

## Analisis Mitigasi Risiko Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 Tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Mega Dewi Ambarwati  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
[megadewi@untag-sby.ac.id](mailto:megadewi@untag-sby.ac.id)

### ABSTRACT

*Government Regulation Number 6 of 2025 concerning Job Loss Insurance (PP Number 6/2025) serves as a social protection instrument for workers who experience termination of employment (PHK). Termination of employment is one of the major risks in industrial relations that directly affects workers' welfare and social stability. This study analyzes strategies for mitigating the risks of termination of employment following the enactment of PP Number 6/2025, emphasizing the sustainability of funding, the effectiveness of training, and the roles of companies and the government in maintaining employment stability. The objective is to identify relevant risk-mitigation strategies for companies across various sectors in accordance with PP Number 6/2025. The research employs a qualitative method with a descriptive-analytical approach. Thus, the benefit of this study is to contribute to the literature on industrial relations and employment-risk management related to post-regulation risk mitigation under PP Number 6/2025, and to serve as an academic reference in labor-policy studies in Indonesia. The findings of this research indicate that risk-mitigation efforts following the enactment of PP Number 6/2025 provide stronger protection for workers affected by termination of employment.*

**Keywords:** Layoff (PHK), Mitigation, Risk

### ABSTRAK

Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan (PP No. 6 Tahun 2025) hadir sebagai instrumen perlindungan sosial bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK merupakan salah satu risiko utama dalam hubungan industrial yang berdampak langsung pada kesejahteraan pekerja dan stabilitas sosial. Penelitian ini menganalisis strategi mitigasi risiko PHK pasca berlakunya PP No. 6 Tahun 2025, dengan menekankan aspek keberlanjutan pendanaan, efektivitas pelatihan, serta peran perusahaan dan pemerintah dalam menjaga stabilitas ketenagakerjaan. Tujuannya adalah mengidentifikasi strategi mitigasi risiko PHK yang relevan bagi perusahaan di berbagai sektor sesuai dengan PP No. 6 Tahun 2025. Metode penelitian menggunakan metode kualitatif dengan model deskriptif-analitis. Maka, manfaat penelitian ini agar dapat memberikan kontribusi pada literatur hubungan industrial dan manajemen risiko ketenagakerjaan terkait mitigasi risiko PHK pasca PP No. 6 Tahun 2025 dan menjadi referensi akademik dalam kajian kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia. Hasil dari penelitian ini bahwa mitigasi risiko PHK pasca berlakunya PP No. 6 Tahun 2025 memberikan perlindungan lebih kuat bagi pekerja yang terkena PHK.

**Kata Kunci:** Mitigasi, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Risiko

### Pendahuluan

Presiden Prabowo Subianto telah mengesahkan dan menetapkan Peraturan Pemerintah (PP) pada tanggal 7 Februari 2025 yaitu, Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) (PP No. 6 Tahun 2025). Aturan ini menjadi tonggak baru dalam perlindungan kesejahteraan pekerja. Perlindungannya dilakukan melalui peningkatan manfaat finansial bagi karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), perusahaan kini dihadapkan pada kewajiban dan tantangan baru dalam

pengelolaan tenaga kerja. Dengan demikian secara resmi Pemerintah Indonesia memberlakukan PP No. 6 Tahun 2025, yakni yang membawa perubahan sangat menonjol dalam regulasi ketenagakerjaan, pada khususnya bagi pekerja/buruh yang terkena PHK. PHK merupakan salah satu risiko utama dalam hubungan industrial yang berdampak langsung pada kesejahteraan pekerja dan stabilitas sosial. Pemerintah melalui PP No. 6 Tahun 2025 berupaya memperkuat perlindungan pekerja dengan memperluas cakupan JKP. Meski demikian, tantangan implementasi seperti keberlanjutan pendanaan, pengawasan klaim, dan relevansi pelatihan ulang menuntut adanya strategi mitigasi yang komprehensif (Hanifah et al., 2021).

PP No. 6 Tahun 2025 merupakan perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang penyelenggaraan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) (PP No. 37 Tahun 2021). Regulasi ini hadir untuk meningkatkan perlindungan pekerja/buruh yang mengalami PHK, sekaligus mengurangi risiko sosial akibat kondisi ekonomi yang tidak menentu. Program JKP sendiri memberikan jaminan berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, serta pelatihan ulang (*reskilling* dan *upskilling*) bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan. Namun, keberadaan PP No. 6 Tahun 2025 ini tidak serta-merta menghapus risiko PHK. Risiko PHK yang dapat menimpa setiap perusahaan di Indonesia diberbagai sektor merupakan sebuah hal lumrah namun patut dihindari. PHK patut dihindari karena Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) mengamanatkan agar pengusaha, pekerja, dan pemerintah berupaya maksimal mencegah pemutusan hubungan kerja. Hal ini bertujuan melindungi hak pekerja, menjaga stabilitas perusahaan, serta mencegah dampak sosial-ekonomi yang merugikan (Gunawan, 2023).

PHK harus dihindari menurut UU Ketenagakerjaan, yakni sebagai:

- 1) Upaya terakhir: UU menegaskan bahwa PHK bukan langkah pertama, melainkan opsi terakhir setelah semua alternatif (mutasi, pelatihan ulang, penyesuaian jam kerja) dicoba.
- 2) Perlindungan hak pekerja: PHK tanpa alasan sah bisa batal demi hukum. Regulasi ini melindungi pekerja dari eksploitasi dan pemecatan sewenang-wenang.
- 3) Kewajiban pengusaha: Pengusaha wajib memberi alasan jelas dan sah jika PHK dilakukan. Tanpa alasan yang diatur Undang-Undang (UU), PHK dianggap tidak sah.
- 4) Dampak sosial-ekonomi: PHK massal dapat menimbulkan pengangguran, menurunkan daya beli, dan menciptakan keresahan sosial. UU berusaha mencegah hal ini dengan membatasi alasan PHK.
- 5) Keseimbangan hubungan industrial: UU mengamanatkan agar hubungan kerja dijaga harmonis. PHK yang tidak sesuai aturan bisa merusak kepercayaan antara pekerja dan pengusaha.

Bahwa berbagai alasan PHK yang sah menurut undang-undang dan diperbolehkan sebagaimana peraturannya yakni dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) juncto UU Ketenagakerjaan hanya memperbolehkan PHK dalam kondisi tertentu, misalnya: 1) Perusahaan efisiensi karena kerugian berkelanjutan; 2) Force majeure seperti bencana besar; 3) Perusahaan pailit atau penundaan kewajiban utang; 4) Pekerja mangkir atau melakukan pelanggaran berat; dan 5) Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri. PP No. 6 Tahun 2025 memperkuat perlindungan pekerja melalui program JKP. Untuk memitigasi risiko PHK, perusahaan perlu menyiapkan strategi retensi talenta, perencanaan tenaga kerja yang adaptif, serta dukungan finansial dan psikologis bagi karyawan (Sugiyono & Pardede, 2021).

Kerangka Regulasi JKP dalam PP No. 6 Tahun 2025 menyatakan bahwa: 1) Manfaat uang tunai: kompensasi finansial lebih baik dibanding PP sebelumnya; 2) Akses pasar kerja: pekerja memperoleh informasi lowongan secara lebih sistematis; 3) Pelatihan ulang (*reskilling* dan *upskilling*): diarahkan agar pekerja dapat kembali ke pasar kerja dengan kompetensi baru; 4) Peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan):

sebagai pengelola utama program dengan dukungan pemerintah pusat dan daerah. PHK bukan hanya soal kontrak kerja, tetapi juga amanat hukum untuk menjaga kesejahteraan pekerja dan stabilitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan wajib menghindari PHK kecuali dalam kondisi yang sah menurut UU. Dengan demikian menjadi lebih penting adalah bagaimana perusahaan, pemerintah, dan pekerja bersama-sama melakukan mitigasi risiko agar dampak PHK bisa ditekan seminimal mungkin.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif, yang berfokus pada analisis teks, norma, dan aturan hukum yang berlaku (Moeliono & Sebastian, 2024). Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian perpustakaan atau studi literatur, dimana data dikumpulkan dari berbagai sumber tertulis yang relevan (Amiruddin & Asikin, 2020). Analisis yang digunakan adalah deskriptif analitis dengan pendekatan yuridis normatif. teknik pengumpulan data menggunakan teknik *literature review*, yaitu teknik pengumpulan data atau informasi dengan cara menelaah berbagai sumber pustaka yang relevan, seperti buku, jurnal, artikel, laporan penelitian dan dokumen lain yang relevan pada ruang lingkup penelitian (Rifa'i et al., 2023).

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Analisis Mitigasi Risiko PHK

#### 1. Mitigasi di Tingkat Perusahaan

Dilakukan melalui:

- a. Diversifikasi usaha: mengurangi ketergantungan pada satu sektor agar tidak terjadi PHK massal.
- b. Dialog sosial: memperkuat komunikasi antara manajemen dan serikat pekerja untuk mencari solusi alternatif sebelum PHK.
- c. Insentif mempertahankan tenaga kerja: perusahaan yang menjaga stabilitas ketenagakerjaan dapat memperoleh keringanan pajak atau subsidi.

#### 2. Mitigasi di Tingkat Pekerja

Dilakukan melalui:

- a. Peningkatan keterampilan: memanfaatkan program pelatihan ulang agar lebih adaptif terhadap kebutuhan industri.
- b. Pemanfaatan teknologi digital: pekerja perlu menguasai keterampilan berbasis teknologi agar tetap relevan.
- c. Mobilitas kerja: kesiapan untuk berpindah sektor atau lokasi kerja sesuai peluang yang tersedia.

#### 3. Mitigasi di Tingkat Pemerintah

Dilakukan melalui:

- a. Keberlanjutan pendanaan JKP: memastikan sumber dana tidak membebani Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) secara berlebihan.
- b. Pengawasan program: memperkuat mekanisme kontrol klaim dan kualitas pelatihan.
- c. Koordinasi lintas lembaga: sinergi antara pemerintah pusat, daerah, BPJS, dan dunia usaha (Putri & Mahyuni, 2023).

Sebagaimana pembahasan di dalam PP No. 6 Tahun 2025, memiliki beberapa poin utama yang merupakan unsur penting yaitu : 1) Kompensasi lebih baik: Pekerja yang terkena PHK kini memperoleh manfaat uang tunai dengan cakupan lebih luas dibanding aturan sebelumnya; 2) Syarat kepesertaan lebih fleksibel: Perubahan aturan mempermudah pekerja untuk masuk dalam program JKP, termasuk ketentuan bukti PHK dan masa kadaluarsa klaim; 3) Pelatihan ulang: Pemerintah menekankan pentingnya reskilling agar pekerja dapat kembali ke pasar kerja dengan kompetensi baru; 4) Peran BPJS Ketenagakerjaan: BPJS tetap

menjadi pengelola utama program, dengan dukungan dari Kementerian Ketenagakerjaan dan pemerintah daerah; dan 5) Tantangan Implementasi (Farid & Rizal, 2022).

Sebagaimana perubahan yang diusung PP No. 6 Tahun 2025 yang meskipun menawarkan perlindungan lebih baik, terdapat sejumlah isu yang perlu dikaji lebih lanjut yakni terkait keberlanjutan pendanaan, dimana dana JKP berasal dari iuran dan dukungan APBN. Dengan meningkatnya jumlah PHK, beban fiskal bisa semakin berat jika tidak ada strategi pendanaan jangka panjang. Selanjutnya yakni isu pengawasan program, dimana mekanisme kontrol terhadap klaim, distribusi dana, dan kualitas pelatihan harus diperkuat agar tidak terjadi penyalahgunaan. Kemudian perlu pengkajian terkait efektivitas pelatihan, dimana pelatihan ulang harus sesuai dengan kebutuhan industri. Jika tidak, pekerja tetap kesulitan mendapatkan pekerjaan baru meski sudah mengikuti program pelatihan. Selain itu perlu dilakukan pula koordinasi lintas lembaga, supaya menjaga sinergitas antara pemerintah pusat, daerah, BPJS, dan dunia usaha sehingga menjadi kunci agar program berjalan optimal (Pitaloka, 2021).

PP No. 6 Tahun 2025 memberikan perlindungan lebih baik bagi pekerja yang terkena PHK, namun efektivitasnya bergantung pada implementasi. Mitigasi risiko PHK tidak hanya berupa kompensasi pasca kejadian, tetapi juga strategi pencegahan melalui kebijakan ketenagakerjaan yang proaktif. Pelatihan ulang bagi pekerja juga harus berbasis kebutuhan industri agar pekerja benar-benar terserap kembali. Selain itu, keberlanjutan pendanaan menjadi isu krusial yang harus dijawab dengan inovasi fiskal dan kolaborasi antara publik-swasta. Bahwa dalam PP No. 6 Tahun 2025 memiliki kepastian apabila pekerja/buruh menerima uang tunai sebesar 60 persen dari upah terakhir selama 6 bulan setelah ia di PHK. Ketentuan ini dinilai jauh lebih menguntungkan dan akan bermanfaat untuk menjaga daya beli buruh dan mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi buruh yang kehilangan pekerjaan. Bahwa Penerbitan PP No. 6 Tahun 2025 memperkuat perlindungan pekerja yang terkena PHK dengan memperbaiki kelemahan PP No. 37 Tahun 2021. Fokusnya bukan hanya kompensasi pasca PHK, tetapi juga strategi pencegahan, pelatihan ulang berbasis kebutuhan industri, serta keberlanjutan pendanaan melalui kolaborasi publik-swasta.

### **Rencana Mitigasi Risiko PHK di Sektor Umum**

#### **1. Perencanaan Tenaga Kerja**

Dilakukan melalui:

- a. Analisis kebutuhan tenaga kerja: sesuaikan jumlah karyawan dengan proyeksi bisnis.
- b. Skema kerja fleksibel: pengurangan jam kerja sementara, kerja paruh waktu, atau sistem shift.
- c. Rotasi pekerjaan: alihkan karyawan ke divisi lain yang masih membutuhkan tenaga.

#### **2. Retensi & Pengembangan Talenta**

Dilakukan melalui:

- a. *Upskilling & reskilling*: pelatihan digital, manajemen, atau keterampilan teknis baru.
- b. *Career development plan*: jalur karier jelas untuk meningkatkan loyalitas.
- c. *Employee engagement*: program penghargaan, komunikasi terbuka, dan kesejahteraan karyawan.

#### **3. Manajemen Keuangan & Operasional**

Dilakukan melalui:

- a. Dana cadangan PHK: siapkan anggaran khusus untuk pesangon bila PHK tak terhindarkan.
- b. Efisiensi biaya: optimalkan penggunaan energi, logistik, dan teknologi.
- c. Diversifikasi pendapatan: kembangkan produk/jasa baru untuk mengurangi ketergantungan pada satu sumber.

#### **4. Kolaborasi Eksternal**

Dilakukan melalui:

- a. JKP: pastikan seluruh karyawan terdaftar agar mendapat perlindungan.
  - b. Kemitraan dengan lembaga pelatihan: bantu karyawan meningkatkan keterampilan.
  - c. Dialog sosial dengan serikat pekerja: libatkan mereka dalam perencanaan restrukturisasi.
5. Pendekatan Humanis

Dilakukan melalui:

- a. Komunikasi transparan: sampaikan kondisi perusahaan secara rutin agar karyawan siap menghadapi perubahan.
- b. *Outplacement* program: bantu karyawan mencari pekerjaan baru melalui jaringan industri.
- c. Dukungan psikologis: sediakan konseling untuk menjaga motivasi dan kesehatan mental (Razzak et al., 2023).

Dengan demikian perusahaan di sektor umum maupun disektor lainnya dapat mengurangi risiko PHK, menjaga stabilitas bisnis, sekaligus melindungi kesejahteraan karyawan.

## Penutup

PP No. 6 Tahun 2025 adalah langkah maju dalam memperkuat perlindungan sosial bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan. Namun, keberhasilan program JKP tidak hanya bergantung pada besaran kompensasi, melainkan juga pada keberlanjutan pendanaan, kualitas pengawasan, dan relevansi pelatihan ulang. Tanpa penguatan aspek-aspek tersebut, tujuan utama untuk mengurangi risiko sosial dan meningkatkan kesejahteraan pekerja bisa sulit tercapai. PP No. 6 Tahun 2025 adalah langkah maju dalam perlindungan pekerja, tetapi mitigasi risiko PHK tetap harus dilakukan secara komprehensif. Sinergi antara pemerintah, perusahaan, dan pekerja menjadi kunci agar program JKP tidak hanya menjadi kompensasi pasca PHK, melainkan juga instrumen pencegahan dan penyiapan tenaga kerja menghadapi dinamika ekonomi.

PP No. 6 Tahun 2025 merupakan langkah maju dalam perlindungan pekerja, namun mitigasi risiko PHK tetap membutuhkan pendekatan holistik. Perusahaan, pekerja, dan pemerintah harus bersinergi dalam menjaga stabilitas ketenagakerjaan. Tanpa penguatan aspek pendanaan, pengawasan, dan relevansi pelatihan, tujuan utama JKP untuk mengurangi dampak sosial-ekonomi PHK akan sulit tercapai. PP No. 6 Tahun 2025 memberikan perlindungan lebih kuat bagi pekerja yang terkena PHK, namun juga menuntut perusahaan untuk lebih strategis dalam mengelola tenaga kerja. Mitigasi risiko PHK dapat dilakukan melalui retensi talenta, diversifikasi bisnis, dan pemanfaatan program JKP.

## Daftar Pustaka

- Amiruddin, & Asikin, Z. (2020). *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (11th ed., Vol. 11). Rajawali Pers.
- Farid, M., & Rizal, M. (2022). Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tindakan Mogok Kerja (Putusan PHI Serang : 173/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg Dengan Putusan Kasasi Mahkamah Agung : 1079K/Pdt.Sus-PHI/2021). *Jurnal Hukum Magnum Opus*, 5(2), 222-231.
- Gunawan, I. (2023). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak – Hak Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja di Kabupaten Cilacap* [Thesis]. Universitas Islam Sultan Agung Indonesia.
- Hanifah, H. H., Khayatudin, K., & Yoel, S. M. (2021). Kajian Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Menolak Mutasi. *Estudiante Law Journal*, 3(3), 358-371.

- Moeliono, T. P., & Sebastian, T. (2024). *Metode Penelitian Hukum*. Penerbit Universitas Terbuka.
- Pitaloka, D. (2021). Pemutusan Perjanjian Secara Sepihak. *Zaaken: Journal of Civil and Business Law*, 2(1).  
[https://www.researchgate.net/publication/361065549\\_Pemutusan\\_Perjanjian\\_Secara\\_Sepihak\\_Studi\\_Kasus](https://www.researchgate.net/publication/361065549_Pemutusan_Perjanjian_Secara_Sepihak_Studi_Kasus)  
[https://www.researchgate.net/publication/361065549\\_Pemutusan\\_Perjanjian\\_Secara\\_Sepihak\\_Studi\\_Kasus\\_Putusan\\_MA\\_No31PdtG2018PN\\_DPK/link/637f6bc748124c2bc665bea](https://www.researchgate.net/publication/361065549_Pemutusan_Perjanjian_Secara_Sepihak_Studi_Kasus_Putusan_MA_No31PdtG2018PN_DPK/link/637f6bc748124c2bc665bea)
- Putri, R. L., & Mahyuni, M. (2023). Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Penolakan Mutasi. *JTAM FH*, 1(3), 208–221.
- Razzak, M. D., Wibisono, A., & Fitriani, A. (2023). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Menolak Mutasi. *Perfecto: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(2), 83–92.
- Rifa'i, I. J., Purwoto, A., Ramadhani, M., Rusydi, M. T., Harahap, N. K., Churniawan, E., Mardiyanto, I., Muksalmina, Junaedi, M., Agustiwi, A., Saragih, G. M., Bariah, C., & Surasa, A. (2023). *Metodologi Penelitian Hukum* (A. Iftitah, Ed.). PT. Sada Kurnia Pustaka.
- Sugiyono, H., & Pardede, J. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja. *Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Keagamaan*, 19(2), 453–472.