

DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v6i6><https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Received: 29 September 2026 | Revised: 22 Oktober 2026 | Accepted: 26 Oktober 2026

Kedudukan Jaminan Kehilangan Pekerjaan dalam Perlindungan Hak Pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja

Mujahid Najmuddin¹, Malika Miftaku Rohma², Fajar Satriyawan Wahyudi³,
Muhammad Fazl Rahman Anshori⁴

¹Universitas Darussalam Gontor, Ponorogo, Indonesia, mujaanajm123@gmail.com

²Universitas Brawijaya, Malang, Indonesia, malikamift0@student.ub.ac.id

³Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia, fajar.satriyawan.wahyudi.fisip-2026@student.unair.ac.id

⁴Universitas Darussalam Gontor, Ponorogo, Indonesia, anshori@unida.gontor.ac.id

Corresponding Author: mujaanajm123@gmail.com¹

Abstract: *Termination of employment (PHK) creates legal consequences in the form of workers' rights, while job loss also generates social and economic risks that require protection through the social security system. The existence of the Job Loss Security Program (Jaminan Kehilangan Pekerjaan/JKP) raises a legal issue concerning its position in relation to workers' rights arising from termination of employment, particularly because the two instruments have different legal bases and fulfillment mechanisms. This study aims to analyze the legal construction of workers' rights arising from termination of employment and the legal position of JKP in relation to such rights. This study employs a normative juridical method using statutory and conceptual approaches. Legal materials are analyzed qualitatively through prescriptive legal reasoning by mapping the sources of rights, obligated parties, fulfillment mechanisms, and protective functions. The findings show that workers' rights arising from termination of employment originate from the termination of the employment relationship and their fulfillment falls within the legal relationship between workers and employers. Meanwhile, JKP originates from the social security system, and its benefits depend on the fulfillment of program requirements. These differences establish JKP as a complementary social protection instrument rather than a substitute for workers' rights arising from termination of employment. The amendments to JKP regulations through Government Regulation No. 6 of 2025 further affirm this legal construction.*

Keyword: *Job Loss, Labor Protection, Social Security, Termination of Employment, Workers' Rights.*

Abstrak: Pemutusan hubungan kerja (PHK) menimbulkan konsekuensi hukum berupa pemenuhan hak pekerja, sementara kehilangan pekerjaan juga menimbulkan risiko sosial dan ekonomi yang memerlukan perlindungan melalui sistem jaminan sosial. Kehadiran Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) menimbulkan persoalan mengenai kedudukannya dalam kaitannya dengan hak pekerja yang timbul akibat PHK, terutama karena keduanya memiliki

dasar hukum dan mekanisme pemenuhan yang berbeda. Penelitian ini bertujuan menganalisis konstruksi hukum hak pekerja akibat PHK serta kedudukan JKP dalam kaitannya dengan hak tersebut. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Bahan hukum dianalisis secara kualitatif dengan penalaran hukum preskriptif melalui pemetaan sumber hak, subjek yang memikul kewajiban, mekanisme pemenuhan, dan fungsi perlindungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hak pekerja akibat PHK lahir dari berakhirnya hubungan kerja dan pemenuhannya berada dalam hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha. Sementara itu, JKP bersumber dari sistem jaminan sosial dan pemberian manfaatnya bergantung pada terpenuhinya persyaratan program. Perbedaan tersebut menempatkan JKP sebagai instrumen perlindungan sosial yang bersifat komplementer terhadap hak pekerja akibat PHK, bukan sebagai pengganti kewajiban pengusaha dalam memenuhi hak yang timbul dari PHK. Perubahan pengaturan JKP melalui PP No. 6 Tahun 2025 semakin menegaskan konstruksi tersebut.

Kata Kunci: Hak Pekerja, Jaminan Sosial, Kehilangan Pekerjaan, Pemutusan Hubungan kerja, Perlindungan Pekerja.

PENDAHULUAN

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan peristiwa hukum yang tidak hanya mengakhiri hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga menimbulkan konsekuensi terhadap keberlanjutan perlindungan dan pemenuhan hak pekerja. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, berakhirnya hubungan kerja diikuti dengan kewajiban pemenuhan hak-hak tertentu kepada pekerja sesuai dengan alasan dan keadaan PHK. Karena itu, PHK memiliki dimensi yang lebih luas daripada sekadar berakhirnya hubungan kontraktual, sebab hukum harus memastikan bahwa pekerja tetap memperoleh perlindungan atas hak yang timbul sebagai konsekuensi berakhirnya hubungan kerja (Hirawan et al., 2023; Suhartoyo, 2019).

Konstruksi hukum tersebut antara lain tercermin dalam pengaturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH). Ketiga bentuk hak tersebut merupakan komponen hak pekerja yang dapat timbul sebagai konsekuensi PHK, dengan persyaratan, besaran, dan penerapannya ditentukan berdasarkan alasan serta keadaan PHK sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Ketentuan mengenai PHK dan hak pekerja tersebut kemudian ditempatkan dalam kerangka pengaturan ketenagakerjaan yang telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, sementara pengaturan teknis mengenai PHK dan pemenuhan hak pekerja diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. (PP No. 35 Tahun 2021, 2021; UU No. 6 Tahun 2023, 2023). Dengan konstruksi demikian, hak akibat PHK pada dasarnya berkaitan dengan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha serta kewajiban yang lahir dari berakhirnya hubungan kerja.

Namun, pemenuhan hak akibat PHK tidak serta-merta menghilangkan risiko sosial dan ekonomi yang muncul setelah pekerja kehilangan pekerjaan. Setelah hubungan kerja berakhir, pekerja dapat kehilangan sumber pendapatan dan membutuhkan waktu untuk memperoleh pekerjaan kembali. Kondisi tersebut menunjukkan adanya dimensi perlindungan yang berbeda dari sekadar kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja. Dalam konteks inilah Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) hadir sebagai program dalam sistem jaminan sosial yang secara khusus ditujukan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang mengalami kehilangan pekerjaan. Kehadiran JKP menunjukkan adanya instrumen perlindungan sosial yang diarahkan untuk menghadapi risiko kehilangan pekerjaan, sehingga perlindungan pekerja setelah PHK tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan hak yang timbul dari berakhirnya hubungan kerja,

tetapi juga dengan perlindungan terhadap risiko kehilangan pendapatan dan proses transisi menuju pekerjaan berikutnya (Silitonga et al., 2022; Tsuruga et al., 2023).

Secara normatif, JKP memiliki dasar dan mekanisme hukum tersendiri dalam sistem jaminan sosial nasional. Program tersebut diselenggarakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dan kemudian mengalami perubahan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025. Perubahan tersebut dilakukan terhadap sejumlah ketentuan, antara lain mengenai syarat kepesertaan, masa iur, kedaluwarsa klaim, dan bukti pemutusan hubungan kerja. Perubahan tersebut secara eksplisit diarahkan untuk mengoptimalkan perlindungan pekerja yang mengalami PHK melalui program JKP serta mengurangi risiko sosial bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan (PP No. 6 Tahun 2025, 2025; PP No. 35 Tahun 2021, 2021). Dengan demikian, perkembangan regulasi pada tahun 2025 memperlihatkan bahwa JKP merupakan bagian yang terus disesuaikan dalam konstruksi perlindungan pekerja Indonesia.

Perubahan tersebut kemudian diikuti dengan penyesuaian peraturan pelaksana. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2025 mengubah tata cara pemberian manfaat JKP, termasuk ketentuan mengenai pengajuan manfaat dan persyaratan yang harus dipenuhi peserta setelah mengalami PHK. Sementara itu, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2025 mengubah tata cara pendaftaran peserta dan pelaksanaan rekomposisi iuran dalam program JKP. Kedua peraturan tersebut ditetapkan pada 25 Maret 2025 dan diundangkan pada 26 Maret 2025, tetapi berlaku sejak 7 Februari 2025 (Permenaker No. 2 Tahun 2025, 2025; Permenaker No. 3 Tahun 2025, 2025).

Keberadaan dua kelompok instrumen tersebut menimbulkan persoalan hukum yang penting untuk dikaji. Di satu sisi, pekerja yang mengalami PHK memiliki hak yang timbul dari berakhirnya hubungan kerja berdasarkan hukum ketenagakerjaan. Di sisi lain, pekerja yang memenuhi persyaratan kepesertaan JKP dapat memperoleh manfaat melalui sistem jaminan sosial. Kedua instrumen tersebut sama-sama berhubungan dengan kondisi pekerja setelah kehilangan pekerjaan, tetapi tidak serta-merta memiliki sumber hak, subjek yang memikul kewajiban, mekanisme pemenuhan, dan fungsi perlindungan yang sama. Perbedaan tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana JKP harus ditempatkan dalam konstruksi hukum perlindungan pekerja akibat PHK.

Persoalan tersebut menjadi semakin relevan karena kajian mengenai JKP selama ini berkembang dalam beberapa arah. Silitonga et al. (2022) membahas prospek JKP dalam memberikan perlindungan kepada pekerja yang mengalami PHK. Harahap et al. (2022) mengkaji aspek hukum ketenagakerjaan terhadap jaminan kehilangan pekerjaan dalam perkembangan regulasi Cipta Kerja. Eddy et al. (2025) membahas JKP sebagai instrumen untuk mewujudkan keadilan bagi pekerja yang mengalami PHK, sedangkan Lasatu et al. (2024) mengkaji urgensi program JKP sebagai instrumen perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial bagi pekerja yang terdampak PHK. Kajian lainnya menyoroti pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dalam kaitannya dengan JKP (Saputra et al., 2024), kebijakan dan penyelenggaraan JKP (Sukanti et al., 2025), serta perkembangan program JKP dalam perspektif kebijakan dan sistem jaminan sosial (I. A. Putri et al., 2024, 2025).

Perkembangan kajian tersebut menunjukkan bahwa JKP telah diteliti dari perspektif perlindungan hukum, keadilan, kebijakan, kepesertaan, penyelenggaraan, maupun perkembangan regulasinya. Bahkan, terdapat penelitian yang telah mengkaji JKP setelah perubahan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 (M. S. S. Putri & Nugroho, 2026). Akan tetapi, keberadaan penelitian-penelitian tersebut belum secara khusus menjadikan kedudukan hukum JKP dalam hubungannya dengan hak pekerja akibat PHK sebagai fokus analisis utama. Penelitian terdahulu cenderung membahas JKP sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja yang kehilangan pekerjaan, sementara hubungan yuridis antara hak pekerja yang lahir dari PHK dengan manfaat JKP belum dipetakan secara sistematis dengan

mempertemukan dua konstruksi hukum tersebut berdasarkan sumber lahirnya hak, subjek yang memikul kewajiban, persyaratan dan mekanisme pemenuhan, serta fungsi perlindungan masing-masing instrumen.

Kekosongan kajian tersebut penting karena kesamaan konteks, yaitu pekerja yang kehilangan pekerjaan, tidak dengan sendirinya menunjukkan kesamaan konstruksi hukum. Hak akibat PHK dan manfaat JKP lahir dari rezim hukum yang berbeda dan melibatkan mekanisme pemenuhan yang berbeda pula. Tanpa pembedaan tersebut, hubungan antara JKP dan hak pekerja akibat PHK dapat dipahami secara tidak tepat, baik dengan menempatkan JKP sebagai bentuk lain dari kompensasi PHK maupun dengan menempatkannya sebagai instrumen yang sepenuhnya terpisah dari konstruksi perlindungan hak pekerja akibat PHK. Padahal, penentuan hubungan hukum antara kedua instrumen tersebut memerlukan analisis terhadap dasar normatif, subjek yang berkewajiban, persyaratan memperoleh hak atau manfaat, serta tujuan perlindungan yang hendak dicapai oleh masing-masing rezim hukum.

Kebaruan penelitian ini terletak pada konstruksi dan pemetaan kedudukan hukum JKP dalam hubungannya dengan hak pekerja akibat PHK melalui empat parameter analisis, yaitu sumber lahirnya hak, subjek yang memikul kewajiban, mekanisme pemenuhan, dan fungsi perlindungan masing-masing instrumen. Pemetaan tersebut digunakan untuk menjelaskan hubungan antara hak pekerja yang bersumber dari hubungan kerja dan manfaat JKP yang bersumber dari sistem jaminan sosial. Dengan pendekatan tersebut, penelitian tidak berhenti pada pertanyaan mengenai apakah JKP memberikan perlindungan kepada pekerja yang mengalami PHK, tetapi menganalisis di mana posisi hukum JKP dalam keseluruhan konstruksi perlindungan hak pekerja setelah PHK.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini merumuskan dua permasalahan. Pertama, bagaimana konstruksi hukum hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia? Kedua, bagaimana kedudukan Jaminan Kehilangan Pekerjaan dalam kaitannya dengan hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja? Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konstruksi hukum hak pekerja yang timbul akibat PHK serta menentukan kedudukan hukum JKP dalam kaitannya dengan hak tersebut berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada pengkajian hukum sebagai norma yang mengatur suatu persoalan hukum. Penelitian dilakukan dengan menelaah ketentuan hukum yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, hak pekerja akibat PHK, sistem jaminan sosial, dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), kemudian menghubungkan ketentuan-ketentuan tersebut untuk memperoleh konstruksi dan kedudukan hukum JKP dalam perlindungan pekerja akibat PHK (Diantha, 2016; Kristiawanto, 2022).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja, hak pekerja, sistem jaminan sosial, dan JKP (Christiawan & Widyaningrum, 2024). Peraturan yang menjadi bahan utama meliputi Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021, Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025, serta peraturan pelaksana mengenai JKP. Pendekatan konseptual digunakan untuk memahami dan membedakan konsep hak pekerja akibat PHK, perlindungan hukum, serta manfaat JKP sebagai bagian dari sistem jaminan sosial (Diantha, 2016; Kristiawanto, 2022).

Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan yang relevan dengan objek penelitian, sedangkan bahan hukum sekunder berupa buku dan artikel jurnal ilmiah yang membahas penelitian hukum, hukum ketenagakerjaan, PHK, perlindungan pekerja, serta JKP. Bahan hukum tersebut diperoleh melalui studi kepustakaan dengan menelusuri dan menginventarisasi sumber hukum yang relevan dengan permasalahan penelitian (Christiawan & Widyaningrum, 2024; Diantha, 2016).

Seluruh bahan hukum kemudian dianalisis secara kualitatif dengan penalaran hukum yang bersifat preskriptif. Analisis dilakukan dengan mengidentifikasi norma yang mengatur hak pekerja akibat PHK dan norma yang mengatur JKP, kemudian menginterpretasikan hubungan antara kedua rezim hukum tersebut berdasarkan sumber lahirnya hak, subjek yang memikul kewajiban, mekanisme pemenuhan, dan fungsi perlindungannya. Hasil analisis digunakan untuk menentukan kedudukan hukum JKP dalam kaitannya dengan hak pekerja akibat PHK (Diantha, 2016; Efendi & Rijadi, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Konstruksi Hukum Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa hukum yang mengakhiri hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha serta menimbulkan konsekuensi hukum terhadap hak dan kewajiban para pihak. PHK tidak hanya berkaitan dengan berakhirnya pekerjaan, tetapi juga menimbulkan akibat hukum terhadap pemenuhan hak pekerja setelah hubungan kerja berakhir. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan memberikan pengaturan mengenai hak yang harus dipenuhi kepada pekerja berdasarkan alasan dan keadaan PHK. Dalam konstruksi tersebut, hak pekerja akibat PHK pada dasarnya bersumber dari hubungan hukum ketenagakerjaan yang sebelumnya mengikat pekerja dan pengusaha (Hirawan et al., 2023; Suhartoyo, 2019).

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, hak pekerja akibat PHK terutama berkaitan dengan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur ketiga komponen tersebut sebagai bagian dari hak pekerja yang timbul dalam kondisi PHK tertentu. Dengan demikian, PHK tidak secara otomatis menimbulkan hak dalam bentuk dan jumlah yang sama bagi setiap pekerja. Jenis dan besaran hak ditentukan berdasarkan alasan PHK serta ketentuan yang mengatur konsekuensi hukum dari masing-masing alasan tersebut. Konstruksi ini menunjukkan bahwa hak akibat PHK mempunyai karakter yang bersyarat dan tidak dapat dilepaskan dari dasar hukum terjadinya PHK (PP No. 35 Tahun 2021, 2021).

Uang pesangon merupakan salah satu bentuk hak pekerja yang dapat timbul sebagai konsekuensi PHK. Besaran uang pesangon ditentukan berdasarkan masa kerja dan alasan PHK sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, uang pesangon tidak dapat diposisikan sebagai pembayaran yang otomatis muncul dalam setiap PHK dengan besaran yang sama. Kewajiban pembayaran dan besarannya mengikuti konstruksi hukum yang melekat pada alasan PHK yang bersangkutan. Hal tersebut memperlihatkan bahwa sumber lahirnya uang pesangon berada pada hubungan kerja serta norma hukum yang mengatur akibat hukum dari berakhirnya hubungan tersebut (PP No. 35 Tahun 2021, 2021).

Berbeda dengan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK) memiliki keterkaitan dengan masa kerja pekerja pada perusahaan. Masa kerja menjadi salah satu dasar dalam menentukan hak tersebut sehingga UPMK memiliki karakter yang berbeda dari uang pesangon, meskipun keduanya dapat menjadi bagian dari hak pekerja akibat PHK. Perbedaan tersebut memperlihatkan bahwa hak pekerja akibat PHK tidak

merupakan satu bentuk kompensasi tunggal, melainkan terdiri atas beberapa komponen dengan dasar dan fungsi hukum yang berbeda (Hirawan et al., 2023; PP No. 35 Tahun 2021, 2021).

Adapun uang penggantian hak (UPH) berkaitan dengan hak tertentu yang masih harus dipenuhi ketika hubungan kerja berakhir. Berdasarkan Pasal 40 ayat (4) PP No. 35 Tahun 2021, UPH antara lain mencakup cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang bagi pekerja dan keluarganya ke tempat pekerja diterima bekerja, serta hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dengan demikian, UPH memiliki karakter yang berbeda dari uang pesangon dan UPMK karena tidak terutama berfungsi sebagai kompensasi atas masa kerja atau sebagai akibat dari alasan PHK tertentu, melainkan sebagai penggantian atas hak tertentu yang masih melekat pada pekerja ketika hubungan kerja berakhir (PP No. 35 Tahun 2021, 2021).

Konstruksi UPH tersebut perlu dibaca dalam kaitannya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Mahkamah menegaskan bahwa perubahan Pasal 156 ayat (4) melalui UU Nomor 6 Tahun 2023 memang menghilangkan ketentuan mengenai penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% sebagaimana sebelumnya terdapat dalam UU Nomor 13 Tahun 2003. Namun, Mahkamah tidak langsung mengembalikan ketentuan tersebut ke dalam konstruksi Pasal 156 ayat (4) UU Nomor 6 Tahun 2023. Mahkamah menyatakan bahwa persoalan penggantian perumahan belum dapat dipertimbangkan karena berkaitan dengan pengaturan dalam UU Nomor 4 Tahun 2016 tentang Tabungan Perumahan Rakyat yang pada saat itu juga menjadi objek pengujian dalam perkara lain. Konsekuensinya, persoalan penggantian pengobatan dan perawatan juga belum dapat dipertimbangkan lebih lanjut. Permohonan terhadap norma tersebut kemudian dinyatakan prematur.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini UPH tidak tepat dijelaskan dengan memasukkan kembali penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% sebagai bagian dari UPH berdasarkan Pasal 156 ayat (4) UU Nomor 6 Tahun 2023. Posisi hukum yang lebih tepat adalah bahwa UPH yang berlaku dalam konstruksi setelah UU Nomor 6 Tahun 2023 dan PP Nomor 35 Tahun 2021 mencakup hak sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat (4) PP Nomor 35 Tahun 2021, sedangkan persoalan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan mempunyai perkembangan hukum tersendiri yang tidak dapat secara langsung disamakan dengan ketentuan lama dalam UU Nomor 13 Tahun 2003. Koreksi ini penting agar penelitian tidak mencampurkan norma sebelum dan sesudah perubahan regulasi.

Perkembangan hukum melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 juga berpengaruh terhadap cara membaca besaran uang pesangon. Mahkamah menyatakan bahwa frasa “diberikan dengan ketentuan sebagai berikut” dalam Pasal 156 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 47 UU Nomor 6 Tahun 2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai “paling sedikit”. Dengan demikian, besaran yang ditentukan dalam ketentuan tersebut merupakan batas minimal, bukan batas maksimal, dalam pemenuhan hak pekerja. Pemaknaan tersebut menjadi bagian penting dalam konstruksi hukum hak pekerja akibat PHK karena memberikan dasar konstitusional bagi perlindungan terhadap pemenuhan hak pekerja (*Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023*, 2024).

Selain uang pesangon, UPMK, dan UPH, terdapat pula uang pisah dalam keadaan tertentu. Uang pisah memiliki karakter berbeda karena keberadaannya dan besarnya dalam beberapa kondisi ditentukan melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. PP Nomor 35 Tahun 2021, misalnya, mengatur pemberian uang pisah bagi pekerja yang mengundurkan diri dengan memenuhi persyaratan tertentu serta

dalam beberapa alasan PHK lainnya. Dengan demikian, uang pisah tidak dapat ditempatkan sebagai komponen yang secara otomatis muncul pada seluruh PHK. Karakternya bergantung pada alasan berakhirnya hubungan kerja dan dasar pengaturannya dalam hubungan kerja. Hal ini memperkuat pandangan bahwa hak pekerja akibat PHK memiliki konstruksi yang beragam sesuai dengan dasar hukum masing-masing (Hernawan, 2023).

Dari konstruksi tersebut terlihat bahwa hak pekerja akibat PHK bukanlah hak yang bersifat seragam bagi setiap pekerja yang mengalami PHK. Jenis, besaran, dan mekanisme pemenuhannya bergantung pada alasan PHK, masa kerja, kondisi yang menyertai berakhirnya hubungan kerja, serta ketentuan yang mengatur masing-masing jenis hak. Oleh sebab itu, istilah “hak pekerja akibat PHK” dalam penelitian ini digunakan sebagai konsep yang mencakup berbagai hak yang timbul sebagai konsekuensi hukum berakhirnya hubungan kerja, bukan sebagai satu bentuk kompensasi tertentu.

Dari sisi subjek kewajiban, hak akibat PHK pada dasarnya berkaitan dengan kewajiban pengusaha sebagai pihak dalam hubungan kerja untuk memenuhi hak pekerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Perbedaan ini penting ketika hak akibat PHK ditempatkan berdampingan dengan JKP. Hak akibat PHK lahir dari hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha, sedangkan JKP merupakan manfaat yang diberikan dalam kerangka sistem jaminan sosial berdasarkan kepesertaan dan terpenuhinya persyaratan program. Dengan demikian, kesamaan konteks berupa kehilangan pekerjaan tidak berarti bahwa kedua instrumen tersebut mempunyai sumber hak dan subjek kewajiban yang sama.

Berdasarkan uraian tersebut, konstruksi hukum hak pekerja akibat PHK dapat dipetakan melalui empat karakter utama. Pertama, sumber haknya berasal dari hubungan kerja dan konsekuensi hukum berakhirnya hubungan tersebut. Kedua, subjek yang berkewajiban memenuhi hak tersebut pada dasarnya adalah pengusaha dalam kapasitasnya sebagai pihak dalam hubungan kerja. Ketiga, mekanisme pemenuhannya ditentukan oleh ketentuan hukum ketenagakerjaan berdasarkan alasan dan keadaan PHK. Keempat, fungsi utamanya adalah memenuhi hak pekerja sebagai konsekuensi hukum berakhirnya hubungan kerja. Keempat karakter tersebut menjadi dasar analisis untuk menentukan perbedaan dan hubungan antara hak akibat PHK dengan JKP pada pembahasan berikutnya.

2) Konstruksi Hukum Jaminan Kehilangan Pekerjaan dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional

Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) merupakan instrumen perlindungan sosial yang dibentuk untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang mengalami kehilangan pekerjaan. Keberadaan JKP memperluas dimensi perlindungan pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja, karena perlindungan tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan hak yang timbul sebagai konsekuensi pemutusan hubungan kerja (PHK), tetapi juga mencakup perlindungan terhadap risiko sosial dan ekonomi yang muncul ketika pekerja kehilangan sumber pekerjaan. Dalam konstruksi hukum tersebut, JKP mempunyai dasar dan mekanisme yang berbeda dari hak pekerja akibat PHK sebagaimana telah dibahas pada bagian sebelumnya. Hak seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH) bersumber dari hubungan kerja dan konsekuensi hukum berakhirnya hubungan tersebut, sedangkan JKP bersumber dari sistem jaminan sosial dan hubungan kepesertaan dalam program JKP (PP No. 37 Tahun 2021, 2021; UU No. 24 Tahun 2011, 2011; UU No. 40 Tahun 2004, 2004).

Secara sistematis, JKP tidak dapat dilepaskan dari konstruksi Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional membangun kerangka jaminan sosial sebagai instrumen perlindungan terhadap risiko sosial dan ekonomi yang dapat dialami peserta (UU No. 40 Tahun 2004, 2004).

Kerangka tersebut kemudian didukung oleh Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang mengatur kelembagaan penyelenggaraan jaminan sosial melalui BPJS (UU No. 24 Tahun 2011, 2011). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, JKP dibentuk sebagai program yang secara khusus memberikan perlindungan kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan (PP No. 37 Tahun 2021, 2021). Pengaturan khusus mengenai program tersebut dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dan kemudian mengalami perubahan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 (PP No. 37 Tahun 2021, 2021).

Dalam konstruksi tersebut, JKP diarahkan untuk memberikan perlindungan selama pekerja berada dalam kondisi kehilangan pekerjaan. Berbeda dengan hak pekerja akibat PHK yang berfungsi memenuhi konsekuensi hukum dari berakhirnya hubungan kerja, JKP dirancang untuk memberikan dukungan ketika pekerja menghadapi risiko kehilangan pekerjaan dan belum memperoleh pekerjaan berikutnya. Silitonga et al. (2022) memandang JKP sebagai program jaminan sosial yang memberikan perlindungan tambahan bagi pekerja yang mengalami PHK, sedangkan Lasatu et al. (2024) menunjukkan bahwa JKP mempunyai dimensi perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial. Pandangan tersebut sejalan dengan konstruksi normatif JKP yang tidak membatasi manfaat program pada pembayaran uang, tetapi juga menyediakan dukungan yang berkaitan dengan proses pekerja kembali ke pasar kerja.

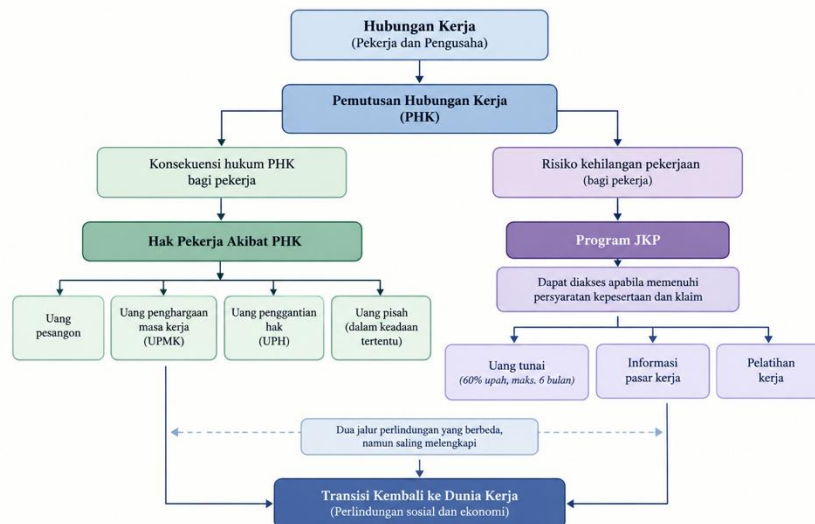
Perlindungan tersebut diwujudkan melalui tiga bentuk manfaat utama, yaitu uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Ketiga manfaat tersebut menunjukkan bahwa JKP mempunyai cakupan perlindungan yang lebih luas daripada sekadar pemberian sejumlah uang setelah PHK. Manfaat uang tunai memberikan dukungan terhadap pendapatan pekerja selama kehilangan pekerjaan, sedangkan informasi pasar kerja dan pelatihan kerja diarahkan untuk membantu pekerja memperoleh pekerjaan kembali atau meningkatkan kemampuan yang diperlukan dalam memasuki pasar kerja. Dengan demikian, konstruksi manfaat JKP memperlihatkan adanya hubungan antara perlindungan pendapatan dan proses transisi pekerja menuju pekerjaan berikutnya (PP No. 37 Tahun 2021, 2021; Tsuruga et al., 2023).

Meskipun demikian, keadaan PHK tidak dengan sendirinya berarti pekerja secara otomatis memperoleh manfaat JKP. Dalam konstruksi program, kehilangan pekerjaan merupakan keadaan yang berkaitan dengan risiko yang dilindungi, sedangkan akses terhadap manfaat JKP tetap ditentukan oleh ketentuan mengenai kepesertaan dan persyaratan untuk memperoleh manfaat. Dengan demikian, terdapat perbedaan antara peristiwa PHK dan akses terhadap manfaat JKP. PHK dapat menjadi keadaan yang membuka akses terhadap program, tetapi pekerja tetap harus berada dalam cakupan kepesertaan dan memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan (PP No. 6 Tahun 2025, 2025; PP No. 37 Tahun 2021, 2021).

Pembedaan tersebut menjadi semakin penting setelah adanya perubahan melalui PP Nomor 6 Tahun 2025. Perubahan terhadap PP Nomor 37 Tahun 2021 antara lain menyentuh ketentuan mengenai kepesertaan, masa iur, kedaluwarsa klaim, dan bukti terjadinya PHK. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa program JKP mempunyai konstruksi normatif tersendiri yang menentukan kapan dan dalam keadaan bagaimana pekerja dapat memperoleh manfaat. Dengan demikian, keberadaan PHK tidak dapat dipahami sebagai satu-satunya parameter dalam menentukan akses pekerja terhadap JKP karena masih terdapat persyaratan program yang harus dipenuhi (PP No. 6 Tahun 2025, 2025).

Dari sini dapat dibedakan dua keadaan yang berkaitan tetapi tidak identik. Pertama, pekerja mengalami kehilangan pekerjaan yang menimbulkan konsekuensi hukum dalam

hubungan kerja. Keadaan ini berkaitan dengan hak pekerja akibat PHK sebagaimana dibahas pada bagian sebelumnya. Kedua, pekerja yang kehilangan pekerjaan dapat memperoleh manfaat JKP apabila memenuhi ketentuan kepesertaan dan persyaratan manfaat yang ditetapkan dalam program. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara PHK dan JKP tidak bersifat otomatis dalam arti setiap PHK selalu menghasilkan manfaat JKP. Hubungannya terletak pada fakta bahwa kehilangan pekerjaan merupakan risiko yang menjadi objek perlindungan JKP, sedangkan pemberian manfaatnya ditentukan oleh konstruksi kepesertaan dan persyaratan program. Hubungan antara PHK, hak pekerja, dan JKP dapat digambarkan sebagaimana ditunjukkan pada



Gambar 1. Bagan Perlindungan Hukum dan Sosial-Ekonomi bagi Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Hak Pekerja dan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

Diagram tersebut menggambarkan bahwa satu peristiwa PHK dapat berhubungan dengan dua konsekuensi perlindungan yang berbeda. Pada jalur pertama, PHK menimbulkan hak pekerja berdasarkan hukum ketenagakerjaan, seperti uang pesangon, UPMK, dan UPH sesuai dengan alasan serta keadaan PHK. Pada jalur kedua, kehilangan pekerjaan menjadi risiko yang dapat memperoleh perlindungan melalui JKP apabila pekerja memenuhi persyaratan kepesertaan dan klaim. Perbedaan kedua jalur tersebut diperlukan agar JKP tidak dipahami sebagai bentuk lain dari pesangon atau sebagai pengganti hak pekerja yang timbul akibat PHK.

Dari sisi manfaat uang tunai, pengaturan JKP mengalami perkembangan melalui Permenaker Nomor 2 Tahun 2025. Peraturan tersebut mengatur pemberian manfaat uang tunai sebesar 60% dari upah setiap bulan untuk paling lama enam bulan, dengan dasar upah berupa upah terakhir yang dilaporkan pengusaha kepada BPJS Ketenagakerjaan dan batas atas upah sebesar Rp5.000.000,00. Pengaturan tersebut memperlihatkan fungsi JKP sebagai dukungan terhadap pendapatan pekerja selama berada dalam masa kehilangan pekerjaan (Permenaker No. 2 Tahun 2025, 2025).

Karakter manfaat uang tunai tersebut perlu dibedakan dari uang pesangon, UPMK, dan UPH. Ketiga hak tersebut timbul sebagai konsekuensi hukum berakhirnya hubungan kerja, sedangkan manfaat uang tunai JKP diberikan dalam kerangka program jaminan sosial. Meskipun sama-sama dapat diterima pekerja setelah kehilangan pekerjaan, keduanya memiliki sumber dan mekanisme hukum yang berbeda. Oleh karena itu, manfaat

uang tunai JKP tidak dapat diposisikan sebagai pengganti kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak pekerja akibat PHK

Selain manfaat uang tunai, JKP menyediakan akses terhadap informasi pasar kerja dan pelatihan kerja. Keberadaan kedua manfaat tersebut menunjukkan bahwa program JKP tidak hanya diarahkan untuk memberikan perlindungan pendapatan dalam jangka pendek, tetapi juga membantu pekerja menghadapi proses kembali ke dunia kerja. Tsuruga et al. (2023) menjelaskan bahwa skema perlindungan kehilangan pekerjaan dapat memiliki hubungan dengan kebijakan pasar kerja melalui dukungan pendapatan dan upaya reintegrasi pekerja. Dalam konteks Indonesia, fungsi tersebut tercermin dalam penggabungan manfaat uang tunai, informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja dalam satu program JKP (PP No. 37 Tahun 2021, 2021; Tsuruga et al., 2023).

Dengan demikian, JKP mempunyai karakter fungsi yang bersifat transisional. Perlindungan diberikan ketika pekerja berada dalam periode kehilangan pekerjaan, sementara manfaat informasi pasar kerja dan pelatihan diarahkan untuk mendukung proses memperoleh pekerjaan kembali. Karakter tersebut membedakan JKP dari hak pekerja akibat PHK yang orientasi utamanya adalah pemenuhan hak sebagai konsekuensi hukum berakhirnya hubungan kerja. Dalam perspektif ini, JKP tidak berhenti pada hubungan hukum yang telah berakhir, tetapi berfungsi menghadapi risiko yang muncul setelah berakhirnya hubungan tersebut (Lasatu et al., 2024).

Konstruksi JKP juga mempunyai dimensi kelembagaan yang berbeda dari pemenuhan hak pekerja akibat PHK. PP Nomor 37 Tahun 2021 menempatkan BPJS Ketenagakerjaan dan pemerintah pusat dalam penyelenggaraan program JKP. Artinya, pemberian manfaat JKP tidak berlangsung hanya melalui hubungan bilateral antara pekerja dan pengusaha, tetapi melalui mekanisme kelembagaan dalam sistem jaminan sosial. Pekerja berada dalam posisi sebagai peserta dan penerima manfaat sesuai dengan persyaratan program, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan dan pemerintah menjalankan fungsi penyelenggaraan sesuai dengan pembagian kewenangan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan (PP No. 37 Tahun 2021, 2021; UU No. 24 Tahun 2011, 2011).

Meskipun penyelenggaraan JKP berada dalam sistem jaminan sosial, pengusaha tetap mempunyai kewajiban tertentu dalam program tersebut. PP Nomor 37 Tahun 2021 mewajibkan pengusaha mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program JKP sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Bahkan, apabila pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja dalam program JKP dan kemudian terjadi PHK, PP No. 37 Tahun 2021 memberikan konsekuensi berupa kewajiban pengusaha untuk memenuhi manfaat uang tunai dan manfaat pelatihan kerja dalam keadaan yang ditentukan oleh peraturan, dengan pengecualian bagi pengusaha pada usaha mikro (PP No. 37 Tahun 2021, 2021).

Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa posisi pengusaha dalam konstruksi JKP tidak dapat dihilangkan, tetapi juga tidak dapat disamakan dengan posisinya ketika memenuhi hak pekerja akibat PHK. Dalam hak akibat PHK, kewajiban pengusaha berkaitan dengan pemenuhan hak yang timbul sebagai konsekuensi hukum berakhirnya hubungan kerja. Dalam JKP, kewajiban pengusaha terutama berkaitan dengan kepesertaan dan pelaksanaan kewajiban program, sedangkan pemberian manfaat dalam keadaan normal berlangsung melalui mekanisme penyelenggaraan jaminan sosial. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa keberadaan pengusaha dalam kedua rezim hukum tersebut dapat bersinggungan, tetapi dasar kewajibannya tidak sama.

Mekanisme JKP juga memperlihatkan karakter administratif yang lebih kompleks dibandingkan pemenuhan hak akibat PHK. Akses terhadap manfaat tidak hanya ditentukan oleh adanya kehilangan pekerjaan, tetapi berkaitan dengan status kepesertaan, masa iur, bukti PHK, pengajuan manfaat, dan persyaratan lain yang ditentukan dalam peraturan

program. Permenaker Nomor 2 Tahun 2025 mengatur tata cara pemberian manfaat JKP, sedangkan Permenaker Nomor 3 Tahun 2025 mengatur perubahan mengenai pendaftaran peserta dan rekomposisi iuran. Keberadaan peraturan pelaksana tersebut menunjukkan bahwa JKP mempunyai mekanisme administratif tersendiri sebagai bagian dari penyelenggaraan program jaminan sosial (Permenaker No. 2 Tahun 2025, 2025; Permenaker No. 3 Tahun 2025, 2025).

Perkembangan regulasi tersebut juga menunjukkan bahwa konstruksi JKP bersifat dinamis. Perubahan melalui PP Nomor 6 Tahun 2025 tidak hanya menunjukkan adanya penyesuaian terhadap program, tetapi juga memperlihatkan bahwa persyaratan dan mekanisme akses manfaat merupakan bagian penting dari konstruksi hukum JKP. Putri dan Nugroho (2025) menunjukkan bahwa perubahan tersebut merupakan perkembangan penting dalam pengaturan JKP, terutama dalam kaitannya dengan perlindungan pekerja yang kehilangan pekerjaan. Namun, perubahan regulasi tersebut tetap tidak mengubah karakter dasar JKP sebagai program jaminan sosial yang manfaatnya diberikan melalui mekanisme kepesertaan dan persyaratan program (PP No. 6 Tahun 2025, 2025; I. A. Putri et al., 2025).

Berdasarkan keseluruhan konstruksi tersebut, JKP dapat dipahami melalui beberapa karakter dasar. Pertama, JKP merupakan bagian dari sistem jaminan sosial yang memberikan perlindungan terhadap risiko kehilangan pekerjaan. Kedua, manfaat JKP diberikan dalam bentuk uang tunai, informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Ketiga, akses terhadap manfaat bergantung pada kepesertaan dan terpenuhinya persyaratan program, sehingga PHK tidak dengan sendirinya menghasilkan manfaat JKP. Keempat, penyelenggaraan manfaat berlangsung melalui mekanisme kelembagaan jaminan sosial dengan keterlibatan BPJS Ketenagakerjaan dan pemerintah serta kewajiban tertentu bagi pengusaha. Kelima, fungsi JKP bersifat perlindungan sosial dan transisional karena diarahkan untuk memberikan dukungan pendapatan sekaligus membantu pekerja kembali memasuki pasar kerja (PP No. 6 Tahun 2025, 2025; PP No. 37 Tahun 2021, 2021).

Karakter tersebut memperlihatkan bahwa JKP mempunyai konstruksi hukum tersendiri yang berbeda dari hak pekerja akibat PHK. Namun, perbedaan konstruksi tersebut belum dengan sendirinya menjawab bagaimana posisi JKP dalam keseluruhan perlindungan pekerja setelah PHK. Untuk menjawab persoalan tersebut, konstruksi JKP perlu ditempatkan berdampingan dengan konstruksi hak pekerja akibat PHK yang telah dibahas pada bagian sebelumnya. Perbandingan tersebut terutama diperlukan untuk melihat perbedaan sumber hak atau manfaat, pihak yang memikul kewajiban, mekanisme pemenuhan, serta fungsi perlindungan dari masing-masing instrumen.

Untuk memperjelas perbedaan konstruksi tersebut, perbandingan antara hak pekerja akibat PHK dan JKP dapat disajikan berdasarkan aspek-aspek yang telah dibahas pada kedua bagian sebelumnya.

Tabel 1. Perbandingan Hak Pekerja Akibat PHK dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Aspek	Hak Pekerja Akibat PHK	Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)
Dasar hukum	UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 35 Tahun 2021.	UU No. 40 Tahun 2004, UU No. 24 Tahun 2011, PP No. 37 Tahun 2021 jo. PP No. 6 Tahun 2025.
Sumber hak/manfaat	Timbul sebagai konsekuensi hukum dari berakhirnya hubungan kerja melalui PHK.	Diperoleh melalui kepesertaan JKP setelah kehilangan pekerjaan dan memenuhi persyaratan manfaat.
Subjek kewajiban dan penyelenggaraan	Pengusaha berkewajiban memenuhi hak pekerja sesuai alasan dan keadaan PHK.	BPJS Ketenagakerjaan dan pemerintah pusat menyelenggarakan program, pengusaha berkewajiban memenuhi ketentuan kepesertaan.
Pemicu perlindungan	PHK yang menimbulkan hak pekerja berdasarkan hukum ketenagakerjaan.	Kehilangan pekerjaan yang memenuhi ketentuan kepesertaan dan klaim JKP.

Aspek	Hak Pekerja Akibat PHK	Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)
Bentuk perlindungan	Pesangon, UPMK, UPH, dan dalam keadaan tertentu uang pisah.	Uang tunai, informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.
Mekanisme pemenuhan	Berdasarkan ketentuan PHK dan kewajiban hukum pengusaha.	Melalui mekanisme program JKP berdasarkan kepesertaan, pengajuan, dan persyaratan administratif.
Fungsi perlindungan	Memenuhi hak pekerja sebagai akibat hukum berakhirnya hubungan kerja.	Melindungi pekerja selama kehilangan pekerjaan dan mendukung transisi menuju pekerjaan berikutnya.

Sumber: Diolah oleh penulis berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023, PP No. 35 Tahun 2021, UU No. 40 Tahun 2004, UU No. 24 Tahun 2011, PP No. 37 Tahun 2021, dan PP No. 6 Tahun 2025.

Tabel 1 memperlihatkan bahwa hak pekerja akibat PHK dan JKP sama-sama berkaitan dengan kondisi pekerja setelah kehilangan pekerjaan, tetapi keduanya dibangun oleh rezim hukum yang berbeda. Hak akibat PHK berkaitan dengan konsekuensi hukum berakhirnya hubungan kerja, sedangkan JKP berkaitan dengan perlindungan terhadap risiko kehilangan pekerjaan dalam sistem jaminan sosial. Perbedaan tersebut tercermin pada bentuk perlindungan, mekanisme pemenuhan, dan pihak-pihak yang terlibat dalam pemenuhannya.

Dengan demikian, pada tingkat konstruksi hukum, JKP dapat ditempatkan sebagai instrumen perlindungan sosial terhadap risiko kehilangan pekerjaan yang berdampingan dengan hak pekerja yang timbul akibat PHK. Kesamaan konteks berupa pekerja yang kehilangan pekerjaan tidak menghilangkan perbedaan dasar hukum, mekanisme, dan fungsi kedua instrumen tersebut. Pemetaan yang lebih mendalam mengenai hubungan keduanya selanjutnya diperlukan untuk menentukan kedudukan hukum JKP secara lebih presisi. Analisis tersebut akan dilakukan pada bagian berikutnya dengan menggunakan parameter yang telah dibangun dari kedua konstruksi hukum tersebut.

3) Kedudukan Hukum Jaminan Kehilangan Pekerjaan dalam Kaitannya dengan Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan konstruksi hukum yang telah diuraikan pada pembahasan sebelumnya, Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) tidak dapat ditempatkan sebagai bagian dari hak pekerja yang secara langsung timbul akibat pemutusan hubungan kerja (PHK). Hak pekerja akibat PHK dan manfaat JKP memang memiliki titik temu pada keadaan yang sama, yaitu pekerja kehilangan pekerjaan, tetapi keduanya lahir dari dasar hukum, hubungan hukum, serta mekanisme pemenuhan yang berbeda. Hak akibat PHK bersumber dari berakhirnya hubungan kerja dan secara normatif dibebankan kepada pengusaha, sedangkan JKP merupakan manfaat dalam sistem jaminan sosial yang diberikan kepada peserta yang memenuhi persyaratan program. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa kedudukan JKP harus dipahami sebagai instrumen perlindungan sosial yang berhubungan dengan akibat PHK, tetapi tidak menggantikan hak pekerja yang timbul dari PHK.

Untuk menentukan kedudukan hukum tersebut secara lebih sistematis, hubungan antara hak pekerja akibat PHK dan JKP dapat dianalisis melalui empat parameter, yaitu sumber lahirnya hak atau manfaat, subjek yang memikul kewajiban, mekanisme pemenuhan, dan fungsi perlindungan. Keempat parameter tersebut menunjukkan bahwa kesamaan objek perlindungan tidak berarti kedua instrumen mempunyai konstruksi hukum yang sama.

a) Perbedaan Sumber Lahirnya Hak

Perbedaan pertama terletak pada sumber lahirnya hak. Hak pekerja akibat PHK bersumber dari hubungan kerja yang berakhir karena adanya PHK. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 secara tegas menentukan bahwa dalam hal terjadi

PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja. Dengan demikian, dasar lahirnya kewajiban tersebut berada dalam hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha dan muncul sebagai konsekuensi hukum dari berakhirnya hubungan kerja (PP No. 35 Tahun 2021, 2021).

Berbeda dengan itu, JKP tidak lahir semata-mata karena adanya PHK. JKP lahir dari kepesertaan pekerja dalam program jaminan sosial dan pelaksanaan persyaratan yang ditentukan dalam peraturan mengenai penyelenggaraan JKP. PP No. 37 Tahun 2021 menempatkan JKP sebagai jaminan sosial bagi pekerja yang mengalami PHK dengan manfaat berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Setelah perubahan melalui PP No. 6 Tahun 2025, ketentuan mengenai kepesertaan, masa iur, kedaluwarsa klaim, serta bukti PHK juga mengalami penyesuaian (PP No. 6 Tahun 2025, 2025; PP No. 37 Tahun 2021, 2021).

Dengan demikian, PHK merupakan peristiwa yang berkaitan langsung dengan lahirnya hak pekerja terhadap pengusaha, sedangkan bagi JKP, PHK merupakan salah satu kondisi yang membuka akses terhadap manfaat program apabila pekerja memenuhi persyaratan yang ditentukan. Perbedaan ini penting karena menunjukkan bahwa keberadaan PHK tidak secara otomatis menyamakan status hukum hak akibat PHK dengan manfaat JKP. Silitonga et al. (2022) menunjukkan bahwa JKP dirancang sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan, sedangkan Eddy et al. (2025) menempatkan JKP dalam konteks perlindungan pekerja yang mengalami PHK. Namun, perlindungan tersebut tetap berada dalam konstruksi program jaminan sosial yang mempunyai syarat dan mekanisme tersendiri.

Oleh karena itu, dari parameter sumber hak, JKP berkedudukan sebagai hak atas manfaat jaminan sosial yang bersifat programatik dan bersyarat, bukan sebagai komponen hak akibat PHK yang secara langsung lahir dari hubungan kerja.

b) Perbedaan Subjek yang Memikul Kewajiban

Perbedaan kedua berkaitan dengan pihak yang memikul kewajiban. Dalam hak akibat PHK, pengusaha merupakan pihak yang secara normatif dibebani kewajiban untuk memenuhi hak pekerja. Pasal 40 PP No. 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa dalam hal terjadi PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Dengan demikian, hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha menjadi dasar utama dalam pemenuhan hak tersebut.

Konstruksi tersebut berbeda dengan JKP. Program JKP diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan pemerintah pusat sebagai bagian dari sistem jaminan sosial. Pengusaha memiliki kewajiban dalam konteks kepesertaan pekerja, tetapi manfaat JKP diberikan melalui mekanisme penyelenggaraan program jaminan sosial. Artinya, pengusaha tidak berkedudukan sebagai pihak yang secara langsung membayar manfaat JKP kepada pekerja sebagaimana kedudukannya dalam pemenuhan hak akibat PHK. PP No. 37 Tahun 2021 juga menempatkan kewajiban pengusaha untuk mengikutsertakan pekerja dalam program JKP dan mengatur konsekuensi tertentu apabila kewajiban kepesertaan tersebut tidak dipenuhi (PP No. 37 Tahun 2021, 2021).

Pembedaan subjek kewajiban tersebut memiliki konsekuensi yuridis yang penting. Dalam hak akibat PHK, pekerja mempunyai hubungan hukum langsung dengan pengusaha mengenai pemenuhan hak yang timbul dari PHK. Sementara itu, dalam JKP, pekerja memperoleh manfaat berdasarkan statusnya sebagai peserta program dan melalui mekanisme penyelenggaraan jaminan sosial. Dengan kata lain, terdapat perbedaan antara kewajiban pengusaha akibat PHK dan kewajiban penyelenggaraan manfaat JKP.

Konstruksi tersebut memperkuat pandangan bahwa JKP tidak dapat digunakan untuk mengalihkan atau menghapus kewajiban pengusaha dalam memenuhi hak pekerja akibat PHK. Kedua kewajiban tersebut berada dalam hubungan hukum yang berbeda. Sitorus dan Lie (2025) menunjukkan bahwa kewajiban hukum pengusaha terhadap hak pekerja akibat PHK merupakan bagian dari konsekuensi hubungan kerja, sedangkan JKP berada dalam kerangka perlindungan terhadap risiko kehilangan pekerjaan. Dengan demikian, keberadaan JKP tidak mengubah pihak yang secara normatif bertanggung jawab atas pemenuhan hak pekerja yang timbul dari PHK.

c) Perbedaan Mekanisme Pemenuhan

Perbedaan ketiga terletak pada mekanisme pemenuhan. Hak pekerja akibat PHK dipenuhi berdasarkan ketentuan hukum mengenai PHK dengan memperhatikan alasan PHK, masa kerja, serta jenis hak yang timbul. PP No. 35 Tahun 2021 menentukan besaran dan kondisi pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Oleh sebab itu, mekanisme pemenuhan hak tersebut merupakan konsekuensi langsung dari proses PHK dan kewajiban pengusaha.

Sementara itu, JKP mempunyai mekanisme pemenuhan yang bersifat administratif dan programatik. Pekerja yang mengalami PHK tidak secara otomatis memperoleh manfaat JKP hanya karena hubungan kerjanya berakhir. Pekerja harus memenuhi ketentuan mengenai kepesertaan, masa iur, keadaan PHK, serta persyaratan pengajuan manfaat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Perubahan melalui PP No. 6 Tahun 2025 memperlihatkan bahwa akses terhadap manfaat JKP memang dibentuk melalui persyaratan program yang secara khusus mengatur kepesertaan, masa iur, kedaluwarsa klaim, dan bukti PHK (PP No. 6 Tahun 2025, 2025).

Mekanisme tersebut kemudian dijabarkan lebih lanjut melalui peraturan pelaksana mengenai tata cara pemberian manfaat JKP. Permenaker No. 2 Tahun 2025, misalnya, mengatur perubahan tata cara pemberian manfaat JKP dan menetapkan bahwa hak atas manfaat dapat hilang apabila pekerja tidak mengajukan klaim dalam jangka waktu yang ditentukan, telah mendapatkan pekerjaan, atau meninggal dunia (Permenaker No. 2 Tahun 2025, 2025). Hal ini memperlihatkan bahwa manfaat JKP memiliki mekanisme akses yang berbeda dengan hak pekerja akibat PHK.

Perbedaan mekanisme tersebut menunjukkan bahwa kedua instrumen tidak dapat dipertukarkan. Pekerja tidak dapat menganggap manfaat JKP sebagai pengganti mekanisme pembayaran pesangon, UPMK, atau UPH oleh pengusaha. Sebaliknya, terpenuhinya hak pekerja akibat PHK juga tidak dengan sendirinya menghilangkan kemungkinan pekerja memperoleh JKP sepanjang pekerja tersebut memenuhi persyaratan sebagai peserta dan persyaratan klaim program.

Dengan demikian, secara mekanisme pemenuhan, JKP mempunyai karakter programatik, administratif, dan bersyarat, sedangkan hak akibat PHK mempunyai karakter langsung sebagai konsekuensi hukum berakhirnya hubungan kerja.

d) Perbedaan Fungsi Perlindungan

Perbedaan keempat berkaitan dengan fungsi perlindungan. Hak pekerja akibat PHK pada dasarnya berfungsi memastikan terpenuhinya hak ekonomi pekerja sebagai konsekuensi dari berakhirnya hubungan kerja. Pembayaran pesangon, UPMK, dan UPH merupakan bentuk pemenuhan hak yang melekat pada peristiwa PHK berdasarkan kondisi yang ditentukan oleh hukum ketenagakerjaan. Fungsi utamanya berkaitan dengan pemenuhan kewajiban hukum yang timbul karena berakhirnya hubungan kerja.

Adapun JKP memiliki fungsi perlindungan sosial terhadap risiko kehilangan pekerjaan. Program tersebut dirancang untuk membantu pekerja mempertahankan derajat kehidupan yang layak setelah kehilangan pekerjaan melalui manfaat uang tunai, informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja (PP No. 37 Tahun 2021, 2021). Fungsi

tersebut menunjukkan bahwa JKP tidak berhenti pada pemberian kompensasi, tetapi juga diarahkan untuk membantu pekerja menghadapi masa transisi dari pekerjaan lama menuju pekerjaan berikutnya.

Karakter tersebut menjadikan JKP mempunyai fungsi yang bersifat lebih luas dalam konteks pasca-PHK. Manfaat uang tunai memberikan perlindungan pendapatan dalam masa kehilangan pekerjaan, sedangkan informasi pasar kerja dan pelatihan memberikan dukungan terhadap proses kembali memasuki pasar kerja. Karena itu, JKP lebih tepat ditempatkan sebagai instrumen perlindungan sosial terhadap risiko kehilangan pekerjaan daripada sebagai bentuk pembayaran hak akibat PHK.

Lasatu et al. (2024) menempatkan program JKP dalam kerangka perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial bagi pekerja yang terdampak PHK. Sejalan dengan itu, Silitonga et al. (2022) melihat JKP sebagai instrumen yang ditujukan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dalam menghadapi risiko kehilangan pekerjaan. Dengan demikian, fungsi JKP melengkapi perlindungan yang diberikan oleh hukum ketenagakerjaan, khususnya pada fase setelah hubungan kerja berakhir.

e) Pemetaan Kedudukan Hukum JKP

Berdasarkan empat parameter tersebut, dapat dilihat bahwa JKP mempunyai hubungan yang erat dengan hak pekerja akibat PHK, tetapi keduanya tidak berada dalam kedudukan hukum yang identik. Hak pekerja akibat PHK bersumber dari hubungan kerja dan kewajiban pengusaha yang timbul karena berakhirnya hubungan tersebut. Sebaliknya, JKP bersumber dari sistem jaminan sosial dan diberikan melalui mekanisme program kepada pekerja yang memenuhi persyaratan kepesertaan dan klaim.

Dengan demikian, kedudukan JKP dapat dirumuskan sebagai instrumen perlindungan sosial yang bersifat komplementer terhadap hak pekerja akibat PHK, bukan sebagai pengganti hak pekerja yang timbul dari PHK. Sifat komplementer tersebut berarti JKP memberikan lapisan perlindungan tambahan terhadap risiko sosial dan ekonomi yang muncul setelah pekerja kehilangan pekerjaan, sementara hak akibat PHK tetap harus dipenuhi berdasarkan rezim hukum ketenagakerjaan yang mengaturnya.

Posisi tersebut sekaligus menjelaskan bahwa hubungan antara kedua instrumen bukan hubungan substitusi, melainkan hubungan fungsional yang saling melengkapi. Hak akibat PHK berfungsi menyelesaikan konsekuensi hukum dari berakhirnya hubungan kerja, sedangkan JKP berfungsi memberikan perlindungan terhadap risiko kehilangan pekerjaan dan membantu proses transisi pekerja menuju pekerjaan berikutnya. Perbedaan sumber hak, subjek kewajiban, mekanisme pemenuhan, dan fungsi perlindungan menjadi dasar untuk membedakan kedudukan hukum keduanya. Untuk memperjelas perbedaan tersebut, pemetaan kedudukan hukum hak pekerja akibat PHK dan JKP disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 2. Pemetaan Kedudukan Hukum Jaminan Kehilangan Pekerjaan dalam Perlindungan Pekerja Akibat PHK

Parameter	Hak Pekerja Akibat PHK	JKP	Kedudukan JKP
Sumber hak	Berasal dari berakhirnya hubungan kerja karena PHK	Berasal dari kepesertaan dan ketentuan program JKP	Rezim hukum berbeda
Subjek kewajiban	Pengusaha	Penyelenggara program; pengusaha memiliki kewajiban kepesertaan	Bukan pengganti kewajiban pengusaha
Mekanisme	Pemenuhan hak oleh pengusaha sesuai ketentuan PHK	Klaim manfaat melalui mekanisme program JKP	Bersifat komplementer

Parameter	Hak Pekerja Akibat PHK	JKP	Kedudukan JKP
Fungsi	Memenuhi hak akibat berakhirnya hubungan kerja	Melindungi pekerja dari risiko kehilangan pekerjaan dan mendukung transisi kerja	Perlindungan sosial pasca-PHK

Sumber: Diolah oleh penulis berdasarkan UU No. 40 Tahun 2004, UU No. 24 Tahun 2011, UU No. 6 Tahun 2023, PP No. 35 Tahun 2021, PP No. 37 Tahun 2021, dan PP No. 6 Tahun 2025.

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa kedudukan JKP dapat ditempatkan sebagai instrumen jaminan sosial yang melengkapi perlindungan hukum pekerja akibat PHK. Posisi tersebut penting untuk mencegah pemaknaan bahwa JKP merupakan bentuk baru dari pesangon atau hak PHK lainnya. JKP memiliki dasar hukum, mekanisme, dan subjek penyelenggaraan sendiri, sehingga keberadaannya tidak menghapus karakter dan kewajiban hukum pengusaha dalam memenuhi hak pekerja akibat PHK.

Dengan demikian, secara yuridis, JKP berada pada posisi sebagai instrumen perlindungan sosial pasca-kehilangan pekerjaan yang melengkapi, bukan menggantikan, hak pekerja akibat PHK. Kedudukan tersebut sekaligus menunjukkan adanya dua lapis perlindungan dalam hukum Indonesia, yaitu perlindungan yang bersumber dari hubungan kerja melalui pemenuhan hak akibat PHK dan perlindungan yang bersumber dari sistem jaminan sosial melalui manfaat JKP. Perbedaan tersebut menjadi dasar untuk memahami bahwa pekerja yang mengalami PHK dapat berada dalam dua konstruksi perlindungan yang berbeda sepanjang masing-masing persyaratan hukumnya terpenuhi.

4) Implikasi Yuridis Kedudukan Jaminan Kehilangan Pekerjaan terhadap Perlindungan Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

Penempatan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sebagai instrumen perlindungan sosial yang bersifat komplementer terhadap hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) membawa konsekuensi terhadap konstruksi perlindungan pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja. Hasil analisis pada bagian sebelumnya menunjukkan bahwa hak akibat PHK dan manfaat JKP berasal dari rezim hukum yang berbeda. Hak akibat PHK berhubungan dengan konsekuensi hukum berakhirnya hubungan kerja, sedangkan JKP berkaitan dengan perlindungan terhadap risiko kehilangan pekerjaan melalui sistem jaminan sosial. Perbedaan tersebut kemudian menghasilkan implikasi yuridis yang perlu ditempatkan dalam satu kesatuan konstruksi perlindungan pekerja.

Implikasi pertama berkaitan dengan tetap berdirinya kewajiban pengusaha terhadap hak pekerja akibat PHK. Karena hak akibat PHK bersumber dari hubungan kerja dan peristiwa PHK, keberadaan JKP tidak mengubah dasar kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak pekerja sesuai ketentuan hukum ketenagakerjaan. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menempatkan pembayaran hak akibat PHK sebagai konsekuensi hukum dari pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, manfaat JKP tidak dapat diposisikan sebagai mekanisme pengganti terhadap kewajiban tersebut (PP No. 35 Tahun 2021, 2021).

Konstruksi ini penting karena perkembangan pengaturan mengenai JKP tidak menggeser hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha dalam pemenuhan hak akibat PHK. Kajian mengenai perlindungan pekerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan juga menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pekerja tidak hanya berkaitan dengan keberlangsungan hubungan kerja, tetapi mencakup perlindungan terhadap hak pekerja ketika hubungan kerja berakhir (Suhartoyo, 2019). Demikian pula, kajian mengenai PHK

dan pesangon menunjukkan bahwa hak-hak tersebut merupakan bagian dari konsekuensi hukum yang melekat pada pemutusan hubungan kerja (Hirawan et al., 2023).

Dengan demikian, keberadaan JKP tidak mengubah subjek hukum yang berkewajiban memenuhi hak pekerja akibat PHK. Pengusaha tetap berkedudukan sebagai pihak yang mempunyai kewajiban terhadap hak yang timbul dari hubungan kerja, sedangkan JKP berjalan dalam konstruksi penyelenggaraan jaminan sosial. Implikasi ini sekaligus menegaskan bahwa dua bentuk perlindungan tersebut tidak dapat dipertukarkan hanya karena keduanya berhubungan dengan kondisi pekerja setelah kehilangan pekerjaan.

Implikasi kedua berkaitan dengan pembedaan antara hak pekerja akibat PHK dan hak atas manfaat JKP. Pembedaan tersebut mempunyai arti penting karena tidak setiap pekerja yang mengalami PHK secara otomatis memperoleh manfaat JKP. Manfaat JKP diberikan berdasarkan ketentuan mengenai kepesertaan dan persyaratan program. PP No. 6 Tahun 2025 memperbarui sejumlah ketentuan dalam PP No. 37 Tahun 2021, termasuk mengenai syarat kepesertaan, masa iur, kedaluwarsa klaim, dan bukti PHK. Dengan demikian, hubungan antara PHK dan JKP harus dipahami sebagai hubungan antara peristiwa kehilangan pekerjaan dan akses terhadap manfaat program yang mensyaratkan terpenuhinya ketentuan tertentu (PP No. 6 Tahun 2025, 2025).

Implikasi tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pertanyaan hukum antara hak akibat PHK dan JKP. Dalam hak akibat PHK, persoalannya adalah hak apa yang timbul dan wajib dipenuhi sebagai konsekuensi berakhirnya hubungan kerja. Dalam JKP, persoalannya adalah apakah pekerja yang mengalami kehilangan pekerjaan memenuhi persyaratan untuk memperoleh manfaat program. Perbedaan tersebut muncul karena hak akibat PHK dan manfaat JKP bersumber dari dasar hukum yang berbeda.

Perubahan regulasi JKP pada tahun 2025 semakin memperlihatkan karakter JKP sebagai program perlindungan yang memiliki persyaratan dan mekanisme tersendiri. PP No. 6 Tahun 2025 melakukan penyesuaian terhadap beberapa ketentuan penyelenggaraan JKP, termasuk syarat kepesertaan, masa iur, kedaluwarsa klaim, dan bukti pemutusan hubungan kerja. Penyesuaian tersebut kemudian diikuti dengan perubahan tata cara pemberian manfaat melalui Permenaker No. 2 Tahun 2025 yang mengatur mekanisme pengajuan manfaat, persyaratan administratif, bukti PHK, pemberian manfaat uang tunai, kewajiban aktif mencari kerja, serta akses terhadap pelatihan kerja (Permenaker No. 2 Tahun 2025, 2025; PP No. 6 Tahun 2025, 2025).

Implikasi ketiga berkaitan dengan perluasan dimensi perlindungan pekerja setelah PHK. Hak akibat PHK pada dasarnya memberikan perlindungan terhadap konsekuensi hukum yang timbul karena berakhirnya hubungan kerja. Sementara itu, JKP memberikan perlindungan terhadap risiko sosial yang muncul setelah pekerja kehilangan pekerjaan. Perbedaan tersebut menyebabkan perlindungan pekerja tidak berhenti pada pemenuhan hak akibat PHK, tetapi dapat berlanjut melalui mekanisme jaminan sosial apabila persyaratan JKP terpenuhi.

Dalam konteks tersebut, JKP memiliki fungsi yang berkaitan dengan masa transisi setelah kehilangan pekerjaan. Manfaat uang tunai memberikan dukungan pendapatan, sedangkan informasi pasar kerja dan pelatihan kerja berkaitan dengan proses pekerja untuk kembali memperoleh pekerjaan. Karakter tersebut menunjukkan bahwa JKP tidak semata-mata memberikan manfaat uang tunai, tetapi juga memiliki fungsi perlindungan sosial dan mendukung proses transisi ketenagakerjaan (Lasatu et al., 2024; Silitonga et al., 2022; Tsuruga et al., 2023).

Perlindungan melalui JKP dengan demikian melengkapi perlindungan yang bersumber dari hukum ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, JKP dapat ditempatkan sebagai instrumen yang memberikan perlindungan terhadap risiko yang muncul setelah

hubungan kerja berakhir, sementara hak akibat PHK tetap berfungsi sebagai konsekuensi hukum dari berakhirnya hubungan kerja. Hubungan keduanya bukan hubungan penggantian, melainkan hubungan fungsional dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja pada tahapan yang berbeda.

Implikasi keempat adalah terbentuknya konstruksi perlindungan pekerja yang berlapis berdasarkan dua rezim hukum. Lapisan pertama berasal dari hubungan kerja, yaitu hak pekerja yang wajib dipenuhi sebagai akibat PHK. Lapisan kedua berasal dari sistem jaminan sosial, yaitu manfaat JKP yang dapat diperoleh pekerja yang memenuhi persyaratan program. Kedua lapisan tersebut mempunyai dasar hukum dan mekanisme berbeda, tetapi berada pada konteks perlindungan yang sama, yaitu kondisi pekerja setelah kehilangan pekerjaan.

Konstruksi tersebut sejalan dengan perkembangan kajian mengenai JKP yang menempatkannya sebagai instrumen perlindungan pekerja akibat PHK. Silitonga et al. (2022) membahas JKP sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja dalam menghadapi kehilangan pekerjaan, sedangkan Eddy et al. (2025) mengkaji JKP dalam kaitannya dengan pekerja yang mengalami PHK. Lasatu et al. (2024) juga menempatkan JKP dalam kerangka perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial bagi pekerja terdampak PHK. Namun, apabila ketiga bentuk perlindungan tersebut ditempatkan dalam konstruksi hak akibat PHK dan manfaat JKP secara bersamaan, terlihat bahwa keduanya mempunyai kedudukan hukum yang berbeda dan tidak dapat disubstitusikan.

Dengan demikian, kedudukan JKP menimbulkan implikasi bahwa perlindungan pekerja setelah PHK berlangsung melalui dua rezim hukum yang berbeda. Rezim hukum ketenagakerjaan mengatur pemenuhan hak pekerja sebagai konsekuensi berakhirnya hubungan kerja dan tetap menempatkan pengusaha sebagai pihak yang berkewajiban memenuhi hak tersebut. Sementara itu, rezim jaminan sosial memberikan manfaat JKP kepada pekerja yang memenuhi persyaratan program. Hubungan kedua instrumen tersebut bersifat komplementer karena JKP memberikan perlindungan terhadap risiko kehilangan pekerjaan dan mendukung transisi menuju pekerjaan berikutnya tanpa menghapus hak pekerja yang timbul akibat PHK.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja merupakan hak yang lahir sebagai konsekuensi hukum dari berakhirnya hubungan kerja. Hak tersebut meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang pemberian serta besarnya ditentukan berdasarkan alasan dan keadaan PHK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Konstruksi tersebut menempatkan pemenuhan hak akibat PHK dalam hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha, sehingga kewajiban pemenuhannya berada pada pengusaha sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan.

Jaminan Kehilangan Pekerjaan memiliki kedudukan hukum yang berbeda dari hak pekerja yang timbul akibat PHK. JKP bersumber dari sistem jaminan sosial dan pemberian manfaatnya bergantung pada terpenuhinya persyaratan kepesertaan serta ketentuan program yang berlaku. Perbedaan sumber lahirnya hak, subjek yang memikul kewajiban, mekanisme pemenuhan, dan fungsi perlindungan menunjukkan bahwa JKP tidak berkedudukan sebagai pengganti hak pekerja akibat PHK. JKP berkedudukan sebagai instrumen perlindungan sosial yang bersifat komplementer, yaitu memberikan perlindungan terhadap risiko kehilangan pekerjaan dan mendukung proses transisi pekerja menuju pekerjaan berikutnya. Perubahan pengaturan melalui PP No. 6 Tahun 2025 dan Permenaker No. 2 Tahun 2025 semakin menegaskan bahwa JKP memiliki konstruksi, persyaratan, dan mekanisme pemenuhan tersendiri.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada penggunaan pendekatan yuridis normatif yang berfokus pada analisis norma hukum dan hubungan antarregim hukum yang mengatur hak pekerja akibat PHK dan JKP. Penelitian ini belum mengkaji secara empiris pelaksanaan program JKP, pengalaman pekerja dalam memperoleh manfaat, maupun tingkat pemenuhan hak pekerja setelah PHK. Keterbatasan tersebut membuka ruang bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji pelaksanaan dan akses pekerja terhadap kedua instrumen perlindungan tersebut dengan tetap membedakan dasar dan konstruksi hukum masing-masing. Dalam konteks normatif, diperlukan pemahaman yang konsisten terhadap perbedaan antara hak pekerja akibat PHK dan manfaat JKP agar keberadaan JKP tidak diposisikan sebagai pengganti kewajiban pengusaha dalam memenuhi hak pekerja yang timbul akibat PHK.

Kontribusi Author

Seluruh penulis berkontribusi secara signifikan terhadap penelitian ini. Kontribusi meliputi konseptualisasi penelitian, penyusunan kerangka teori, pengumpulan data, analisis data, interpretasi hasil, penulisan naskah, revisi ilmiah, serta persetujuan akhir terhadap naskah yang akan dipublikasikan. Seluruh penulis menyatakan telah membaca dan menyetujui versi final artikel.

Pernyataan Pengungkapan AI

Selama penyusunan naskah ini, penulis menggunakan Google Gemini untuk memper lancar tata bahasa dan keterbacaan teks (*proofreading*). Penulis telah memeriksa dan menyunting kembali konten tersebut secara menyeluruh, serta bertanggung jawab penuh atas seluruh isi publikasi ini.

REFERENSI

- Christiawan, R., & Widyaningrum, T. (2024). *Penelitian Hukum Normatif*. PT. RajaGrafindo Persada - Rajawali Pers.
- Diantha, I. M. P. (2016). *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*. Prenada Media.
- Eddy, S., Saputro, B., & Tinambunan, W. D. (2025). Jaminan Kehilangan Pekerjaan terhadap Pekerja/Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Upaya Mewujudkan Keadilan. *Wajah Hukum*, 9(1), 31–49. <https://doi.org/10.33087/wjh.v9i1.1654>
- Efendi, J., & Rijadi, P. (2022). *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Edisi Kedua*. Prenada Media.
- 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>
- Hernawan, A. (2023). Makna dan Penerapan Uang Pisah pada Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 30(3), 475–496. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol30.iss3.art1>
- Hirawan, F. B., Adinova Fauri, Henriko Tobing, & Muhyiddin Muhyiddin. (2023). Kajian UU 11/2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan: Studi pada Regulasi Pengupahan, PHK, dan Pesangon. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(1), 1–13. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i1.205>
- Kristiawanto. (2022). *Memahami Penelitian Hukum Normatif*. Prenada Media.
- 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>
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (2025).

- <https://jdih.kemnaker.go.id/peraturan/detail/2649/peraturan-menteri-ketenagakerjaan-nomor-2-tahun-2025>
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pendaftaran Peserta dan Pelaksanaan Rekomposisi Iuran dalam Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (2025). <https://jdih.kemnaker.go.id/peraturan/detail/2650/peraturan-menteri-nomor-3-tahun-2025>
- Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (2025). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/314623/pp-no-6-tahun-2025>
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, 35 PP (2021). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021>
- Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (2021). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/161919/pp-no-37-tahun-2021>
- Putri, I. A., Hamzah, M. Z., & Sofilda, E. (2025). The Performance of the Job Loss Security Scheme in Indonesia: A Systematic Literature Review and Bibliometric Analysis. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 20(2), 163–185. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v20i2.631>
- 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>
- Putri, M. S. S., & Nugroho, A. (2026). Jaminan Kehilangan Pekerjaan Pasca PP No. 6 Tahun 2025: Kajian Yuridis Empiris di Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 6(2), 1555–1560. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v6i2.6953>
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, 168/PUU-XXI/2023 (Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Oktober 2024). <https://www.mkri.id/>
- Saputra, A. R., Ulum, H., & Makhrup, A. G. (2024). Perlindungan Hukum Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Jkp) Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Unizar Recht Journal (URJ)*, 3(3), 425–434. <https://doi.org/10.36679/urj.v3i3.198>
- Silitonga, C. O., Solechan, S., & Azhar, M. (2022). Prospek Pemberian Jaminan Kehilangan Pekerjaan Guna Memberikan Perlindungan Hak Pekerja dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan. *Administrative Law and Governance Journal*, 5(1), 39–55. <https://doi.org/10.14710/alj.v5i1.39-55>
- Sitorus, L. M. B., & Lie, G. (2025). The Employer's Legal Obligations Toward Workers' Rights Arising from Termination of Employment (A Comparative Study between Indonesia and Germany): Kewajiban Hukum Pengusaha Terhadap Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Komparatif Indonesia dan Jerman). *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 20(4). <https://doi.org/10.21070/ijler.v20i4.1399>
- 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>
- Sukanti, S., Iriani, A., Putra, R., Abduh, M., Sriati, & Mustain, A. (2025). Formulasi Kebijakan Pemerintah Tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 5(5), 4557–4567. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i5.5033>
- Tsuruga, I., Brimblecombe, S., & Landry, A. (2023). *Unemployment insurance in Indonesia*.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (2023). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/246523>

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (2011). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/39268>

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (2004). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/40787/uu-no-40-tahun-2004>