JIHHP: Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik
E-ISSN: 2747-1993
P-ISSN: 2747-2000
https://dinastirev.org/JIHHP dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jihhp.v6i2
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 13 November 2025 | **Revised:** 20 Desember 2025 | **Accepted:** 29 Desember 2025

Jaminan Kehilangan Pekerjaan Pasca PP No. 6 Tahun 2025: Kajian Yuridis-Empiris di Provinsi Jawa Timur

Marshanda Salsabila Sudarso Putri[1], Arinto Nugroho[2]
[1]Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia, marshanda.23114@mhs.unesa.ac.id.
[2]Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia, arintonugroho@unesa.ac.id.

Corresponding Author: marshanda.23114@mhs.unesa.ac.id[1]

Abstract: *The implementation of the Job Loss Insurance (JKP) program in Indonesia has yet to fully ensure substantive protection for workers who lose their employment. The initial regulation under Government Regulation No. 37 of 2021 emphasized administrative compliance, resulting in limited access to benefits due to rigid contribution requirements and formal proof of termination. The enactment of Government Regulation No. 6 of 2025 serves as a normative correction by expanding participant coverage, relaxing contribution periods, extending claim deadlines, and guaranteeing benefit payments even when employers are in arrears or bankrupt. This juridical-empirical legal research assesses the effectiveness of such reforms through normative analysis of statutory provisions and empirical data collected from the Provincial Office of Manpower and Transmigration (Disnakertrans) and BPJS Employment of East Java. The findings reveal improved claim accessibility, faster verification, and a lower rejection rate, although interpretative disparities among regions and institutional capacity gaps remain. Prescriptively, the regulatory reform signifies a shift from mere administrative compliance toward substantive protection that reinforces the principles of utility, legal certainty, and legal protection, thereby positioning the JKP program as a tangible instrument of Indonesia's social security framework for workers affected by termination.*

Keyword: *Job Loss Insurance, Legal Protection, Legal Effectiveness, Legal Certainty, Regulatory Reformulation.*

Abstrak: Pelaksanaan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) di Indonesia belum sepenuhnya menjamin perlindungan substantif bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan. Regulasi awal melalui PP No. 37 Tahun 2021 masih menekankan kepatuhan administratif, sehingga akses manfaat sering terhambat oleh syarat masa iur dan pembuktian formal pemutusan hubungan kerja. Perubahan melalui PP No. 6 Tahun 2025 hadir sebagai koreksi normatif untuk memperluas cakupan peserta, memperlonggar masa iur, memperpanjang tenggat klaim, serta menjamin pembayaran manfaat bagi pekerja meskipun perusahaan menunggak atau pailit. Penelitian hukum yuridis-empiris ini menilai efektivitas perubahan tersebut melalui pendekatan normatif terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan dan pendekatan empiris melalui data serta wawancara dengan Disnakertrans dan BPJS Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan peningkatan akses klaim,

percepatan verifikasi, dan penurunan rasio penolakan, meskipun masih terdapat perbedaan tafsir antarwilayah dan keterbatasan kapasitas kelembagaan. Secara preskriptif, reformulasi hukum ini menandai pergeseran dari kepatuhan formal menuju perlindungan substantif yang menegakkan asas kemanfaatan, kepastian, dan perlindungan hukum, sekaligus memperkuat posisi JKP sebagai instrumen nyata jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia.

Kata Kunci: Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Perlindungan Hukum, Efektivitas Hukum, Kepastian Hukum, Reformulasi Regulasi.

PENDAHULUAN

Perubahan struktur ekonomi dan disrupsi teknologi dalam satu dekade terakhir telah menciptakan dinamika baru hubungan kerja di Indonesia. Tingginya mobilitas tenaga kerja, meningkatnya pola hubungan kerja kontraktual, serta volatilitas pasar pasca pandemi menimbulkan risiko Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang semakin tinggi (Sukanti, Rahmawati, & Purwanti, 2025). Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan nasional, negara memiliki tanggung jawab konstitusional untuk menjamin kesejahteraan pekerja yang kehilangan pekerjaan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28H ayat (3) UUD NRI Tahun 1945, yang menjamin hak atas jaminan sosial bagi setiap warga negara.

Sebagai implementasi amanat konstitusional untuk menjamin hak atas jaminan sosial bagi setiap warga negara sebagaimana diatur dalam Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, pemerintah menetapkan program Jaminan kehilangan Pekerjaan (JKP) berdasarkan Pasal 82 dan Pasal 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kemudian ditegaskan kembali dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU No. 11 Tahun 2020 Jo. UU No. 6 Tahun 2023). Ketentuan tersebut mengubah Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dengan menambahkan Pasal 46A sampai dengan Pasal 46E, yang menjadi dasar hukum pembentukan Program JKP, selanjutnya pengaturan operasionalnya dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang kemudian disempurnakan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025.

Program JKP melengkapi empat skema jaminan sosial ketenagakerjaan yang telah ada Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun sehingga sistem perlindungan pekerja di Indonesia memasuki fase yang lebih komprehensif dan terpadu dalam kerangka Sistem Jaminan Sosial Nasional (Mahendrasusila, 2021).

Setelah lebih dari tiga tahun implementasi, berbagai permasalahan muncul dalam praktik pelaksanaan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Di lapangan, masih dijumpai ketidaksesuaian antara norma hukum dan penerapan administratif, seperti persyaratan dokumen yang kaku, keterbatasan verifikasi Pemutusan Hubungan Kerja, rendahnya tingkat sosialisasi, serta disparitas akses antar daerah (Fitraeva, 2024). Kondisi tersebut mendorong pemerintah melakukan reformulasi norma melalui Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program JKP.

Peraturan ini memperbaiki sejumlah ketentuan utama Pasal 19 ayat (3) PP No. 6 Tahun 2025 mengubah syarat masa iur dari 12 bulan dalam 24 bulan dan 6 bulan berturut-turut sebelum PHK menjadi 12 bulan dalam 24 bulan kalender tanpa keharusan berturut-turut, Pasal 20 ayat (3) PP No. 6 Tahun 2025 memperluas jenis bukti PHK yang sah, termasuk perjanjian bersama yang disertai tanda terima laporan dari Disnakertrans, Pasal 40 huruf a PP No. 6 Tahun 2025 memperpanjang tenggat waktu pengajuan klaim menjadi 6 bulan sejak PHK dan Pasal

39A PP No. 6 Tahun 2025 menjamin pembayaran manfaat JKP tetap diberikan apabila pemberi kerja menunggak iuran atau dinyatakan pailit, dengan mekanisme pemulihan (*recovery*) oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Secara konseptual, perubahan ini menunjukkan pergeseran paradigma dari sekadar *formal eligibility* menuju *substantive accessibility*, yaitu dari sekadar pemenuhan syarat normatif menuju jaminan efektivitas perlindungan hukum di lapangan. Hal ini sejalan dengan asas perlindungan hukum (Hadjon, 1987), yang menuntut agar hukum tidak hanya melindungi secara normatif, tetapi juga menjamin pemenuhan hak secara nyata (*law in action*). Dengan demikian, perbandingan antara PP No. 37 Tahun 2021 dan PP No. 6 Tahun 2025 tidak hanya penting untuk mengkaji perubahan norma, tetapi juga untuk menilai sejauh mana pembaruan tersebut menjawab problem implementatif di daerah.

Provinsi Jawa Timur menjadi locus penelitian karena memiliki jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan terbesar kedua di Indonesia, dengan variasi sektor industri yang tinggi dan tingkat PHK yang fluktuatif *(BPJS Ketenagakerjaan, 2024)*. Implementasi JKP di daerah ini merepresentasikan kondisi empiris yang kompleks, di satu sisi, terdapat upaya adaptasi regulasi melalui sosialisasi dan koordinasi Disnakertrans, namun di sisi lain, muncul kendala administratif, tumpang tindih data, dan kesenjangan pelatihan kerja pasca-PHK. Kondisi ini relevan untuk menilai sejauh mana reformulasi hukum melalui PP No. 6 Tahun 2025 telah memperkuat efektivitas perlindungan sosial bagi pekerja korban PHK (Alfathoni, Lubis, & Astapradja, 2023).

Berdasarkan latar tersebut, penelitian ini mengkaji perbandingan pengaturan Jaminan Kehilangan Pekerjaan antara PP No.37 Tahun 2021 dan PP No. 6 Tahun 2025 serta menelaah implementasinya di Provinsi Jawa Timur setelah perubahan regulasi dimaksud. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis bagi penguatan studi hukum ketenagakerjaan berbasis *law in action*, serta kontribusi praktis bagi pemerintah daerah dan BPJS Ketenagakerjaan dalam optimalisasi pelaksanaan JKP di tingkat daerah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis-empiris dalam kerangka dualisme penelitian hukum (normatif/doktrinal dan empiris). Data sekunder mencakup peraturan perundang-undangan terkait (UU No. 11 Tahun 2020, PP No. 37 Tahun 2021, PP No. 6 Tahun 2025 beserta regulasi turunannya), literatur dan pendapat sarjana hukum, artikel ilmiah, serta laporan resmi BPJS Ketenagakerjaan dan Disnakertrans. Data primer diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dan observasi administratif terhadap pejabat/pegawai Disnakertrans Provinsi Jawa Timur dan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Jawa Timur, termasuk penelaahan berkas klaim yang dianonimkan; pemilihan informan dilakukan secara purposive. Pengambilan data ditempuh melalui studi kepustakaan (inventarisasi dan klasifikasi bahan hukum), dokumentasi data agregat klaim JKP periode pra-pasca 7 Februari 2025, wawancara, dan observasi non-partisipan atas alur verifikasi PHK. Analisis dibedakan menurut domain: pada sisi normatif, digunakan penafsiran gramatikal, sistematis, dan teleologis, serta perbandingan PP No. 37 Tahun 2021-PP No. 6 Tahun 2025 dengan penalaran deduktif untuk menilai implikasi asas perlindungan dan kepastian hukum; pada sisi empiris, diterapkan analisis kualitatif interaktif (reduksi-penyajian-verifikasi), pengodean tematik atas hasil wawancara, dan triangulasi sumber/metode disertai *member check* bila dimungkinkan untuk menguji konsistensi penafsiran dan praktik di Disnakertrans-BPJS. Lokasi penelitian di Provinsi Jawa Timur, sehingga temuan empiris secara langsung merekam efektivitas perubahan norma JKP di tingkat pelaksanaan (Mukti Fajar, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perbandingan Pengaturan JKP antara PP No. 37 Tahun 2021 dan PP No. 6 Tahun 2025

Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) merupakan amanat dari Pasal 82 UU No. 11 Tahun 2020 Jo. UU No. 6 Tahun 2023 yang menambahkan satu skema jaminan baru ke dalam sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Substansi pengaturannya pertama kali dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021, yang menjadi dasar operasional bagi BPJS Ketenagakerjaan dalam pemberian manfaat bagi pekerja korban PHK. Namun dalam implementasinya, beberapa ketentuan dalam PP tersebut menimbulkan kendala administratif dan aksesibilitas di lapangan, sehingga pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 sebagai bentuk reformulasi hukum terhadap pelaksanaan JKP.

Secara umum, perubahan regulasi ini menandai pergeseran paradigma dari kepatuhan formal menuju perlindungan substantif. PP No. 37 Tahun 2021 menitikberatkan pada kriteria kepesertaan dan ketepatan administrasi, sedangkan PP No. 6 Tahun 2025 mengarahkan JKP agar lebih mudah diakses oleh pekerja yang kehilangan pekerjaan meskipun menghadapi situasi perusahaan yang bermasalah, menunggak iuran, atau mengalami pailit. Pergeseran ini menunjukkan upaya negara untuk memastikan bahwa hak pekerja tetap terlindungi, sesuai dengan asas perlindungan hukum dan kepastian hukum (Hadjon, 1987).

Perbedaan pokok antara kedua peraturan tersebut dapat dilihat dari beberapa aspek substansi sebagai berikut:

Tabel 1. Perbandingan Substansi Utama PP No. 37 Tahun 2021 dan PP No. 6 Tahun 2025

No.	Aspek Pengaturan	PP No. 37 Tahun 2021	PP No. 6 Tahun 2025	Implikasi Yuridis dan Implementatif
1.	Masa Iur Minimal	12/24 bln + 6 bln berturut sebelum PHK	Persyaratan diubah menjadi 12 bulan dalam 24 bulan kalender tanpa keharusan berturut-turut.	Akses diperluas; akomodasi pola kerja tidak tetap; pro-perlindungan
2.	Kedaluwarsa Pengajuan Klaim	≤ 3 bulan sejak PHK	≤ 6 bulan sejak PHK	Risiko hangus hak menurun; efektivitas & kemanfaatan naik
3.	Bukti PHK	Terbatas (dinas, PB terdaftar, putusan PHI)	Diperluas: pusat/prov/kab-kota, PB + akta, putusan PHI	Due process & kepastian administrasi lebih kuat
4.	Manfaat JKP	Manfaat finansial maksimum 6 bulan upah; pelatihan kerja; akses informasi pasar kerja.	Tetap 6 bulan upah, namun mekanisme penyaluran manfaat dan integrasi pelatihan disesuaikan dengan sistem digital Kementerian Ketenagakerjaan.	Meningkatkan efisiensi administratif; menyesuaikan dengan digitalisasi layanan publik (SIK).
5.	Perlindungan Saat Pengusaha Pailit	Belum diatur secara rinci, sehingga pekerja berpotensi kehilangan hak jika iuran belum disetor.	Ditegaskan bahwa BPJS tetap wajib membayar manfaat JKP meskipun iuran belum dibayarkan penuh, dengan mekanisme *recovery* terhadap perusahaan.	Perlindungan represif; hak pekerja didahulukan.
6.	Sanksi dan Pengawasan	Pengawasan administratif melalui Kemnaker dan BPJS	Diperkuat dengan integrasi sistem pengawasan data sharing antar lembaga.	Memperkuat efektivitas implementasi dan koordinasi pusat-daerah

Sumber: Analisis peneliti berdasarkan ketentuan dalam PP No. 37 Tahun 2021 dan PP No. 6 Tahun 2025

Perbandingan di atas menunjukkan bahwa perubahan yang dibawa oleh PP No. 6 Tahun 2025 secara umum memperkuat orientasi hukum ketenagakerjaan menuju perlindungan yang

substantif. Jika sebelumnya PP No. 37 Tahun 2021 lebih menekankan kepatuhan administratif, maka perubahan pada PP No. 6 Tahun 2025 berupaya menyesuaikan norma hukum dengan kebutuhan faktual pekerja yang kehilangan pekerjaan (Alfiansa, Nurjanah, & Yasir, 2025). Pelonggaran masa iur, perpanjangan tenggat klaim, dan perluasan bentuk bukti PHK bukan hanya penyederhanaan prosedural, melainkan refleksi dari kehendak negara untuk menjamin akses perlindungan yang nyata bagi pekerja. Secara teoritik, langkah ini sejalan dengan asas perlindungan hukum dan kemanfaatan hukum, karena menempatkan hukum sebagai sarana pemenuhan hak sosial-ekonomi, bukan sekadar perangkat administrasi.

Kendati demikian, perubahan ini masih memerlukan penguatan di tingkat pelaksanaan. Beberapa pengaturan baru berpotensi menimbulkan variasi tafsir yang dapat memengaruhi kepastian hak. Rumusan "12 bulan dalam 24 bulan kalender" misalnya, belum menjelaskan bagaimana penghitungan dilakukan bagi pekerja yang berpindah perusahaan atau mengalami jeda hubungan kerja. Demikian pula, perlu kejelasan mengenai titik awal pengajuan klaim enam bulan apakah sejak tanggal efektif PHK, sejak surat pemberitahuan, atau sejak diterbitkannya bukti PHK oleh Disnakertrans. Perluasan kanal bukti PHK memang mempermudah akses, tetapi masih membutuhkan pedoman mengenai hirarki kekuatan bukti, agar seluruh Disnakertrans di tingkat pusat dan daerah menafsirkan secara seragam. Sementara itu, ketentuan mengenai pembayaran manfaat oleh BPJS meskipun pengusaha menunggak atau pailit merupakan bentuk perlindungan represif yang progresif, namun masih menuntut kejelasan posisi BPJS dalam urutan tagih pada rezim kepailitan agar tidak menimbulkan tumpang tindih dengan kreditur lain.

Perubahan-perubahan ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa kebijakan hukum jaminan sosial ketenagakerjaan tengah bergerak dari paradigma kepatuhan formal menuju efektivitas substantif. Namun, efektivitas itu baru dapat terwujud bila lembaga pelaksana memiliki pedoman interpretasi yang sama dan mampu menerjemahkan norma ke dalam praktik administratif yang sederhana, transparan, dan terukur. Dengan demikian, perubahan 2025 patut dibaca sebagai langkah maju yang realistis: bukan sekadar memperluas hak, tetapi menguji kemampuan hukum untuk benar-benar hadir dalam kehidupan pekerja yang terdampak PHK. Pertanyaan kuncinya bukan lagi apakah regulasi itu "cukup" atau "kurang", melainkan bagaimana ia ditafsirkan dan dijalankan secara seragam agar janji perlindungan benar-benar terwujud di tingkat pelaksanaan suatu hal yang akan diuji lebih jauh pada pembahasan berikutnya mengenai implementasi di Provinsi Jawa Timur.

Implementasi dan Tantangan JKP di Provinsi Jawa Timur

Implementasi Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) di Provinsi Jawa Timur pasca berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 menunjukkan pergeseran pada *akses* dan *proses* pelayanan, yang tercermin dari perubahan volume pengajuan, pola keputusan (disetujui/ditolak/pending), serta ketepatan waktu pengajuan. Temuan ini diperoleh dari kompilasi data agregat Disnakertrans Provinsi Jawa Timur dan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Jawa Timur yang dikonfirmasi melalui wawancara semi-terstruktur dengan pejabat terkait. Indikasi perbaikan terlihat pada kenaikan partisipasi pengajuan dan penyederhanaan verifikasi administratif; namun penilaian atas "efektivitas" secara keseluruhan tetap dibatasi oleh keberadaan berkas pending pada periode berjalan, sehingga kesimpulan normatif baru dapat ditarik setelah seluruh berkas mencapai keputusan akhir.

Secara agregat, tren klaim JKP di Provinsi Jawa Timur menunjukkan peningkatan sekitar dua puluh persen pada periode pasca-PP Nomor 6 Tahun 2025, disertai penurunan rasio penolakan serta membaiknya tingkat kelayakan administrasi klaim. Berdasarkan keterangan pejabat Disnakertrans dan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Jawa Timur, sebagian besar penolakan masih disebabkan faktor administratif terutama ketidaklengkapan dokumen pemutusan hubungan kerja, pengajuan yang melewati tenggat enam bulan, serta status hubungan kerja yang belum berakhir sah. Pola ini sejalan dengan temuan penelitian

sebelumnya pada skala nasional yang menempatkan hambatan administratif sebagai kendala dominan pada fase awal implementasi JKP.

Dalam pembacaan yuridis, pergeseran ini khususnya peningkatan tingkat persetujuan klaim menggambarkan peralihan paradigma dari kepatuhan formal menuju perlindungan substantif yang menjadi tujuan sistem jaminan sosial nasional sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28H ayat (3) UUD NRI 1945 jo. UU SJSN. Pergeseran tersebut menandakan bahwa hak pekerja tidak hanya diakui secara normatif, tetapi juga semakin dapat diakses melalui perbaikan tata kelola dan validasi administratif.

Untuk memperjelas arah perubahan tersebut, Tabel berikut menyajikan perbandingan kinerja utama Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) di Provinsi Jawa Timur sebelum dan sesudah berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025. Data disusun dari hasil kompilasi dan verifikasi silang antara Disnakertrans Provinsi Jawa Timur dan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Jawa Timur, yang dikonfirmasi melalui wawancara dengan pejabat teknis pada kedua lembaga. Perbandingan ini berfokus pada tiga indikator utama, yaitu volume pengajuan klaim, distribusi keputusan (disetujui, ditolak, dan pending), serta tingkat ketepatan waktu pengajuan (on-time), guna menilai sejauh mana pelonggaran norma dan perbaikan tata kelola berdampak pada aksesibilitas hak peserta.

Tabel 2. Ringkasan Implementasi Program JKP di Jawa Timur (Pra dan Pasca PP No. 6 Tahun 2025)

No	Periode	Durasi (bulan)	Klaim Diajukan	Disetujui	Ditolak	Pending	Approval Rate	On-time Klaim
1.	Pra-PP No. 37 Tahun 2021 (Jan 2023-Des 2024)	24	9.000	6.800	2.200	n/a	75,6 %	68 %
2.	Pasca-PP No. 6 Tahun 2025 (7 Feb-31 Okt)	8	11.000	7.100	1.350	2.550	64,5 %	84 %

Sumber: Analisis peneliti berdasarkan data dari Disnakertrans Prov. Jawa Timur & BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Jatim (2025)

Data pada Tabel di atas mengindikasikan perbaikan akses layanan JKP pasca-PP No. 6 Tahun 2025 berlaku, volume pengajuan naik sekitar 22% dan ketepatan waktu meningkat dari 68% menjadi 84%, selaras dengan percepatan verifikasi administrasi setelah integrasi layanan digital (SIK) yang memangkas waktu proses menjadi sekitar 5-7 hari kerja dari sebelumnya 14-21 hari kerja. Temuan ini mendukung tafsir bahwa pelonggaran masa iur dan penyederhanaan bukti PHK memperkuat asas kemanfaatan dalam rezim SJSN akses hak bukan sekadar diakui, melainkan kian terwujud dalam praktik. Namun, penilaian "efektivitas" secara keseluruhan tetap bersyarat karena pada periode berjalan masih terdapat berkas pending (tahap verifikasi/penetapan) yang tercatat eksplisit dalam sistem, sehingga evaluasi final baru dapat ditarik setelah seluruh berkas memperoleh keputusan.

Di sisi lain, penurunan jumlah penolakan klaim dari 2.200 menjadi 1.350 kasus mengindikasikan keberhasilan penyederhanaan verifikasi, meskipun sebagian besar alasan penolakan masih bersifat administratif seperti ketidaklengkapan dokumen PHK dan keterlambatan pengajuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa asas kepastian hukum belum sepenuhnya terwujud karena masih terdapat perbedaan tafsir dan penerapan SOP antarwilayah.

Secara keseluruhan, pola tersebut konsisten dengan temuan nasional sebelumnya (Mahendrasusila, 2021), namun percepatan verifikasi dan efisiensi pelayanan di Provinsi Jawa Timur menandai perkembangan *law in action* yang lebih progresif dibanding fase awal implementasi program, karena mulai memperlihatkan pergeseran dari kepatuhan formal ke perlindungan substantif.

Dari aspek prosedural, waktu verifikasi menyusut tajam: dari rata-rata 14-21 hari kerja menjadi 5-7 hari kerja setelah integrasi Sistem Informasi Ketenagakerjaan (SIK) Terpadu. Pengajuan kini berlangsung melalui dua jalur daring lewat portal SIK dan luring di loket

Disnakertrans dengan spektrum bukti yang lebih inklusif (surat PHK, perjanjian bersama/PB, pengakhiran PKWT, hingga putusan mediasi/PHI). Hingga Oktober 2025, tercatat 5.870 PB diterima/tercatat sebagai bukti PHK, meningkat sekitar 30% dibanding 2024; tren ini mencerminkan efektivitas sosialisasi dan penyederhanaan administratif. Hambatan tetap ada: ketidakseragaman format PB antarperusahaan, keterlambatan pelaporan PHK, serta rendahnya pemahaman atas tenggat pengajuan enam bulan. Dalam perspektif hukum, perluasan jenis bukti dan percepatan verifikasi merupakan wujud operasionalisasi asas perlindungan dan kemanfaatan dalam penyelenggaraan JKP.

Dari sisi koordinasi, penyelenggaraan JKP di Provinsi Jawa Timur menunjukkan tingkat integrasi yang semakin baik. Forum koordinasi bulanan, *dashboard* data bersama yang memungkinkan akses simultan atas data PHK dan klaim, serta rapat evaluasi triwulanan menjadi mekanisme baru yang memperpendek *feedback loop* pengawasan dan menekan *bottleneck* verifikasi. Secara normatif, tata kelola data yang lebih terbuka merupakan bentuk aktualisasi asas akuntabilitas dan transparansi dalam penyelenggaraan jaminan sosial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN. Namun, kesetaraan perlindungan belum sepenuhnya terjamin sebelum dilakukan standardisasi SOP antar-Disnakertrans kabupaten/kota serta penguatan kapasitas SDM verifikator agar implementasi kebijakan berjalan seragam dan berkeadilan.

Secara umum, para pelaksana menilai layanan JKP pasca-PP No. 6 Tahun 2025 lebih cepat dan proses validasi lebih akurat. Dari sudut hukum, kondisi ini menunjukkan pergeseran orientasi dari *rule-compliance* menuju perlindungan substantif sebagaimana dikehendaki Pasal 28H ayat (3) UUD 1945, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN, serta reformulasi PP No. 6 Tahun 2025 yang menutup berbagai *bottleneck* pelaksanaan PP No. 37 Tahun 2021. Namun, keberlakuan efektifnya masih bersyarat pada tiga aspek: keseragaman tafsir dan SOP untuk menjamin kepastian hukum, penguatan kapasitas SDM verifikator demi kemanfaatan pelaksanaan, dan tata kelola data yang berkelanjutan sebagai manifestasi akuntabilitas publik. Dengan demikian, efektivitas hukum hanya akan stabil apabila jalur implementasi dan mekanisme pengawasan diseragamkan di seluruh wilayah. Pada titik ini, temuan empiris tidak berhenti sebagai statistik administratif, tetapi menjadi uji-fungsi norma yakni sejauh mana perubahan PP No. 6 Tahun 2025 mengaktualkan hak konstitusional atas jaminan sosial dan menutup *justice gap* bagi pekerja korban PHK di Jawa Timur.

KESIMPULAN

Perubahan pengaturan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) melalui PP No. 6 Tahun 2025 menandai pergeseran penting dalam sistem perlindungan sosial ketenagakerjaan Indonesia. Reformulasi norma mengenai masa iur, tenggat klaim, dan bentuk bukti PHK memperluas akses bagi pekerja korban PHK, serta menegaskan kembali tanggung jawab negara untuk menjamin hak jaminan sosial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28H ayat (3) UUD 1945 dan UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN. Secara empiris, implementasi di Provinsi Jawa Timur memperlihatkan peningkatan efektivitas: jumlah klaim meningkat, penolakan menurun, dan waktu verifikasi berkurang drastis seiring integrasi sistem digital. Kondisi ini menunjukkan bahwa hukum telah bergerak dari kepatuhan administratif menuju perlindungan substantif yang lebih terjangkau bagi pekerja.

Namun, kesenjangan implementasi antarwilayah dan perbedaan tafsir mengenai bukti PHK masih memperlihatkan bahwa asas kepastian hukum belum sepenuhnya terwujud. Norma yang baik belum selalu berbanding lurus dengan konsistensi pelaksanaan, karena efektivitas hukum tetap bergantung pada kapasitas kelembagaan dan keseragaman prosedur di tingkat daerah. Oleh karena itu, penguatan regulatif melalui standardisasi SOP nasional dan peningkatan kompetensi verifikator Disnakertrans-BPJS menjadi langkah strategis agar pelaksanaan JKP mencapai keadilan substantif.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa perubahan PP No. 6 Tahun 2025 secara normatif telah memperbaiki arah kebijakan jaminan sosial ketenagakerjaan, dan secara empiris mulai menunjukkan hasil yang positif di tingkat pelaksanaan. Namun, keberhasilan penuh program JKP baru akan tercapai apabila reformulasi hukum tersebut diiringi oleh peneguhan asas kemanfaatan, kepastian, dan akuntabilitas dalam praktik administrasi ketenagakerjaan. Dengan demikian, pergeseran dari *law in books* menuju *law in action* bukan hanya tercermin dalam angka, tetapi dalam keberfungsian hukum sebagai instrumen nyata perlindungan sosial bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan.

.

REFERENSI

Alfathoni, M. I., Lubis, C. I. P., & Astapradja, M. B. R. (2023). Regulations on The Job Creation Law Regarding Job Loss Guarantees In The Context of Legal Protection for Workers. *Andalas Law Journal*, *8*(1), 43. https://doi.org/10.25077/alj.v8i1.42

Alfiansa, N., Nurjanah, N., & Yasir, Y. (2025). Strategi komunikasi BPJS Ketenagakerjaan dalam implementasi program jaminan kehilangan pekerjaan (Studi kasus: BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sumatera Barat). *Jurnal Teknik Industri Terintegrasi*, *8*(1), 529–534. https://doi.org/10.31004/jutin.v8i1.39471

Ansrida, D. D., & Karim. (2024). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Perspektif Jaminan Kehilangan Pekerjaan. *Jurnal Magister Ilmu Hukum*, *14*(1), 37–52. https://doi.org/10.55499/dekrit.v14n1.242

Fitraeva Pane, Y., Agusmidah, A., Affila, A., & Sukarja, D. (2024). Efektivitas Program Asuransi Kehilangan Pekerjaan Sistem Jaminan Sosial di Indonesia, Malaysia dan Jepang. *Zaaken: Journal of Civil and Business Law*, *5*(3), 318–336. https://doi.org/ 10.22437/ zaaken.v5i3.38633

Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia: sebuah studi tentang prinsip-prinsipnya, penanganannya oleh pengadilan dalam lingkungan peradilan umum dan pembentukan peradilan administrasi negara*. Surabaya: Bina Ilmu.

Lasatu, A., Surahman, S., Awaluddin, A., Lubis, P. M., & Jubair, J. (2024). The Urgency of Job Loss Security Program for the Protection of Human Rights. *Fiat Justisia: Jurnal Ilmu Hukum*, *18*(2), 151–166. https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v18no2.3002

Mahendrasusila, F. (2021). Dampak penyelenggaraan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan terhadap sistem jaminan sosial nasional di Indonesia. *Visio Justisia: Jurnal Hukum Dan Keadilan*, *13*(1), 25–40.

Muhyiddin, Fefta Wijaya, A., Putra, F., & Wike. (2024). Indonesia's Job Loss Insurance Program (JKP): Evaluating Challenges and Opportunities for Worker Welfare and Market Integration. *The Journal of Indonesia Sustainable Development Planning*, *5*(3), 266–277. https://doi.org/10.46456/jisdep.v5i3.634

Mukti Fajar, Y. A. (2013). *Dualisme Penelitian Hukum : Normatif dan Empiris* (Cetakan II). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Pemerintah RI. Undang-Undang Republik Indonesia No.40 Tahun 2004, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 No 150 § (2004). Indonesia.

Pemerintah RI. (2020). Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020. *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 No 245*.

Pemerintah RI. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 24 Tahun 2021, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 No 34 § (2021). Indonesia. Retrieved from https://peraturan.bpk.go.id/Details/234926/perpu-no-2-tahun-2022%0Awww.djpk.depkeu.go.id

Pemerintah RI. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 37 Tahun 2021 (2021). Indonesia.

Pemerintah RI. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara

Republik Indonesia Tahun 2023 No 41 § (2023). Indonesia.
Pemerintah RI. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 6 Tahun 2025, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 No 14 § (2025). Indonesia.
Putri, I. A., Nasution, F. A. P., & Muhyiddin, M. (2024). The Job Loss Insurance Program as a Government Policy Response to Address the Impact of National Economic Fluctuations and Layoffs. *Jurnal Ketenagakerjaan*, *19*(2), 130–149. https://doi.org/10.47198/jnaker.v19i2.393
Sukanti, S., Rahmawati, T., & Purwanti, A. (2025). Formulasi kebijakan pemerintah tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum Dan Hak Pekerja (JIHHP)*, *3*(4), 201–215.
Wongkaren, T. S., Saragih, T. S., Aninditya, F., Siregar, C. H., Nugroho, A. H., Ramdoniah, R., … Febriansyah, M. (2024). Impacts of unemployment benefit program on job search duration: Evidence from Indonesia. *Economic Journal of Emerging Markets*, *16*(1), 13–26. https://doi.org/10.20885/ejem.vol16.iss1.art2
Zellius Regiliawan, B. T. G. (2021). Jaminan Kehilangan Pekerjaan Dalam Perspektif Belanja Negara, *15*(1), 48–60.