
PENGAJUAN PROGRAM JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN (JKP) BAGI PEKERJA SISTEM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)**Nuri Hidayati¹, Maryuliyanto², Rinda Atika Dewi³**^{1,2,3}Universitas Bakti Indonesianurihidayati2901@gmail.com^{1*}, marjulyianto@gmail.com², rindaatikadewii@gmail.com³

ABSTRACT; *Changes in the employment system and the increasing use of Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) have created vulnerabilities for workers, particularly in the event of job loss. Although the government has launched the Job Loss Guarantee Program (JKP) as social protection, the applicable contribution period requirements do not fully accommodate the characteristics of PKWT workers who frequently move and have short work periods. This study aims to analyze the feasibility of applying for JKP benefits for PKWT workers who experience termination of employment (PHK) before the contract expires. The method used is normative juridical legal research with statutory, historical, and conceptual approaches. The results show that although PKWT workers are normatively entitled to JKP, the requirement of a minimum contribution period of 12 months in the last 24 months is difficult for those working short-term. Therefore, the effectiveness of the JKP program in protecting PKWT workers remains limited. This study recommends that the government adjust the contribution period policy or provide an alternative scheme for short-term contract workers to ensure truly inclusive social protection.*

Keywords: JKP, PKWT, PHK, Social Security, Legal Protection, BPJS Ketenagakerjaan.

ABSTRAK; Perubahan sistem ketenagakerjaan dan meningkatnya penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menimbulkan kerentanan bagi pekerja, khususnya dalam hal kehilangan pekerjaan. Meskipun pemerintah telah meluncurkan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sebagai perlindungan sosial, syarat masa iur yang berlaku belum sepenuhnya mengakomodasi karakteristik pekerja PKWT yang sering berpindah dan memiliki masa kerja pendek. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kelayakan pengajuan manfaat JKP oleh pekerja PKWT yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebelum kontrak berakhir. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, historis, dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun secara normatif pekerja PKWT berhak atas JKP, syarat masa iur minimal 12 bulan dalam 24 bulan terakhir sulit dipenuhi oleh mereka yang bekerja jangka pendek. Oleh karena itu, efektivitas program JKP dalam melindungi pekerja PKWT masih terbatas. Penelitian ini merekomendasikan agar pemerintah menyesuaikan kebijakan masa iur atau menyediakan skema

alternatif bagi pekerja kontrak jangka pendek agar perlindungan sosial benar-benar inklusif.

Kata Kunci: JKP, PKWT, PHK, Jaminan Sosial, Perlindungan Hukum, BPJS Ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa tujuan utama pembentukan negara adalah untuk mewujudkan masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera secara merata dalam aspek material dan spiritual. Hal ini diperkuat dalam Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pemenuhan hak tersebut merupakan elemen fundamental dalam proses pembangunan nasional dan menjadi tanggung jawab negara untuk menjamin terpenuhinya hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Perlindungan tenaga kerja menjadi krusial, tidak hanya karena peran strategisnya dalam pembangunan, tetapi juga untuk menjamin kesetaraan kesempatan kerja dan menghindari diskriminasi. Untuk menjawab hal tersebut, pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah mengalami beberapa perubahan, terakhir melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Namun, di lapangan, banyak pekerja masih menghadapi ketidakpastian atas keselamatan kerja, masa tua, dan ancaman kehilangan pekerjaan, yang menegaskan pentingnya sistem perlindungan hukum yang memberikan rasa aman kepada pekerja.

Sebagai bentuk perlindungan tersebut, pemerintah menghadirkan program jaminan sosial melalui Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), yang menjadi dasar penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan. Program ini memberikan perlindungan terhadap berbagai risiko seperti kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan pensiun. Seiring dengan perkembangan regulasi, lahirlah program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) melalui perubahan kebijakan ketenagakerjaan yang diperkenalkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan diperkuat oleh Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025. JKP menjadi jaminan sosial baru yang memberikan bantuan uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), baik dalam sistem kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Meskipun secara normatif telah diatur bahwa manfaat JKP dapat diajukan setelah peserta memiliki masa iur minimal 12 bulan

dalam 24 bulan terakhir, realitasnya tidak sedikit pekerja PKWT yang masa kerjanya singkat—tiga bulan atau bahkan kurang—sehingga menimbulkan persoalan tentang kelayakan mereka untuk mendapatkan manfaat JKP ketika mengalami PHK sebelum masa kontrak berakhir.

Permasalahan inilah yang menjadi fokus dalam penelitian ini, yaitu untuk mengkaji apa saja syarat pengajuan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) bagi pekerja dengan sistem PKWT berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025, serta untuk menganalisis apakah pekerja PKWT dengan masa kerja tiga bulan yang di-PHK setelah bekerja dua bulan tetap dapat mengakses manfaat JKP. Penelitian ini bertujuan memberikan pemahaman normatif terkait hak-hak pekerja kontrak terhadap program JKP, serta mengkaji kelayakan mereka dalam menerima manfaat tersebut berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu pendekatan yang menelaah teori-teori, konsep-konsep, serta peraturan perundang-undangan yang relevan, dengan memandang hukum sebagai sistem norma yang tersusun secara sistematis. Dalam penelitian ini digunakan tiga pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan yang digunakan untuk menganalisis regulasi terkait perlindungan hukum bagi pekerja PKWT dalam program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), pendekatan historis untuk menelusuri perkembangan historis ketentuan hukum mengenai hubungan kerja dan jaminan sosial ketenagakerjaan, serta pendekatan konseptual yang digunakan untuk menelaah doktrin dan konsep-konsep hukum guna mengevaluasi keberlakuan regulasi yang ada. Sumber data terdiri dari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan seperti UUD 1945, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU SJSN, UU Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Program JKP; bahan hukum sekunder berupa buku, artikel, jurnal ilmiah, dan pendapat ahli hukum; serta bahan non-hukum seperti kamus dan ensiklopedia untuk memperkuat pemahaman terhadap bahan hukum sekunder. Seluruh data dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu dengan mengklasifikasikan dan mengolah bahan hukum yang diperoleh, kemudian menganalisisnya menggunakan prinsip-prinsip dan teori hukum untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Syarat Pengajuan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) bagi Pekerja Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Peraturan

Pemerintah No. 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 37 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah Indonesia. Kehadiran JKP bertujuan untuk memberikan rasa aman dan mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seraya berusaha mendapatkan pekerjaan kembali.¹ Hal ini sejalan dengan amanat konstitusi, khususnya Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa *“tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*. Serta Pasal 28H ayat (3) yang berbunyi *“Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.”* dan Pasal 34 ayat (2) yang berbunyi *“Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.”* yang mengamanatkan pengembangan sistem jaminan sosial.²

Pengembangan sistem jaminan sosial tersebut secara kelembagaan dimulai sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) pada masa kepemimpinan Presiden Megawati Soekarnoputri, yang menjadi landasan yuridis awal terbentuknya sistem perlindungan sosial nasional berbasis asuransi sosial. Pelaksanaan sistem ini kemudian diintensifkan pada masa pemerintahan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono (SBY), termasuk dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang menjadi dasar pembentukan dua lembaga penyelenggara jaminan sosial, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.³

BPJS Ketenagakerjaan diberi mandat untuk menyelenggarakan program jaminan sosial ketenagakerjaan. Awalnya, program yang dijalankan meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JKM).

¹ BPJS Ketenagakerjaan, *Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan* (JKP), <https://halo.jkp.go.id/support/solutions/articles/73000035461-apa-tujuan-program-jaminan-kehilangan-pekerjaan-jkp->, diakses 27 Juli 2025.

² Bunyi pasal 27 ayat (2), Pasal 28H ayat (3), dan Pasal ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

³ Asih Eka Putri, *Paham SJSN Sistem Jaminan Sosial Nasional*. Friedrich-Ebert-Stiftung Kantor Perwakilan Indonesia, Jakarta, 2014, h.13

Namun, perubahan struktur hubungan kerja yang semakin fleksibel serta meningkatnya angka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), mendorong pemerintah menambahkan satu program baru, yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).⁴

Program JKP pertama kali diperkenalkan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Namun, undang-undang tersebut kemudian dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Untuk menggantikannya, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 yang kemudian disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang, yang saat ini menjadi dasar hukum sah program JKP. Ketentuan pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, dan kemudian diperbarui melalui Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.⁵

Dalam konteks ini, pembahasan ini secara khusus akan difokuskan pada pelaksanaan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), terutama terkait dengan mekanisme pengajuan bagi pekerja sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontraknya berakhir.

Bagi pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), keberadaan JKP memiliki relevansi yang sangat tinggi. Karakteristik PKWT yang terikat pada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU Penetapan Perpu Cipta Kerja), yang berbunyi *“(1) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. (2) Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas: a- jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.”*⁶. Hal ini menyebabkan pekerja PKWT memiliki kerentanan yang lebih tinggi terhadap kehilangan pekerjaan. Meskipun kontrak kerja dapat berakhir secara alami, PHK juga dapat terjadi sebelum masa kontrak berakhir, yang menimbulkan ketidakpastian finansial

⁴ Penjelasan Atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

⁵ Rino Irlandi, *Putusan UU Cipta Kerja dan Sikap Menahan Diri*, Artikel Hukum, 2022. h.1

⁶ Bunyi pasal 56 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

bagi pekerja. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai syarat pengajuan JKP bagi pekerja PKWT menjadi krusial untuk memastikan hak-hak mereka terpenuhi.

Pengaturan mengenai JKP secara komprehensif diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang kemudian diubah dan disempurnakan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (selanjutnya disebut PP No. 6 Tahun 2025). Bagian ini akan menganalisis secara rinci syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pekerja PKWT untuk dapat mengajukan dan memperoleh manfaat dari program JKP berdasarkan regulasi terbaru tersebut.

1. Syarat Kepesertaan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

Berdasarkan Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang berbunyi “(1) Peserta terdiri atas:

- a. *Pekeda/Buruh yang telah diikutsertakan oleh Pengusaha dalam program jaminan sosial; dan*
- b. *Pekerja/Buruh yang baru didaftarkan oleh Pengusaha dalam program jaminan sosial.”⁷*

Dari pasal diatas dapat disimpulkan bahwa peserta Program JKP adalah Pekerja/Buruh yang telah atau baru diikutsertakan oleh Pengusaha dalam jaminan sosial. Ini menunjukkan bahwa kepesertaan JKP bersifat wajib dan merupakan tanggung jawab pengusaha untuk mendaftarkan pekerjanya.

Peserta sebagaimana yang dimaksud diatas harus memenuhi kriteria sebagai berikut:⁸

- a. Warga Negara Indonesia (WNI): Syarat ini menegaskan bahwa program JKP ditujukan khusus bagi warga negara Indonesia.
- b. Belum Mencapai 54 (Lima Puluh Empat) Tahun pada Saat Mendaftar: Batasan usia ini relevan dengan tujuan JKP untuk membantu pekerja yang kehilangan pekerjaan agar dapat kembali produktif di pasar kerja.

⁷ Bunyi pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Pasal 4 ayat (1)

⁸ Pasal 4 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

- c. Mempunyai Hubungan Kerja dengan Pengusaha: Syarat ini mengindikasikan bahwa JKP diperuntukkan bagi pekerja formal yang terikat dalam hubungan kerja dengan pengusaha, baik berdasarkan PKWT maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Selain kriteria umum di atas, Pasal 4 ayat (3) PP No. 6 Tahun 2025 juga mensyaratkan bahwa pekerja/buruh harus sudah terdaftar dalam program jaminan sosial lainnya, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Pekerja/Buruh pada Usaha Besar dan Usaha Menengah: Wajib diikutsertakan pada program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JKM), serta terdaftar pada program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN).
- b. Pekerja/Buruh pada Usaha Mikro dan Usaha Kecil: Wajib diikutsertakan sekurang-kurangnya pada program JKK, JHT, dan JKM, serta terdaftar pada program JKN.

Ketentuan ini menunjukkan bahwa JKP merupakan bagian integral dari sistem jaminan sosial nasional yang lebih luas, dan kepesertaan dalam program jaminan sosial lainnya menjadi prasyarat untuk dapat menjadi peserta JKP

2. Syarat Mendapatkan Manfaat Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

Pasal 19 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 tentang Penyelenggaraan program Jaminan kehilangan Pekerjaan yang berbunyi “(1) Manfaat JKP diberikan kepada Peserta yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja baik untuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu maupun perjanjian kerja waktu tertentu.” secara eksplisit menyatakan bahwa manfaat JKP dapat diberikan kepada peserta yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), baik untuk hubungan kerja berdasarkan PKWT maupun PKWTT. Ini menegaskan bahwa JKP dirancang untuk memberikan perlindungan finansial dan dukungan transisi bagi pekerja yang kehilangan mata pencarian akibat PHK. Meskipun JKP diberikan untuk kasus PHK, terdapat pengecualian untuk alasan-alasan PHK tertentu yang tidak memenuhi syarat untuk mendapatkan manfaat JKP. Pengecualian ini meliputi PHK karena

- a. Mengundurkan diri,
- b. Cacat total tetap,
- c. Pensiun,

d. Meninggal dunia.

Hal ini sesuai dengan Pasal 20 ayat (1) dan (2) yang berbunyi

“(1) Manfaat JKP bagi Peserta yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dikecualikan untuk alasan Pemutusan Hubungan Kerja karena: a. mengundurkan diri; b. cacat total tetap; c. pensiun; atau d. meninggal dunia.

(2) Manfaat JKP bagi Peserta yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu diberikan apabila Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha dilakukan sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu.”⁹

Pengecualian ini logis mengingat JKP ditujukan untuk membantu pekerja yang kehilangan pekerjaan secara tidak terduga dan masih memiliki potensi untuk kembali bekerja.

Salah satu syarat paling krusial untuk mendapatkan manfaat JKP adalah terkait masa iur. Pasal 19 PP No. 6 Tahun 2025 mensyaratkan bahwa manfaat JKP dapat diajukan setelah Peserta memiliki masa Iur Paling Sedikit 12 (Dua Belas) Bulan pada BPJS Ketenagakerjaan dalam Rentang Waktu 24 (Dua Puluh Empat) Bulan Kalender sebelum Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja atau Pengakhiran Hubungan Kerja.

Ketentuan masa iur ini menjadi filter utama dalam penentuan kelayakan penerima manfaat JKP. Ini memastikan bahwa hanya pekerja yang telah berkontribusi dalam sistem jaminan sosial dalam jangka waktu tertentu yang berhak menerima manfaat.

Penerima manfaat JKP harus bersedia bekerja kembali, baik sebagai pekerja penerima upah maupun berusaha mandiri atau wirausaha. (dijelaskan dalam pasal demi pasal/penjelasan pasal) Syarat ini sejalan dengan tujuan JKP yang tidak hanya memberikan bantuan finansial, tetapi juga memfasilitasi pekerja untuk kembali produktif di pasar kerja melalui informasi lowongan dan pelatihan.

Pekerja PKWT memiliki ketentuan khusus untuk mendapatkan manfaat JKP, secara spesifik untuk pekerja PKWT, Pasal 19 PP No. 6 Tahun 2025 juga mengatur bahwa manfaat JKP diberikan apabila pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dilakukan sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu. Ketentuan ini sangat penting karena mengakomodasi sifat kontrak PKWT yang memiliki batas waktu. Artinya, jika kontrak PKWT berakhir secara alami (tidak ada PHK), pekerja tidak berhak atas JKP. Namun, jika terjadi

⁹ Pasal 20 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

PHK sebelum kontrak berakhir, maka pekerja PKWT berpotensi mendapatkan JKP, asalkan memenuhi syarat-syarat lainnya, terutama syarat masa iur.

Secara umum, PP No. 6 Tahun 2025 telah menyediakan kerangka hukum untuk perlindungan pekerja PKWT melalui program JKP, terutama bagi mereka yang mengalami PHK sebelum masa kontraknya berakhir. Ini merupakan langkah maju dalam memberikan jaring pengaman sosial bagi segmen pekerja yang rentan. Meskipun demikian, syarat masa iur "paling sedikit 12 bulan dalam 24 bulan terakhir" menimbulkan tantangan signifikan bagi pekerja PKWT dengan masa kontrak yang relatif pendek (misalnya, 3 bulan, 6 bulan, atau bahkan 1 bulan). Pekerja dengan durasi kontrak yang singkat akan sangat sulit, bahkan tidak mungkin, untuk memenuhi syarat masa iur tersebut. Hal ini berpotensi mengurangi efektivitas JKP sebagai perlindungan bagi sebagian besar pekerja PKWT yang memang memiliki karakteristik pekerjaan temporer dan sering berganti kontrak.

Kondisi ini mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara karakteristik pekerjaan PKWT yang fleksibel dan temporer dengan persyaratan masa iur JKP yang cenderung mengakomodasi pola kerja jangka panjang. Oleh karena itu, meskipun secara normatif JKP dapat diajukan oleh pekerja PKWT, implementasinya mungkin belum sepenuhnya responsif terhadap kebutuhan spesifik pekerja kontrak dengan masa kerja pendek.

B. Analisis Kelayakan Pengajuan Jaminan Kehilangan Pekerjaan bagi Pekerja PKWT dengan Masa Kerja 2 Bulan yang di-PHK dari Masa Kontrak 3 Bulan

Permasalahan yang muncul adalah apakah pekerja dengan kontrak 3 bulan yang di-PHK setelah 2 bulan dapat mengajukan manfaat JKP. Secara normatif, Pasal 20 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang berbunyi *“(2) Manfaat JKP bagi Peserta yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu diberikan apabila Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha dilakukan sebelum jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu.” Dalam hal ini menyatakan bahwa manfaat JKP bagi pekerja PKWT hanya diberikan jika PHK dilakukan sebelum masa kontrak berakhir.* Syarat ini terpenuhi dalam kasus tersebut. Namun, pengajuan JKP tetap harus memenuhi syarat masa iur sebagaimana disebut dalam Pasal 19 ayat (3) yang berbunyi

“(3) Manfaat JKP dapat diajukan setelah Peserta memiliki masa iur paling sedikit 12 (dua belas) bulan pada BPJS Ketenagakerjaan dalam rentang waktu 24 (dua puluh

empat) bulan kalender sebelum terjadi Pemutusan Hubungan Kerja atau pengakhiran hubungan kerja.”¹⁰

Dalam konteks ini, pekerja yang hanya memiliki masa kerja 2 bulan, tanpa riwayat kepesertaan BPJS sebelumnya, **tidak akan memenuhi syarat minimal masa iur 12 bulan**, dan dengan demikian **tidak dapat mengajukan JKP**.

Sebaliknya, jika pekerja tersebut sebelumnya pernah bekerja di tempat lain dan telah terdaftar serta membayar iuran ke BPJS Ketenagakerjaan, dan masa iur akumulatifnya mencapai 12 bulan dalam 24 bulan kalender terakhir, maka ia tetap dapat mengajukan JKP, meskipun kontrak kerja terakhirnya sangat singkat.

Simulasi Resmi dalam Penjelasan PP No. 6 Tahun 2025 memperkuat hal ini. Dalam Simulasi 3, dijelaskan bahwa seorang pekerja PKWT yang bekerja secara berpindah-pindah di beberapa perusahaan, misalnya: PT A (3 bulan), PT B (6 bulan), PT C (5 bulan), dan PT D (12 bulan), tetap berhak atas manfaat JKP apabila selama masa kerja tersebut yang bersangkutan secara terus-menerus terdaftar dalam program jaminan sosial (termasuk JKP). Meskipun pekerjaan dilakukan di beberapa tempat berbeda dan bersifat sementara, akumulasi masa iur dari keseluruhan periode kerja yang mencapai paling sedikit 12 bulan dalam 24 bulan kalender terakhir sudah cukup untuk memenuhi syarat manfaat JKP. Dalam Simulasi 3, dijelaskan bahwa pekerja PKWT yang bekerja berpindah-pindah dengan masa kerja pendek di beberapa perusahaan tetap berhak atas manfaat JKP apabila masa iur akumulatifnya mencapai 12 bulan.¹¹

Dengan demikian, kelayakan pengajuan JKP oleh pekerja PKWT yang di-PHK setelah bekerja hanya 2 bulan sangat tergantung pada riwayat masa iur peserta. Tanpa riwayat iuran yang cukup, pekerja tetap tidak berhak atas manfaat JKP meskipun secara formal mengalami PHK sebelum kontrak selesai.

Sistem JKP telah memberikan kerangka hukum yang inklusif bagi pekerja PKWT, namun implementasi di lapangan masih menyisakan persoalan. Syarat masa iur 12 bulan dalam 24 bulan kalender terakhir sering kali sulit dipenuhi oleh pekerja kontrak jangka pendek, terutama jika perusahaan tidak taat mendaftarkan mereka ke dalam BPJS.

¹⁰ Bunyi pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

¹¹ Penjelasan pasal 19, Simulasi 3 Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 2025 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Akibatnya, sebagian besar pekerja PKWT yang mengalami PHK sebelum masa kontrak berakhir tetap tidak mendapatkan perlindungan JKP, padahal secara teoritis program ini dirancang untuk menjangkau kelompok tersebut. Sebagai solusi, pemerintah dapat mempertimbangkan pembuatan skema JKP alternatif dengan masa iur lebih fleksibel khusus bagi pekerja kontrak jangka pendek. Pemerintah juga dapat mengkaji kemungkinan membuat skema JKP yang lebih adaptif terhadap pekerja tidak tetap, menyesuaikan dengan karakteristik mobilitas kerja yang tinggi di sektor PKWT. meskipun program tersebut secara teoritis ditujukan untuk melindungi kelompok ini. Ketidaksesuaian antara syarat normatif dan realitas kerja fleksibel membuat efektivitas JKP bagi pekerja PKWT masih belum optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa syarat untuk mengajukan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) bagi pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mencakup dua aspek utama, yaitu syarat kepesertaan dan syarat klaim manfaat, sebagaimana diatur dalam Pasal 4, Pasal 19, dan Pasal 20 Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Pada aspek kepesertaan, pekerja PKWT harus berstatus sebagai Warga Negara Indonesia (WNI), belum mencapai usia 54 tahun pada saat mendaftar, memiliki hubungan kerja yang sah dengan pengusaha, serta telah didaftarkan ke dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan lainnya, seperti Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Pemenuhan syarat kepesertaan ini menjadi prasyarat untuk dapat mengikuti Program JKP secara legal dan administratif. Setelah terdaftar sebagai peserta, pekerja PKWT baru dapat mengajukan klaim manfaat JKP apabila telah memenuhi syarat klaim, yaitu memiliki masa iur paling sedikit 12 bulan dalam rentang waktu 24 bulan terakhir, mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebelum masa kontrak berakhir, tidak terkena PHK karena alasan pengunduran diri, pensiun, cacat total tetap, atau meninggal dunia, serta bersedia untuk kembali bekerja, baik sebagai pekerja maupun wirausahawan. Dengan terpenuhinya syarat-syarat tersebut, pekerja PKWT berhak atas manfaat JKP berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja yang difasilitasi oleh pemerintah melalui BPJS Ketenagakerjaan. Kelayakan pengajuan Jaminan kehilangan Pekerjaan (JKP) sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan masa kerja 2 bulan di PHK dari masa kontrak 3 bulan, layak dan dapat mengajukan JKP

tergantung masa iur yang dimiliki dalam rentang waktu 24 bulan terakhir. Jika tidak memiliki riwayat masa iur JKP, maka pekerja tersebut tidak dapat mengajukan klaim manfaat JKP. Namun, jika pekerja sistem PKWT telah terdaftar dan mencapai masa iur akumulasi 12 bulan maka pengajuan manfaat JKP tetap dapat dilakukan. Hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 19 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 6 tahun 2025 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pek.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasca Berlakunya UU Cipta Kerja*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2022
- Asih Eka Putri, *Paham SJSN Sistem Jaminan Sosial Nasional*. Friedrich-Ebert-Stiftung Kantor Perwakilan Indonesia, Jakarta, 2014
- Djumaedi, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2004
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2010
- Soepomo, I. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1980
- Vladimir Rys, *Merumuskan Ulang Jaminan Sosial: Kembali ke Prinsip-prinsip Dasar*, Alvabet, Jakarta, 2011
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 2025 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
- Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang ALih Daya, PKWT, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Rino Irlandi, *Putusan UU Cipta Kerja dan Sikap Menahan Diri*, Artikel Hukum, 2022

Denial Ikram, *Analisis Yuridis Jaminan Kehilangan Pekerjaan Pada Pekerja Dengan Masa Kerja Di Bawah 12 Bulan*, Volume 01 Nomor 01, 2012

Kemenko PMK, *Jaminan Sosial ketenagakerjaan, Bantalan Pekerja agar tidak jatuh ke jurang kemiskinan* www.kemenkopmk.go.id/jaminan-sosial-ketenagakerjaan-bantalan-pekerja-agar-tidak-jatuh-ke-jurang-kemiskinan, 21 Mei 2025.

BPJS Ketenagakerjaan, *Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)*, <https://halo.jkp.go.id/support/solutions/articles/73000035461-apa-tujuan-program-jaminan-kehilangan-pekerjaan-jkp->,

Barnadetha Aurelia, *4 Syarat Sah Perjanjian dan Akibatnya Jika Tak Terpenuhi*, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/4-syarat-sah-perjanjian-dan-akibatnya-jika-tak-dipenuhi-cl4141/>,