

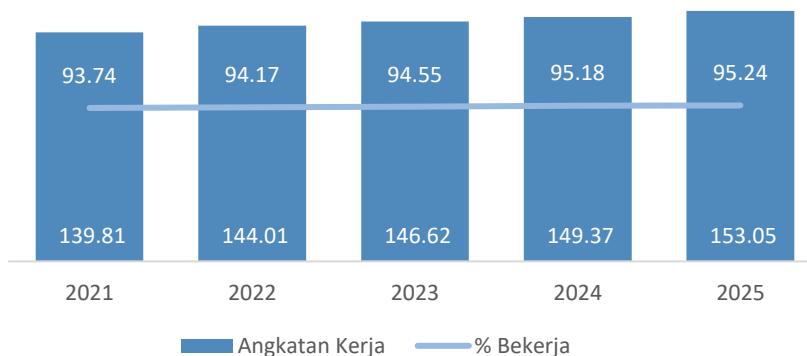
DAMPAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP TENAGA KERJA DAN ANTISIPASINYA MELALUI KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN

BADAN KEAHLIAN SETJEN DPR RI
PUSAT ANALISIS ANGGARAN DAN AKUNTABILITAS KEUANGAN NEGARA

DAMPAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP TENAGA KERJA DAN ANTISIPASINYA MELALUI KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu isu strategis dalam pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia. Fenomena PHK tidak hanya muncul akibat faktor internal perusahaan, seperti efisiensi dan restrukturisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh dinamika eksternal berupa pelemahan ekonomi global, inflasi, perubahan teknologi, serta disrupsi model bisnis yang mendorong perusahaan melakukan penyesuaian tenaga kerja. Dampak dari PHK tidak hanya dirasakan oleh pekerja yang kehilangan penghasilan, tetapi juga berimplikasi lebih luas terhadap menurunnya daya beli masyarakat, meningkatnya tingkat pengangguran terbuka, dan potensi ketidakstabilan sosial.

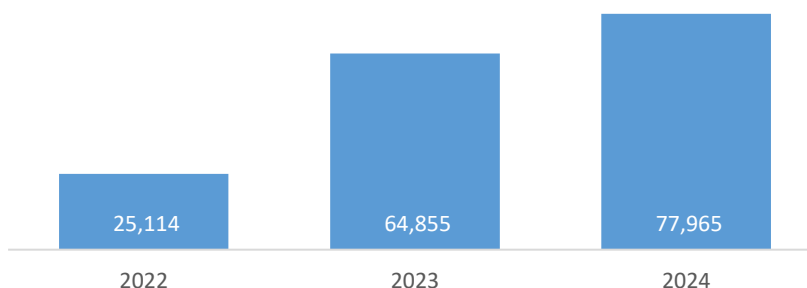
Gambar 1. Perkembangan Angkatan Kerja 2021-2025 (Juta Orang)



Sumber: BPS, 2025

Kondisi ketenagakerjaan Indonesia saat ini menunjukkan dinamika yang cukup kompleks. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah angkatan kerja Indonesia pada Februari 2025 mencapai sekitar 153,05 juta orang, dengan tingkat pengangguran terbuka berada di kisaran 4,76 persen. Walaupun tren pengangguran menurun dibandingkan tahun sebelumnya, ancaman PHK tetap muncul akibat ketidakpastian ekonomi global, pelemahan nilai tukar, serta pergeseran model bisnis yang menuntut efisiensi dan adopsi teknologi. Sektor padat karya seperti tekstil, garmen, dan alas kaki menjadi yang paling rentan, sementara di sisi lain sektor digital juga menghadapi gelombang PHK akibat restrukturisasi perusahaan berbasis teknologi.

Gambar 2. Tenaga Kerja Ter-PHK 2022-2024 (orang)



Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan, 2024

Dalam konteks nasional, PHK menjadi tantangan serius mengingat jumlah angkatan kerja Indonesia yang terus bertambah setiap tahun. Pekerja yang terdampak PHK menunjukkan tren peningkatan (gambar 2). Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan, sepanjang Januari hingga Juni 2025, ada 42.385 pekerja yang terkena PHK, meningkat 32 persen dibanding periode yang sama tahun lalu. Ketidakmampuan menyerap tenaga kerja secara optimal akan memperbesar risiko pengangguran struktural maupun friksional. Pada saat yang sama, masih terdapat kesenjangan antara keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan industri (*skill mismatch*), sehingga pekerja yang terdampak PHK menghadapi hambatan untuk kembali masuk ke pasar kerja.

Negara memiliki peran penting dalam mengantisipasi dan meminimalisasi dampak PHK melalui kebijakan ketenagakerjaan yang berorientasi pada perlindungan pekerja sekaligus keberlangsungan usaha. Instrumen fiskal melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) menjadi salah satu alat utama dalam mendukung upaya tersebut, baik melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan, pelatihan vokasi, insentif bagi sektor usaha padat karya, maupun perluasan jaring pengaman sosial.

Kondisi Saat Ini

Fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) massal menjadi salah satu isu krusial dalam ketenagakerjaan Indonesia dalam beberapa tahun terakhir. Menurut Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kemenaker, Indah Anggoro Putri, terdapat tiga sektor penyumbang terbesar PHK tahun 2024, yaitu: sektor pengolahan (24.013 orang); sektor aktivitas jasa lainnya (12.853 orang); serta sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan (3.997 orang) (Tempo, 2024). Sementara itu, data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada Agustus 2024 berada di angka 4,91 persen, atau sekitar 7,47 juta orang, yang sebagian di antaranya merupakan korban PHK.

Pemerintah telah menyiapkan sejumlah program untuk memitigasi dampak PHK. Melalui BPJS Ketenagakerjaan, Pemerintah meluncurkan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang memberikan manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, serta pelatihan reskilling dan upskilling bagi pekerja korban PHK. Selain itu, program Kartu Prakerja juga terus dilanjutkan dengan tujuan meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan mendukung reintegrasi mereka ke pasar kerja. Di sisi

perlindungan sosial, program bantuan sosial reguler seperti Program Keluarga Harapan (PKH), Bantuan Pangan Non Tunai (BPNT)/sembako, Bantuan Langsung Tunai (BLT), dan subsidi upah turut berperan sebagai jaring pengaman bagi pekerja terdampak PHK.

Dari sisi anggaran, Pemerintah melalui RAPBN 2026 telah mengalokasikan sekitar Rp598,2 triliun untuk perlindungan sosial, termasuk dukungan bagi pekerja terdampak. Kementerian Ketenagakerjaan memperoleh pagu anggaran sekitar Rp3,71 triliun dengan fokus pada program pelatihan vokasi, peningkatan produktivitas tenaga kerja, serta pengawasan ketenagakerjaan. Kenaikan alokasi anggaran perlindungan sosial menandakan pemerintah masih berkomitmen menjaga stabilitas sosial-ekonomi di tengah potensi gejolak PHK. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun telah tersedia berbagai program dan alokasi anggaran, efektivitas kebijakan dalam merespons PHK masih menghadapi sejumlah kendala, mulai dari keterbatasan cakupan, sinergi kelembagaan, hingga kesesuaian program pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja.

Tantangan

Meskipun Pemerintah telah menyiapkan berbagai instrumen kebijakan dan program berbasis APBN untuk mengantisipasi dampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), terdapat sejumlah tantangan yang perlu mendapat perhatian serius.

Dari sisi **kebijakan**, regulasi ketenagakerjaan yang berlaku saat ini dinilai masih terbatas dalam mencegah terjadinya PHK massal, khususnya pada sektor padat karya yang sangat rentan terhadap fluktuasi ekonomi global maupun penurunan permintaan domestik. Mekanisme pencegahan dan peringatan dini (*early warning system*) atas potensi PHK juga belum terbangun secara optimal, sehingga respons pemerintah cenderung bersifat reaktif.

Dari aspek **kelembagaan**, koordinasi antar kementerian dan lembaga (Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Keuangan, BPJS Ketenagakerjaan, serta pemerintah daerah) dalam menangani PHK masih menghadapi hambatan. Hal ini menyebabkan intervensi yang dijalankan sering berjalan parsial dan tidak berkesinambungan, terutama terkait reintegrasi pekerja ke pasar kerja.

Dari sisi **fiskal**, keterbatasan ruang APBN menjadi tantangan tersendiri. Meskipun alokasi perlindungan sosial relatif besar, kebutuhan anggaran untuk program jaminan kehilangan pekerjaan, pelatihan vokasi, serta dukungan bagi perusahaan agar dapat mempertahankan tenaga kerja terus meningkat. Penurunan pagu anggaran Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun 2025 juga berpotensi memperlemah implementasi program strategis di bidang ketenagakerjaan.

Sementara itu, tantangan **struktural** juga menonjol. Masih adanya mismatch keterampilan (*skill mismatch*) antara lulusan pendidikan/pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja membuat banyak pekerja korban PHK kesulitan beradaptasi dengan sektor baru. Tingginya proporsi pekerja informal juga memperburuk kerentanan, karena mereka tidak seluruhnya terlindungi program jaminan sosial ketenagakerjaan.

Dari aspek **sosial-ekonomi**, pekerja yang terdampak PHK sering kali mengalami penurunan kesejahteraan secara drastis, berisiko jatuh miskin, dan membutuhkan waktu lama untuk kembali masuk

ke pasar kerja. Kondisi ini berpotensi menambah tekanan terhadap stabilitas sosial, terutama jika terjadi PHK massal di wilayah industri yang menjadi pusat perekonomian daerah.

Tantangan-tantangan tersebut menegaskan perlunya strategi kebijakan yang lebih komprehensif, integratif, dan berbasis data, agar peran APBN dalam mengantisipasi dampak PHK dapat dijalankan secara efektif dan berkelanjutan.

Strategi Kebijakan Berbasis APBN

Menghadapi tantangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), strategi kebijakan berbasis APBN perlu dirancang tidak hanya untuk merespons dampak setelah PHK terjadi, tetapi juga untuk mencegah dan meminimalisasi risiko PHK secara lebih sistematis. Pendekatan yang komprehensif dapat dibagi ke dalam empat pilar utama: **pencegahan PHK, perlindungan pekerja terdampak, reintegrasi ke pasar kerja, dan penguatan jaring pengaman sosial.**

Pertama, **strategi pencegahan PHK** dapat dilakukan melalui kebijakan fiskal yang mendukung keberlangsungan usaha, khususnya sektor padat karya dan industri manufaktur yang rentan terhadap fluktuasi ekonomi. Pemerintah dapat memberikan insentif fiskal, seperti pengurangan pajak atau subsidi upah, bagi perusahaan yang berkomitmen mempertahankan tenaga kerja. Selain itu, alokasi anggaran dapat diarahkan untuk mendukung program restrukturisasi usaha dan digitalisasi industri agar perusahaan mampu bertahan tanpa harus melakukan PHK massal.

Kedua, **perlindungan bagi pekerja yang terdampak PHK** perlu diperkuat. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang saat ini dijalankan BPJS Ketenagakerjaan harus diperluas cakupannya dengan dukungan tambahan dari APBN, baik untuk memperbesar manfaat uang tunai maupun memperluas akses pelatihan keterampilan. Dukungan fiskal juga penting untuk memastikan keberlanjutan layanan konseling karier, pendampingan psikososial, serta layanan informasi pasar kerja bagi pekerja terdampak.

Ketiga, **strategi reintegrasi ke pasar kerja** harus diarahkan pada peningkatan keterampilan (*reskilling*) dan penyesuaian *kompetensi* (*upskilling*) tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan industri. Program Kartu Prakerja perlu dimodifikasi agar lebih fokus pada korban PHK dan diarahkan pada sektor-sektor yang tumbuh cepat, seperti ekonomi hijau, energi terbarukan, logistik, serta teknologi digital. Dengan dukungan APBN, program vokasi dan pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) juga harus diperkuat, baik dari sisi kapasitas maupun relevansi kurikulum.

Keempat, **penguatan jaring pengaman sosial** menjadi krusial untuk menjaga daya beli masyarakat di tengah risiko PHK. APBN perlu memastikan program bantuan sosial seperti PKH, BPNT, dan BLT dapat diakses oleh pekerja terdampak, dengan sistem pendataan yang lebih adaptif dan terintegrasi. Selain itu, sinergi antarprogram perlindungan sosial perlu ditingkatkan agar lebih tepat sasaran dan tidak terjadi tumpang tindih.

Secara keseluruhan, strategi kebijakan berbasis APBN dalam menghadapi PHK harus mengedepankan sinergi lintas kementerian dan lembaga, integrasi program perlindungan sosial dengan ketenagakerjaan, serta penyusunan skema pembiayaan yang fleksibel. Dengan demikian, peran APBN tidak hanya menjadi instrumen penyangga saat terjadi PHK, tetapi juga menjadi pendorong utama terbentuknya sistem ketenagakerjaan yang lebih resilien, adaptif, dan berkeadilan sosial.

Rekomendasi

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan persoalan strategis yang tidak hanya berdampak pada pekerja, tetapi juga terhadap stabilitas sosial, daya beli masyarakat, dan keberlanjutan pertumbuhan ekonomi nasional. Meskipun Pemerintah telah menyiapkan berbagai instrumen seperti Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), program Kartu Prakerja, serta jaring pengaman sosial berbasis APBN, efektivitas kebijakan masih menghadapi tantangan signifikan, baik dari aspek regulasi, kelembagaan, fiskal, maupun struktural.

Alokasi APBN untuk perlindungan sosial dan ketenagakerjaan menunjukkan komitmen Pemerintah dalam menjaga ketahanan pasar kerja, namun keterbatasan anggaran dan efisiensi yang dilakukan pada sektor ketenagakerjaan menuntut strategi yang lebih terarah, terintegrasi, dan adaptif. Oleh karena itu, intervensi negara perlu diarahkan tidak hanya pada mitigasi setelah PHK terjadi, tetapi juga pada upaya pencegahan dan percepatan reintegrasi pekerja ke pasar kerja.

1. Bagi Pemerintah

- Memperkuat kebijakan pencegahan PHK melalui insentif fiskal, subsidi upah, dan dukungan restrukturisasi usaha, terutama di sektor padat karya.
- Meningkatkan efektivitas program JKP dengan menambah dukungan APBN untuk memperluas manfaat dan cakupan peserta.
- Memodifikasi program Kartu Prakerja agar lebih adaptif terhadap korban PHK dengan fokus pada sektor-sektor strategis yang memiliki prospek pertumbuhan tinggi.
- Menjamin keterpaduan data dan integrasi program perlindungan sosial agar pekerja terdampak PHK dapat segera memperoleh bantuan.

2. Bagi Komisi IX DPR RI

- Memperkuat fungsi pengawasan terhadap implementasi program ketenagakerjaan dan perlindungan sosial, agar penyaluran anggaran lebih tepat sasaran.
- Mendorong peningkatan alokasi anggaran ketenagakerjaan, khususnya untuk program pelatihan vokasi, pengawasan hubungan industrial, dan layanan penempatan kerja.
- Menginisiasi pembahasan regulasi yang lebih berpihak pada pekerja, termasuk mekanisme peringatan dini PHK serta penguatan peran serikat pekerja dalam mediasi hubungan industrial.
- Mendorong sinergi lintas komisi di DPR agar kebijakan fiskal, ketenagakerjaan, dan perlindungan sosial dapat terintegrasi dalam kerangka pembangunan nasional.

3. Bagi Dunia Usaha dan Masyarakat

- Dunia usaha didorong untuk mengoptimalkan program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dalam mendukung pekerja terdampak PHK, termasuk penyediaan pelatihan keterampilan baru.
- Masyarakat, khususnya serikat pekerja dan organisasi buruh, perlu memperkuat dialog sosial dengan pengusaha dan Pemerintah agar kebijakan penanggulangan PHK dapat disusun lebih partisipatif.

Dengan rekomendasi ini, diharapkan strategi berbasis APBN dalam mengantisipasi dampak PHK dapat memberikan perlindungan menyeluruh bagi tenaga kerja sekaligus menjaga keberlangsungan usaha, sehingga ketahanan pasar kerja Indonesia semakin kuat menghadapi tantangan ekonomi global maupun domestik.

Referensi

- Badan Pusat Statistik. (2025). *Angkatan Kerja (AK) menurut golongan umur*. Diakses dari <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njk4Izl=/angkatan-kerja--ak--menurut-golongan-umur.html>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 4,91 persen dan rata-rata upah buruh sebesar 3,27 juta rupiah per bulan*. Diakses dari <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/05/2373/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-91-persen-.html>
- BBC Indonesia. (2024). *Gelombang PHK diperkirakan tembus 70.000 pekerja, serikat buruh bertanya 'Mana lapangan pekerjaan yang dijanjikan pemerintah?'*. Diakses dari <https://www.bbc.com/indonesia/articles/c36ngdn0809o>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2025). *Satudata Kemnakerja: Data kumpulan data 2671*. Diakses dari <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2671>
- Tempo.co. (2024). *60 perusahaan PHK massal: Sektor mana yang paling banyak melakukan PHK sepanjang 2024*. Diakses dari <https://www.tempo.co/ekonomi/60-perusahaan-phk-massal-sektor-mana-yang-paling-banyak-lakukan-phk-sepanjang-2024--1186011>

PENGARAH

Dr. Lidya Suryani Widayati, S.H., M.H.

PENANGGUNG JAWAB

Dr. Hj. Furcony Putri Syakura, S.H.,
M.H., M.Kn., QGIA, QHIA., QIA,
PQIA

TIM PENYUSUN

Slamet Widodo, S.E, M.E.
Rosalina Tineke Kusumawardhani,
S.E., M.M.
Fajri Ramadhan, S.E., M.A.