dalam pencairan manfaat, terutama bagi pekerja yang diberhentikan secara tiba-tiba atau tanpa prosedur PHK formal. Prosedur semacam ini bertolak belakang dengan semangat perlindungan sosial yang cepat dan tanggap. (Harahap, 2022) Di samping itu juga terdapat kepatuhan Perusahaan yang rendah, meskipun program JKP bersifat wajib bagi perusahaan yang telah mendaftarkan pekerjaannya ke BPJS Ketenagakerjaan, dalam praktiknya masih ditemukan perusahaan yang tidak membayar iuran JKP secara rutin atau bahkan tidak mendaftarkan pekerjaannya sama sekali. Ketidakkonsistenan ini menyebabkan pekerja tidak dapat mengakses manfaat ketika terjadi PHK. Hal ini diperparah dengan lemahnya mekanisme pengawasan oleh pengawas ketenagakerjaan di tingkat daerah.

Di samping manfaat uang, pelatihan kerja yang di rasa belum tepat sasaran. Salah satu pilar utama JKP adalah pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan pasca-PHK. Namun, sejumlah pelatihan yang disediakan dinilai belum responsif terhadap kebutuhan pasar kerja. Dalam beberapa kasus, pelatihan yang ditawarkan tidak relevan dengan latar belakang keterampilan peserta, sehingga tidak memberikan dampak signifikan dalam proses reintegrasi ke dunia kerja.

Berbagai tantangan ini menunjukkan bahwa keberhasilan program JKP tidak hanya tergantung pada regulasi yang baik, tetapi juga pada efektivitas implementasi dan pengawasan. Diperlukan sinergi yang lebih kuat antara pemerintah, BPJS Ketenagakerjaan, perusahaan, dan pekerja untuk memastikan tujuan program tercapai.

Beberapa rekomendasi agar program Jaminan Kehilangan Pekerjaan ini dapat berjalan secara optimal sebagai bentuk perlindungan sosial ketenagakerjaan, diperlukan sejumlah langkah strategis yang menyasar kelemahan-kelemahan dalam implementasi. Berdasarkan hasil analisis normatif dan temuan empiris, beberapa rekomendasi yang dapat diusulkan antara lain: penyederhanaan prosedur klaim manfaat, Salah satu langkah mendesak adalah mempercepat dan menyederhanakan proses pengajuan manfaat JKP. BPJS Ketenagakerjaan perlu mengembangkan sistem digital terpadu yang terhubung langsung dengan data ketenagakerjaan di tingkat perusahaan dan pemerintah daerah, sehingga proses verifikasi tidak lagi sepenuhnya bergantung pada dokumen manual dari pekerja (BPJS Ketenagakerjaan, 2023). Penggunaan teknologi seperti *single sign-on* atau integrasi dengan *data cloud* Disnaker dapat mempercepat validasi klaim. Kemudian penguatan sosialisasi dan literasi JKP Pemerintah, melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan BPJS Ketenagakerjaan, perlu meningkatkan sosialisasi secara masif dan inklusif. Tidak hanya melalui media digital, tetapi juga melalui pelatihan tatap muka, brosur di kawasan industri, dan kerja sama dengan serikat pekerja. Dengan pemahaman yang lebih baik, pekerja dapat lebih aktif dalam menuntut hak dan perusahaan lebih sadar akan kewajibannya (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2022) Peningkatan kapasitas lembaga penyelenggara. Agar layanan JKP dapat berjalan dengan efektif, diperlukan peningkatan kapasitas kelembagaan di tubuh BPJS

Ketenagakerjaan, khususnya pada divisi yang menangani klaim JKP. Peningkatan ini tidak hanya mencakup sumber daya manusia (SDM), tetapi juga sistem pelayanan publik yang responsif. Banyak keluhan dari pekerja yang menunjukkan bahwa proses konfirmasi status klaim memakan waktu berminggu-minggu, bahkan tanpa kejelasan status. Oleh karena itu, dibutuhkan mekanisme umpan balik (*feedback mechanism*) dan pelaporan keluhan yang transparan, seperti melalui *call center*, layanan pengaduan daring, dan integrasi dengan kanal pengawasan dari Kementerian Ketenagakerjaan. (BPJS Ketenagakerjaan, 2023)

Di samping dari perbaikan internal BPJS baik sistem dan sosialisasi perlu juga melakukan secara eksternal misalnya dengan memberikan sanksi administratif bagi perusahaan tidak patuh, Pengawasan atas kepatuhan perusahaan dalam mendaftarkan pekerja ke program JKP perlu ditingkatkan. Pemerintah dapat memberlakukan sanksi administratif yang lebih tegas bagi perusahaan yang tidak melaporkan kepesertaan JKP, misalnya berupa pembekuan izin usaha sementara atau denda administratif. Hal ini dapat memperkuat daya paksa regulasi sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 11 PP No. 37 Tahun 2021.

Disamping pendanaan ketika seorang karyawan kehilangan pekerjaannya, perlu juga membantu mencari pekerjaan terhadap karyawan yang kehilangan pekerjaan dengan cara memberikan pelatihan pekerjaan, disini perlu dilihat bagaimana melakukan reformasi kurikulum pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang diberikan dalam rangka JKP perlu disesuaikan dengan kebutuhan industri dan latar belakang keahlian pekerja. Pemerintah dapat menggandeng sektor swasta, lembaga pelatihan vokasi, dan kampus untuk menyusun kurikulum yang *demand-driven* serta mendukung transformasi digital tenaga kerja. Pelatihan berbasis *micro-credential* dan *certification programs* dapat menjadi model yang lebih relevan dalam meningkatkan daya saing pekerja pasca-PHK. Juga perlu adanya kolaborasi dengan pemerintah daerah dan lembaga sertifikasi. Penerima manfaat JKP yang telah mengikuti pelatihan kerja masih menghadapi kesulitan untuk masuk kembali ke pasar kerja, terutama karena kurangnya jembatan antara pelatihan dengan sertifikasi formal. Oleh sebab itu, perlu dibangun kolaborasi dengan Balai Latihan Kerja (BLK) daerah, Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), dan dunia industri agar peserta pelatihan memiliki kompetensi yang diakui secara nasional dan internasional. Hal ini sejalan dengan upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja pasca-pandemi COVID-19 yang mengalami pergeseran kebutuhan ke arah digitalisasi dan otomasi. Ini harus dilakukan evaluasi secara berkala dan keterlibatan akademisi. Pemerintah perlu melakukan evaluasi berkala terhadap implementasi program JKP dengan melibatkan pihak independen, termasuk kalangan akademisi dan organisasi masyarakat sipil. Evaluasi ini penting untuk menilai efektivitas kebijakan dan merancang intervensi yang lebih akurat berdasarkan data di lapangan. Tanpa evaluasi berbasis bukti, kebijakan JKP berisiko menjadi program seremonial yang tidak menyentuh akar permasalahan pekerja korban PHK.

Pemerintah perlu membuat regulasi seperti memberikan Insentif bagi perusahaan patuh. Selain sanksi, pemerintah juga dapat memberikan insentif bagi perusahaan yang patuh mendaftarkan pekerjaanya ke program JKP. Bentuk insentif dapat berupa pemotongan pajak, prioritas dalam pengadaan barang/jasa pemerintah, atau pengakuan sebagai perusahaan ramah ketenagakerjaan. Pendekatan *stick and carrot* ini dapat mendorong perusahaan menilai bahwa kepatuhan terhadap JKP adalah bagian dari reputasi korporasi yang positif dan berkelanjutan. (Wijaya, 2022) Regulasi regulasi yang ada ini perlu ada penyesuaian regulasi terhadap sektor informal. Mayoritas pekerja di Indonesia masih berada dalam sektor informal yang tidak terdaftar dalam skema jaminan sosial formal. Oleh karena itu, perlu dirumuskan strategi ekspansi program JKP ke sektor informal, baik melalui skema sukarela maupun melalui penguatan regulasi ketenagakerjaan sektor non-formal. Jika JKP hanya menyasar pekerja formal, maka ketimpangan perlindungan sosial akan semakin melebar dan bertentangan dengan prinsip keadilan sosial sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 dan 28D UUD 1945.

Secara keseluruhan, penguatan program JKP tidak hanya memerlukan reformasi kebijakan, tetapi juga transformasi kelembagaan yang berkelanjutan. Tanpa langkah korektif ini, potensi JKP sebagai jaring pengaman sosial akan sulit tercapai secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) merupakan salah satu bentuk inovasi dalam sistem perlindungan sosial ketenagakerjaan di Indonesia. Kehadirannya melalui Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 sebagai turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja menjadi bagian dari upaya negara dalam memberikan jaminan pendapatan, pelatihan keterampilan, dan akses informasi pasar kerja bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal penting salah satunya adalah urgensi JKP, program ini sangat dibutuhkan untuk menjembatani masa transisi ekonomi dan sosial yang dialami pekerja setelah terkena PHK, sekaligus sebagai instrumen untuk mengurangi angka pengangguran terbuka. Kemudian manfaat JKP, manfaat tunai, pelatihan kerja, dan akses informasi pasar kerja telah dirancang sebagai satu paket perlindungan. Namun dalam pelaksanaannya, manfaat ini belum sepenuhnya dirasakan optimal oleh pekerja akibat kendala administratif dan birokrasi.

Kendala Implementasi dan beberapa hambatan yang masih dihadapi antara lain kurangnya sosialisasi, proses administrasi yang kompleks, lemahnya pengawasan, serta belum tersedianya mekanisme pengaduan yang efektif. Di samping itu, belum ada insentif atau sanksi tegas terhadap pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjaannya ke dalam program ini.

Rekomendasi Strategi, perlu dilakukan sejumlah langkah perbaikan, seperti penyederhanaan prosedur klaim, peningkatan kapasitas pelayanan BPJS Ketenagakerjaan, peningkatan kerja sama dengan lembaga pelatihan dan sertifikasi, serta penyusunan skema inklusi bagi pekerja sektor informal.

Dengan memperbaiki berbagai aspek implementasi JKP secara menyeluruh dan berkesinambungan, diharapkan program ini benar-benar menjadi jaring pengaman sosial yang mampu melindungi pekerja dari risiko ekonomi akibat kehilangan pekerjaan, sekaligus berkontribusi terhadap stabilitas pasar tenaga kerja nasional.

Berdasarkan hasil kajian dan simpulan yang telah dipaparkan, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut antara lain; Pemerintah perlu memperkuat regulasi turunan dari PP No. 37 Tahun 2021 agar pelaksanaan program JKP lebih operasional dan adaptif terhadap kebutuhan pekerja. Peraturan pelaksana harus menjelaskan secara rinci mekanisme pencairan, pengawasan kepesertaan, serta pemberian sanksi kepada perusahaan yang tidak patuh. BPJS Ketenagakerjaan sebagai penyelenggara program harus meningkatkan kualitas layanan, khususnya dengan mengembangkan sistem digitalisasi pelayanan yang cepat, transparan, dan ramah pengguna. Sistem berbasis teknologi ini harus mencakup notifikasi otomatis, pelacakan status klaim secara daring, serta dukungan teknis untuk pekerja yang mengalami kendala. Diperlukan perluasan cakupan JKP untuk menjangkau pekerja sektor informal dan pekerja kontrak yang selama ini belum tersentuh program ini secara optimal. Hal ini dapat dimulai dengan skema sukarela atau integrasi dengan program bantuan sosial lainnya agar perlindungan bersifat menyeluruh (*universal coverage*). Penguatan sosialisasi dan edukasi publik mengenai hak dan prosedur JKP harus dilakukan secara masif dan berkelanjutan, tidak hanya oleh pemerintah pusat tetapi juga melalui peran aktif dinas ketenagakerjaan daerah, serikat pekerja, dan asosiasi pengusaha. Kolaborasi lintas sektor seperti perguruan tinggi, LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi), dan industri sangat penting dalam memastikan manfaat pelatihan JKP selaras dengan kebutuhan riil pasar kerja. Dengan demikian, program JKP tidak hanya memberikan bantuan sementara, tetapi juga meningkatkan daya saing pekerja.

Evaluasi berkala berbasis data empiris perlu dilakukan untuk menilai efektivitas dan efisiensi program, sehingga kebijakan yang diambil selanjutnya berdasarkan hasil kajian dan bukan semata pada asumsi administratif.

REFERENSI

- Agus Wijaya. (2022). *Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan setelah Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja*. Diponegoro Law Journal, Vol. 11, No. 2.
- BPJS Ketenagakerjaan. (2023). *Laporan Layanan JKP Semester I*. Jakarta: Direktorat Pelayanan Publik.
- BPJS Ketenagakerjaan. (2023). *Paparan Evaluasi Program JKP Tahun 2022–2023*. Jakarta.
- Harahap, Muslim, dkk. (2022). *Aspek Hukum Ketenagakerjaan terhadap Jaminan Hak Kehilangan Pekerjaan Berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Law Journal, 2(2).
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). *Laporan Capaian Pelaksanaan Program JKP Tahun 2023*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2022). *Strategi Nasional Penyiapan Tenaga Kerja Pasca Pandemi*
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat JKP.
- Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.
- Wawancara dengan Pegawai Disnakertrans Provinsi Jawa Barat, 12 Januari 2024.