

**JIHP:**
Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik

E-ISSN: 2747-1993
P-ISSN: 2747-2000

<https://dinastirev.org/JIHP> dinasti.info@gmail.com [+62 811 7404 455](tel:+628117404455)

DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i5>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Formulasi Kebijakan Pemerintah Tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan di Indonesia

Sri Sukanti¹, Atrika Iriani², Raniasa Putra³, Muhammad Abduh⁴, Sriati⁵, Akhmad Mustain⁶

¹ Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia, kantiasrul@gmail.com.

² Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia, atrikairiani@fisip.unsri.ac.id.

³ Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia, raniasaputra@fisip.unsri.ac.id.

⁴ Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia, abduh@unitaspalembang.ac.id.

⁵ Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia, sriati@unsri.ac.id.

⁶ Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia, akhmadmustain81@gmail.com.

Corresponding Author: kantiasrul@gmail.com¹.

Abstract: *The increasingly uncertain dynamics of the labor market—driven by economic shifts, technological disruptions, and global crises—have heightened the risk of employment termination (layoffs) and threatened workers' welfare. In response, the Indonesian government implemented the Job Loss Insurance (JKP) program as part of the National Social Security System (SJSN), administered by BPJS Ketenagakerjaan. This study aims to explore and analyze the policy formulation of JKP, the actors involved, and the challenges in its implementation. Using a descriptive method with a qualitative approach through digital observation and document studies of various related policies, this research identifies several background factors behind the emergence of JKP: the high risk of layoffs, the absence of specialized social protection, high unemployment rates, limited access to training, and the push for social security reform. The policy formulation process includes problem identification, agenda setting, the development of financing schemes, benefits, participant coverage, distribution mechanisms, data integration, and adoption through various regulations such as the Omnibus Law on Job Creation and related Government Regulations. The implementation of JKP faces challenges including company compliance, verification of layoffs, public awareness, limited access to technology and training, and inter-agency coordination. Recommendations for program improvement and optimization are proposed to enhance the effectiveness of JKP in providing comprehensive social protection for laid-off workers. This study concludes that the formulation of the JKP policy represents a strategic response to labor market uncertainty, but effective implementation requires collaboration, strengthened regulations, and adaptive responses to labor market dynamics.*

Keyword: *Public Policy, Job Loss Insurance, Social Protection, Termination of Employment, Policy Formulation.*

Abstrak: Dinamika dunia kerja yang semakin tidak pasti, dipicu oleh perubahan ekonomi, disrupsi teknologi, dan krisis global, meningkatkan risiko Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan mengancam kesejahteraan pekerja. Sebagai respons, pemerintah Indonesia mengimplementasikan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sebagai bagian dari Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis formulasi kebijakan JKP, aktor-aktor yang terlibat, serta tantangan implementasinya. Menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif melalui observasi digital dan studi dokumentasi terhadap berbagai kebijakan terkait, penelitian ini mengidentifikasi bahwa tingginya risiko PHK, ketiadaan perlindungan sosial khusus, tingkat pengangguran yang tinggi, minimnya akses pelatihan, serta dorongan reformasi jaminan sosial menjadi latar belakang lahirnya JKP. Proses formulasi kebijakan mencakup identifikasi masalah, agenda setting, formulasi skema pembiayaan, manfaat, kepesertaan, penyaluran, dan integrasi data, hingga adopsi melalui berbagai regulasi seperti Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah. Implementasi JKP menghadapi tantangan seperti kepatuhan perusahaan, verifikasi PHK, sosialisasi, keterbatasan akses teknologi dan pelatihan, serta koordinasi antar lembaga. Langkah-langkah perbaikan dan optimalisasi program diusulkan untuk meningkatkan efektivitas JKP dalam memberikan perlindungan sosial yang komprehensif bagi pekerja yang terkena PHK. Penelitian ini menyimpulkan bahwa formulasi kebijakan JKP merupakan respons strategis terhadap ketidakpastian pasar kerja, namun implementasi yang efektif memerlukan kolaborasi, penguatan regulasi, dan respons adaptif terhadap dinamika ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Kebijakan Publik, Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Perlindungan Sosial, Pemutusan Hubungan Kerja, Formulasi Kebijakan.

PENDAHULUAN

Disaat sekarang ini dunia kerja memiliki ketidakpastian, yang merupakan isu global yang semakin nyata seiring perkembangan. Perubahan struktur ekonomi, disrupsi teknologi, dan kondisi krisis seperti saat pandemi maupun resesi ekonomi, meningkatnya risiko Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi para pekerja. Kondisi ini berdampak langsung pada keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Dalam konteks tersebut, negara memiliki tanggung jawab untuk memberikan perlindungan sosial, salah satunya melalui kebijakan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

Sistem jaminan sosial nasional bertujuan memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan adalah bagian dari jaminan sosial nasional tersebut. Di Indonesia penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) yang didirikan sebagai bagian dari upaya pemerintah Indonesia untuk memberikan perlindungan sosial kepada seluruh pekerja, baik di sektor formal maupun informal, berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)(40, 2004). Undang-Undang SJSN menetapkan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan jaminan sosial untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak.

BPJS Ketenagakerjaan juga merupakan lembaga yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011(UU 24, 2011), BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan empat program jaminan sosial yaitu, Program Jaminan Kecelakaan Kerja

(JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) serta Jaminan Pensiun (JP) dan sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020(UU 11, 2020), BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program tambahan ke lima, yaitu Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

Program kelima yaitu program JKP adalah bentuk perlindungan bagi tenaga kerja yang mendapat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mencakup manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja guna mendukung pekerja kembali masuk ke dunia kerja. Program JKP kehadirannya menjadi penting, tidak hanya sebagai jaring pengaman ekonomi, tetapi juga sebagai instrument negara dalam menjaga stabilitas sosial dan produktivitas tenaga kerja.

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja/buruh. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, diatur sedemikian rupa bahwa PHK kepada pekerja yang mangkir atau melanggar peraturan perusahaan diatur syarat yang cukup ketat. Namun, berbeda dengan UndangUndang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja yang dimana pengusaha atau perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasan yang tidak objektif (Harahap et al., 2022). Pekerja yang terkena PHK ini nantinya dapat menjadi keluarga miskin baru, sehingga diperlukan intervensi kebijakan yang dapat memastikan semua tenaga kerja yang terkena PHK dapat terlindungi pada program JKP Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Untuk menjawab tantangan tenaga kerja yang terkena PHK agar mendapatkan manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan, pemerintah merancang program JKP yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan kebijakan pemerintah pada Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2021(PP37, 2021) yang kemudian diubah pada Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025(PP6, 2025).

Dalam penyusunan kebijakan JKP melewati proses formulasi yang kompleks. Dalam proses kebijakan publik formulasi kebijakan merupakan tahap awal, yang dimulai dari perumusan masalah, pengumpulan data, analisis kebijakan, penentuan alternatif solusi, serta pelibatan berbagai aktor yang berkepentingan. Kualitas dari formulasi kebijakan akan sangat menentukan efektivitas pelaksanaan program JKP di lapangan. Oleh sebab itu, sangat penting untuk meneliti bagaimana kebijakan JKP diformulasikan oleh pemerintah, baik dari sisi pendekatan yang digunakan, aktor yang terlibat, hingga landasan empirik dan normatif yang digunakan.

METODE

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk mengeksplotasi dan menganalisis kebijakan pemerintah terkait program JKP. penulis melakukan pengumpulan data dengan observasi digital, antara lain melalui platform website, youtube dari pernyataan kebijakan para pengampu terkait program JKP. Selain itu penulis juga mengkaji dengan berbagai macam dokumen kebijakan sehingga dapat diketahui bagaimana kebijakan tersebut dirancang, aktor yang terlibat dalam perancangan kebijakan, serta tantangan yang dihadapi dan bagaimana implementasinya(Subirats, 2001) Studi dokumentasi dilakukan terhadap kebijakan yang sudah ada, seperti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah dan kebijakan lainnya yang berkaitan dengan jaminan sosial dan perlindungan tenaga kerja. Data sekunder diperoleh dari laporan Kementerian Tenaga Kerja serta penelitian terdahulu mengenai kebijakan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Penggunaan metode deskriptif dan pendekatan kualitatif dalam studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan kebijakan pemerintah dalam memberikan jaminan kehilangan pekerjaan bagi tenaga kerja yang terkan PHK. Misalnya, penulis mengamati bagaimana implementasi kebijakan tersebut di lapangan, serta kendala-kendala yang dihadapi oleh pemerintah dalam menjangkau semua

lapisan masyarakat. Data yang diperoleh akan dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola-pola yang muncul dan menarik kesimpulan yang relevan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kebijakan telah disusun, tantangan dalam pelaksanaannya dapat menghambat efektivitas program jaminan kehilangan pekerjaan. Studi ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Tahapan analisis data dilakukan dengan beberapa proses tahapan yaitu pengorganisasian data, penggeneralisasi kategori, identifikasi tema dan topik, pengkodean data, penerapan ide dan kategorisasi data, serta pencarian alternative penjelasan, serta penulisan dan penyajian laporan (McNabb, 2017). Untuk penelitian ini mengacu pada tahapan formulasi kebijakan menurut model proses yang mencakup identifikasi masalah, agenda setting, formulasi kebijakan, adopsi kebijakan dan implementasi kebijakan

Dengan demikian, studi ini tidak hanya bertujuan untuk mendeskripsikan kebijakan yang ada, tetapi juga untuk memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai pengalaman dan tantangan yang dihadapi oleh individu yang terdampak. Hasil studi ini diharapkan dapat menjadi kontribusi yang berarti dalam pengembangan kebijakan jaminan kehilangan pekerjaan yang lebih baik di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan merupakan kebijakan yang dibuat pemerintah salah satunya untuk menurunkan angka kemiskinan ekstrem di Indonesia, akibat dari PHK rumah tangga berisiko jatuh kedalam kemiskinan ekstrem, yakni tidak mampu memenuhi kebutuhan dasar hidup. Sesuai dengan data Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia tahun 2024, terdapat 77.965 tenaga kerja yang di PHK (BPS, 2024a) angka ini melonjak 20,21% dibandingkan tahun 2023 yang tercatat sebanyak 64.855 orang (BPS, 2023).

Jaminan Kehilangan Pekerjaan memberikan bantuan uang tunai selama masa transisi setelah pekerja mengalami PHK. Bantuan ini berfungsi sebagai pengganti pendapatan sementara, sehingga memungkinkan pekerja dan keluarganya tetap dapat memenuhi kebutuhan pokok. Dengan demikian, JKP secara langsung menghambat risiko masuknya individu atau keluarga ke dalam garis kemiskinan ekstrem, atau pada intinya jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja beserta keluarganya atas berbagai risiko yang dialami (Suhartoyo, 2019).

Dalam kebijakan publik, model proses kebijakan digunakan untuk memahami bagaimana kebijakan ini diformulasikan, diadopsi, dan diimplementasikan (Dunn, 2016). Model ini mencakup indentifikasi masalah, agenda setting, formulasi kebijakan, adopsi kebijakan, dan implementasi kebijakan.

A) Identifikasi Masalah

Langkah awal dalam formulasi kebijakan adalah melakukan identifikasi masalah. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dirancang untuk mengatasi risiko yang timbul Karena tenaga kerja kehilangan pekerjaannya. Permasalahan yang mungkin menjadi penyebab timbulnya ke bijakan tentang jaminan kehilangan pekerjaan, antara lain:

1) Tingginya Risiko PHK

Globalisasi, perubahan teknologi, dan kondisi ekonomi yang fluktuatif (seperti pandemic COVID-19) menyebabkan banyak perusahaan melakukan efisiensi tenaga kerja. Akibatnya, jumlah pekerja yang terkena PHK meningkat drastis tanpa perlindungan ekonomi yang memadai, hal ini ditunjukkan dengan jumlah tenaga kerja yang terPHK ditahun 2024 (BPS, 2024a) meningkat sebesar 20,21% dibandingkan tahun 2023 (BPS, 2023).

2) Ketiadaan Perlindungan Sosial Khusus Bagi Pekerja Yang Kehilangan Pekerjaan.

Sebelum ada Jaminan Kehilangan Pekerjaan, pekerja yang terkena PHK hanya bergantung pada pesangon atau program lainnya (seperti JHT), yang sering kali tidak mencukupi untuk kebutuhan hidup selama mencari pekerjaan baru.

3) **Tingkat Pengangguran Terbuka Yang Tinggi**

PHK berkontribusi langsung terhadap peningkatan jumlah pengangguran, terutama di sektor formal. Tercatat menurut data Badan Pusat Statistik Tahun 2024 terdapat 7,47 juta orang menganggur di Indonesia (BPS, 2024b) Pemerintah memerlukan strategi untuk menahan lonjakan pengangguran agar tidak berdampak pada stabilitas sosial dan ekonomi.

4) **Minimnya Akses Terhadap Pelatihan dan Re-Skilling**

Banyak pekerja yang kehilangan pekerjaan kesulitan beradaptasi dengan tuntutan pasar kerja baru karena tidak memiliki akses pelatihan ulang. Kebijakan JKP hadir untuk menyediakan pelatihan kerja sebagai bagian dari perlindungan (Azhar, 2022).

5) **Dorongan Untuk Meningkatkan Sistem Jaminan Sosial Nasional**

Sebagai bagian dari reformasi sistem jaminan sosial nasional, pemerintah memperluas cakupan perlindungan dengan menambahkan program baru seperti JKP ke dalam sistem BPJS Ketenagakerjaan.

6) **Tuntutan dari Pekerja dan Serikat Buruh**

Serikat buruh dan organisasi pekerja telah lama menuntut adanya perlindungan yang layak bagi pekerja yang kehilangan mata pencaharian.

Identifikasi Permasalahan yang melatarbelakangi lahirnya kebijakan (JKP) diharapkan dapat memberikan perlindungan yang komprehensif bagi pekerja yang terkena PHK.

B) Agenda Setting

Agenda setting adalah langkah selanjutnya setelah Identifikasi masalah, terkait pembuatan kebijakan tentang JKP. Agenda setting ini dapat dilakukan dengan memasukkan isu ini kedalam kebijakan agenda kebijakan Nasional agar dapat menjadi prioritas dalam pembentukan kebijakan. Beberapa factor utama yang bisa menjadi acuan terbitnya Kebijakan JKP, yaitu:

1) **Perlindungan Terhadap Pekerja yang Terkena PHK**

Pekerja yang kehilangan pekerjaan sebelumnya tidak memiliki perlindungan sosial yang memadai, JKP menjadi solusi untuk mengurangi beban ekonomi setelah PHK dan menjaga kesejahteraan sementara.

2) **Dampak Pandemi COVID-19**

Pandemi menjadi katalisator utama lahirnya JKP, karena menyebabkan lonjakan PHK massal dan memperlihatkan lemahnya sistem perlindungan sosial bagi peserta sektor formal.

3) **Peningkatan Jumlah Pengangguran**

PHK yang terus terjadi menambah angka pengangguran terbuka. Pemerintah perlu intervensi untuk mengurangi dampak sosial dan ekonomi akibat meningkatnya pengangguran.

4) **Kebutuhan Akan Reformasi Sistem Jaminan Sosial Nasional**

Pemerintah mendorong sistem jaminan sosial yang lebih komprehensif, sehingga JKP dimasukkan sebagai pilar tambahan dalam BPJS Ketenagakerjaan, selain Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Pensiun.

5) **Tekanan Global dan Komitmen Internasional**

Indonesia perlu menyesuaikan diri dengan standar perlindungan tenaga kerja internasional (ILO) yang menekankan pentingnya perlindungan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan.

6) **Tuntutan dari Serikat Buruh dan Masyarakat Pekerja**

Banyak organisasi buruh mendorong pemerintah untuk memberikan perlindungan yang adil dan berkelanjutan bagi pekerja yang terdampak PHK.

7) Kebutuhan untuk Menjaga Stabilitas Sosial dan Ekonomi

Ketika banyak orang kehilangan pekerjaan dan tidak memiliki penghasilan, hal ini dapat memicu keresahan sosial, JKP berfungsi sebagai penyangga sementara agar pekerja bisa bertahan sambil mencari pekerjaan baru.

C) Formulasi Kebijakan

Dalam kebijakan JKP, pemerintah mempertimbangkan beberapa skema utama agar program ini dapat berjalan efektif, tepat sasaran, dan berkelanjutan. Berikut adalah beberapa skema yang dipertimbangkan:

1) Skema Pembiayaan

Dibiayai oleh pemerintah, Tidak menambah beban iuran kepada pekerja atau pemberi kerja. Dana JKP berasal dari Realokasi sebagian dana dari program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian di BPJS Ketenagakerjaan, dan dana APBN melalui dana awal untuk operasional

2) Skema Manfaat

Tiga jenis manfaat utama diberikan kepada peserta JKP:

- a) Uang Tunai: Diberikan selama maksimal 6 bulan kepada pekerja yang terkena PHK
- b) Akses Informasi Pasar Kerja: Bantuan pencarian kerja melalui sistem digital dan pusat layanan ketenagakerjaan.
- c) Pelatihan Kerja (Upskilling/Reskilling): Disediakan secara gratis agar pekerja lebih mudah mendapatkan pekerjaan baru.

3) Skema Kepesertaan

Wajib bagi seluruh pekerja yang terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan (sektor formal). Syarat Utama Peserta harus sudah terdaftar dalam program JHT, JKK, dan JKM, serta bekerja di perusahaan yang tertib iuran.

4) Skema Penyaluran dan Verifikasi

Penyaluran manfaat dilakukan melalui BPJS Ketenagakerjaan, bekerja sama dengan Kemnaker dan lembaga pelatihan kerja, dan Proses PHK diverifikasi terlebih dahulu untuk memastikan peserta benar-benar kehilangan pekerjaan bukan karena mengundurkan diri atau pelanggaran.

5) Skema Integrasi Data

Integrasi antara BPJS Ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan, dan lembaga pelatihan untuk memastikan layanan JKP berjalan lancar dan tidak tumpang tindih, sistem informasi ketenagakerjaan (SIAPkerja, Sisnaker, dsb) digunakan untuk pencocokan lowongan kerja dan pelatihan.

Kebijakan JKP dirancang dengan skema pembiayaan dari pemerintah tanpa membebani pekerja, manfaat berupa uang tunai, akses pasar kerja, dan pelatihan, kepesertaan wajib bagi pekerja formal yang aktif di BPJS, penyaluran yang terverifikasi melalui BPJS dan Kementerian tenaga kerja, serta integrasi data antar lembaga untuk mendukung efektivitas program.

D) Adopsi Kebijakan

Tahapan formulasi kebijakan selanjutnya adalah adopsi kebijakan, disin kebijakan dipilih dan disetujui oleh pembuatan keputusan untuk selanjutnya dapat di implementasikan. Adapun regulasi yang mendukung implementasi program perlindungan JKP adalah:

1) Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Merupakan landasan hukum utama yang memperkenalkan program JKP sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial baru bagi pekerja, Undang-Undang ini merevisi beberapa ketentuan ketenagakerjaan yang sebelumnya ada di Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003. JKP ditetapkan sebagai tambahan jaminan

sosial selain, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun.

- 2) Peraturan Pemerintah (PP) nomor 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program JKP.

Merupakan aturan pelaksana langsung dari Undang-Undang Cipta Kerja, yang menjelaskan secara rinci mengenai kepesertaan, sumber pembiayaan, manfaat JKP, syarat dan prosedur klaim, dan pelaksanaan pelatihan dan penyaluran kerja.

- 3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) nomor 15 tahun 2021 tentang tata cara pemberian manfaat JKP.
- 4) Mengatur teknis pelaksanaan pemberian manfaat JKP kepada peserta yang memenuhi syarat, menjelaskan tentang proses klaim uang tunai, akses informasi pasar kerja, pelatihan kerja dan mengatur peran Kementerian Tenaga Kerja, BPJS Ketenagakerjaan, dan lembaga pelatihan.
- 5) Peraturan BPJS Ketenagakerjaan nomor 6 tahun 2021.
Merinci peran BPJS Ketenagakerjaan dalam mengelola dan menyalurkan manfaat JKP dan mengatur tata kelola administratif dan pengawasan terhadap klaim peserta.
- 6) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 6 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Program JKP.
- 7) Merupakan penyempurnaan dari PP nomor 37 tahun 2021, dijelaskan mengenai manfaat tambahan bagi tenaga kerja yang di PHK dan mendapat perlindungan JKP.

Adopsi kebijakan merupakan tahap krusial dalam proses perumusan kebijakan, karena memastikan bahwa kebijakan yang disusun telah memiliki legitimasi hukum dan mendapat persetujuan dari institusi-institusi terkait. Regulasi yang tegas dan terstruktur menjadi landasan penting agar pelaksanaan program dapat berlangsung secara optimal, transparan, dan berkesinambungan.

E) Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan merupakan tahap akhir dalam proses kebijakan, yang melibatkan bagaimana kebijakan dijalankan di lapangan, hambatan yang mungkin dihadapi selama pelaksanaan, serta upaya perbaikan yang dilakukan agar program dapat berjalan secara efektif.

- 1) Mekanisme Pelaksanaan Program

Mekanisme pelaksanaan JKP mencakup seluruh proses operasional dari pendaftaran peserta hingga penyaluran manfaat, yang melibatkan berbagai pihak dan tahapan. Berikut ini adalah tahapan dan sistem pelaksanaannya secara terstruktur, yaitu:

- a) Pendaftaran Kepesertaan

Peserta wajib adalah pekerja formal yang sudah terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan, khususnya pada program JHT, JKK, dan JKM. Perusahaan bertanggung jawab untuk mendaftarkan pekerjanya dan memastikan kepatuhan dalam membayar iuran dan tidak ada tambahan untuk JKP karena pendanaannya bersumber dari APBN dan realokasi dana JKK & JKM.

- b) Terjadinya pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Bila pekerja mengalami PHK bukan karena pengunduran diri atau pelanggaran, maka ia berhak mengajukan klaim JKP dan Proses PHK harus dibuktikan dengan dokumen sah seperti surat PHK dari perusahaan dan laporan ke Dinas Ketenagakerjaan.

- c) Pengajuan Klaim Manfaat JKP

Pekerja yang terkena PHK melakukan klaim melalui sistem BPJS Ketenagakerjaan atau platform SIAP kerja dari Kementerian Ketenagakerjaan kemudian data diverifikasi oleh BPJS Ketenagakerjaan dan Kementerian Tenaga Kerja untuk memastikan kebenaran status PHK dan kepesertaan.

2) Tantangan Dalam Menjalankan Kebijakan

Meskipun program JKP memiliki tujuan yang mulia untuk memberikan perlindungan sosial bagi pekerja yang terkena PHK, implementasinya di lapangan menghadapi sejumlah tantangan. Beberapa tantangan utama tersebut antara lain:

a) Kepatuhan Perusahaan Terhadap Kepesertaan dan Iuran

Banyak perusahaan yang belum sepenuhnya patuh dalam mendaftarkan pekerjaannya ke BPJS Ketenagakerjaan (Putri, 2021), sebagian perusahaan tidak rutin membayar iuran atau hanya mendaftarkan sebagian pekerja saja, hal ini menyebabkan banyak pekerja tidak memenuhi syarat untuk menerima manfaat JKP saat terkena PHK

b) Verifikasi Status PHK yang tidak mudah

Untuk bisa mengakses manfaat JKP, pekerja harus membuktikan bahwa ia benar-benar di-PHK, bukan mengundurkan diri atau terkena sanksi. Proses ini menjadi rumit, terutama jika tidak ada dokumen resmi dari perusahaan atau adanya perselisihan hubungan industrial.

c) Kurangnya Sosialisasi dan Edukasi Kepada Pekerja

Banyak pekerja belum mengetahui bahwa mereka memiliki hak atas program JKP, minimnya informasi menyebabkan mereka tidak memahami prosedur klaim atau tidak menyadari bahwa mereka belum terdaftar sebagai peserta JKP.

d) Keterbatasan Akses Teknologi dan Digitalisasi

Sistem layanan JKP banyak bergantung pada platform digital seperti SIAPkerja dan Sisnaker, namun pekerja di daerah-daerah tertentu masih mengalami kendala dalam mengakses layanan digital, baik karena keterbatasan internet maupun kemampuan literasi digital.

e) Keterbatasan Lembaga dan Fasilitas Pelatihan

Tidak semua wilayah memiliki lembaga pelatihan kerja yang memadai atau terakreditasi, akibatnya, manfaat pelatihan kerja yang menjadi salah satu komponen JKP tidak bisa dinikmati secara merata oleh seluruh peserta.

f) Koordinasi Antar Lembaga Belum Optimal

Program JKP melibatkan banyak pihak, seperti BPJS Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan Daerah, dan lembaga pelatihan. Belum optimalnya integrasi data dan koordinasi antar lembaga dapat menyebabkan

Tantangan-tantangan dalam implementasi kebijakan JKP harus segera diatasi melalui pendekatan kolaboratif, penguatan regulasi, dan peningkatan kapasitas kelembagaan. Sosialisasi yang masif, digitalisasi yang inklusif, serta pengawasan yang konsisten menjadi kunci agar manfaat JKP benar-benar dapat dirasakan oleh para pekerja secara adil dan merata.

3) Langkah Perbaikan dan Optimalisasi Program

Menghadapi berbagai tantangan dalam implementasi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan memerlukan strategi yang komprehensif guna meningkatkan efisiensi dan menjamin keberlangsungan program. Beberapa upaya yang dapat dilakukan adalah:

- a) Peningkatan Sosialisasi dan Edukasi kepada Masyarakat, yaitu dengan meningkatkan pemahaman pekerja dan pemberi kerja mengenai manfaat dan prosedur JKP dan menyediakan materi sosialisasi yang mudah dipahami dan menjangkau seluruh wilayah, termasuk daerah terpencil. Dalam pelaksanaan sosialisasi program, dapat menggunakan media komunikasi langsung dan tidak langsung. Media komunikasi langsung meliputi kegiatan presentasi, sosialisasi rutin dan insidental, serta rapat rutin dan insidental. Sementara itu, media

komunikasi tidak langsung mencakup media cetak dan elektronik seperti brosur, leaflet, telepon, email, dan website (Issue & Alfiansa, 2024).

- b) Penyederhanaan Prosedur Klaim dan Pendaftaran, yaitu dengan menyederhanakan alur pendaftaran dan pencairan manfaat JKP untuk memudahkan peserta serta mengintegrasikan sistem administrasi antar lembaga terkait, seperti BPJS Ketenagakerjaan, Kemnaker, dan Disnaker.
- c) Penguatan Infrastruktur Teknologi Informasi, yaitu dengan Mengembangkan sistem digital yang terintegrasi dan mudah diakses bagi peserta JKP serta menyediakan layanan bantuan daring dan call center yang responsif.
- d) Kolaborasi Antarlembaga dan Stakeholder Terkait, yaitu dengan memperkuat koordinasi antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, lembaga pelatihan, dan sektor swasta serta melibatkan serikat pekerja dan asosiasi pengusaha dalam perumusan perbaikan kebijakan.
- e) Peningkatan Kualitas Program Pelatihan dan Penempatan Kerja, yaitu dengan menyesuaikan program pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja terkini dan memperluas akses ke pelatihan vokasi dan sertifikasi kompetensi bagi pekerja terdampak.
- f) Monitoring dan Pengawasan yang Ketat, yaitu dengan Menetapkan indikator kinerja utama (IKU) dalam pelaksanaan program JKP, dan melakukan audit berkala dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran prosedural.
- g) Peningkatan Anggaran dan Efisiensi Pembiayaan, yaitu dengan meninjau kembali alokasi anggaran agar sesuai dengan kebutuhan riil di lapangan, serta mengoptimalkan sumber pembiayaan dari kontribusi dan subsidi pemerintah.

Dengan penerapan strategi ini, Program JKP dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan, serta memberikan manfaat optimal bagi perlindungan sosial dan peningkatan kesejahteraan para pekerja yang terkena PHK.

KESIMPULAN

Pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan strategis yaitu program JKP dalam menghadapi dinamika ketenagakerjaan yang tidak menentu, dan semakin kompleks, terutama peningkatan teknologi yang sangat cepat, kemajuan struktur ekonomi, serta datanya krisis seperti pandemic COVID-19 dan ancaman resesi global. Meningkatnya risiko PHK akibat ketidakpastian dunia kerja yang berdampak serius terhadap keberlangsungan hidup tenaga kerja dan keluarganya. Negara dituntut untuk dapat hadir dengan jaminan perlindungan sosial yang nyata, yaitu dengan implementasi program JKP yang merupakan bagian dari Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN).

BPJS Ketenagakerjaan ditugaskan sebagai lembaga penyelenggara program jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, salah satu program di BPJS Ketenagakerjaan adalah JKP. Program ini dirancang untuk memberikan perlindungan berupa uang tunai, akses terhadap informasi pasar kerja, serta pelatihan kerja (upskilling dan reskilling) untuk mempercepat penetrasi tenaga kerja kembali ke dunia kerja. Dengan demikian menunjukkan bahwa JKP bersifat reaktif terhadap PHK, dan juga proaktif untuk mendukung keberlangsungan hidup pekerja dan kariernya.

Beberapa tahapan perumusan kebijakan JKP yaitu: identifikasi masalah, agenda setting, formulasi kebijakan, adopsi kebijakan dan implementasi kebijakan. Tingginya angka PHK adalah permasalahan utama yang menjadi latar belakang lahirnya kebijakan program JKP, meningkatnya angka pengangguran terbuka, minimnya akses pelatihan kerja serta dorongan

untuk memperkuat system jaminan sosial nasional dan tekanan dari serikat buruh adalah alasan lain lahirnya program JKP di Indonesia.

Kebijakan program JKP hadir didorong karena urgensi perlindungan tenaga kerja setelah terkena PHK saat pandemik. Pemerintah menanggapi isu ini dengan memasukkan JKP dalam prioritas agenda nasional. Formulasi kebijakan JKP mempertimbangkan skema pembiayaan tanpa menambah beban iuran, terdapat skema manfaat tiga dimensi berupa uang tunai, informasi pasar kerja, dan pelatihan, kepesertaan JKP wajib bagi pekerja formal, sistem verifikasi yang ketat serta integrasi data antar lembaga untuk memastikan implementasi program JKP terlaksana dengan baik.

Agar implementasi program JKP dapat terlaksana dan untuk memastikan legitimasi hukum dan kejelasan teknis pelaksanaan program maka diperkuat dengan sejumlah regulasi, antara lain PP Nomor 37 Tahun 2021 dan PP Nomor 6 Tahun 2025, serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Peraturan BPJS yang mengatur tata laksana secara teknis. Semua regulasi ini berfungsi sebagai kerangka kerja agar program JKP dapat berjalan secara akuntabel, optimal dan berkelanjutan. Dalam praktiknya JKP melibatkan sinergi antara BPJS Ketenagakerjaan, Kementerian Tenaga Kerja, Dinas Ketenagakerjaan Daerah, lembaga pelatihan kerja, serta system informasi ketenagakerjaan seperti SIAPkerja dan Sisnaker. Namun masih terdapat banyak tantangan dilapangan seperti terkendala verifikasi PHK, distribusi manfaat, pemerataan pelatihan kerja, serta kesadaran dan kepatuhan perusahaan dalam mendaftarkan tenaga kerja nya pada BPJS Ketenagakerjaan. Oleh Karena itu, pemantauan, evaluasi dan perbaikan system secara berkala sangat diperlukan untuk menjadi program JKP benar-benar terimplementasi dan mengenai sasaran.

Dari sudut pandang akademik dan paktis, penelitian in menunjukkan pentingnya formulasi kebijakan yang berbasis data, melibatkan actor lintas sector dan mengedepankan prinsip keadilan sosial. Program JKP selain sebagai penyangga ekonomi sementara juga sebagai bentuk hadirnya negara sebagai jembatan menuju keberlanjutan pekerjaan tenaga kerja dan stabilitas sosial. Kedepannya, efektivitas program JKP sangat bergantung pada kualitas implementasi di tingkat teknis, kepatuhan stakeholder pada jaminan sosial dan kemampuan negara dalam merespon perubahan pasar tenaga kerja yang terus bergerak dinamis.

REFERENSI

- 40, U. (2004). *UU No 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional*.
- Azhar, M. (2022). Prospek Pemberian Jaminan Kehilangan Pekerjaan Guna Memberikan Perlindungan Hak Pekerja dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan. *Online Administrative Law & Governance Journal*, 5(1), 2621–2781.
- BPS. (2023). Jumlah Tenaga Kerja ter-PHK Menurut Provinsi Periode Januari sd Juni 2023. *Satudata.Kemnaker.Go.Id*, VIII(I), 1–19. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1224>
- BPS. (2024a). Jumlah Tenaga Kerja yang Ter-PHK Menurut Provinsi Periode Januari sd Desember 2024. In *satudata.kemnaker.go.id* (Vol. 15, Issue 1). <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2342>
- BPS. (2024b). Statistical Yearbook of Indonesia 2024. *Statistik Indonesia 2024*, 52, 790. <https://www.bps.go.id/publication/2020/04/29/e9011b3155d45d70823c141f/statistik-indonesia-2020.html>
- Dunn, W. N. . (2016). *Public policy analysis, Fifth Edition* (fifth).
- Harahap, M., Pratitis, S. A., & Sitorus, A. P. (2022). Aspek Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Jaminan Hak Kehilangan Pekerjaan Berdasarkan Uu No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Law Jurnal*, 2(2), 116–122. <https://doi.org/10.46576/lj.v2i2.1813>
- Issue, V., & Alfiansa, N. (2024). *JUTIN: Jurnal Teknik Industri Terintegrasi Strategi komunikasi BPJS Ketenagakerjaan dalam implementasi program jaminan kehilangan*

- pekerjaan (Studi kasus : BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sumatera Barat).* 8(1), 529–534. <https://doi.org/10.31004/jutin.v8i1.39471>
- McNabb, D. E. (2017). *Research Methods for Political Science: quantitative and qualitative approaches.*
- PP37. (2021). *PP Nomor 37 Tahun 2021. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.*
- PP6. (2025). *PP Nomor 6 Tahun 2025. Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.*
- Putri, N. A. (2021). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan Di Kota Administrasi Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta. *Nabila Athaya Putri*, 75(17), 399–405.
- Subirats, J. (2001). Public policy analysis. *Gaceta Sanitaria*, 15(3), 259–264. [https://doi.org/10.1016/s0213-9111\(01\)71557-9](https://doi.org/10.1016/s0213-9111(01)71557-9)
- Suhartoyo, S. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(2), 326–336. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326-336>
- UU 11. (2020). *Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.*
- UU 24. (2011). *UU 24 Tahun 2011. Undang-Undang No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.*