

**DISHARMONISASI PENGATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
DALAM UU CIPTA KERJA DAN UU PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP
PERLINDUNGAN PEKERJA**

***DISHARMONIZATION OF EMPLOYMENT TERMINATION
REGULATIONS IN THE JOB CREATION LAW AND THE INDUSTRIAL
RELATIONS DISPUTE SETTLEMENT LAW AND ITS IMPLICATIONS
FOR WORKER PROTECTION***

Arif Nailul Fahmi dan Suartini

Universitas Al Azhar Indonesia

Korespondensi Penulis : arif.nf7@gmail.com

Citation Structure Recommendation :

Fahmi, Arif Nailul, dan Suartini. *Disharmonisasi Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam UU Cipta Kerja dan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Serta Implikasinya terhadap Perlindungan Pekerja*. Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025).

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan isu penting dalam hubungan industrial karena berdampak pada kondisi ekonomi, sosial, dan keberlanjutan hidup pekerja. Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja membawa perubahan besar terhadap alasan, prosedur, dan kompensasi PHK. Penelitian ini menganalisis pengaturan PHK dalam UU Cipta Kerja serta mekanisme penyelesaian perselisihan menurut UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI. Hasil penelitian menunjukkan adanya penyederhanaan prosedur dan penurunan pesangon yang berpotensi melemahkan perlindungan pekerja. Ketidaksinkronan kedua regulasi menimbulkan ketidakpastian hukum sehingga diperlukan harmonisasi agar keseimbangan kepentingan dapat tercapai.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Penyelesaian Perselisihan, Perlindungan Pekerja, dan UU Cipta Kerja

ABSTRACT

A Termination of Employment (PHK) is a crucial issue in industrial relations because it affects workers' economic conditions, social well-being, and livelihood sustainability. The enactment of Law Number 6 of 2023 on Job Creation introduces significant changes to the grounds, procedures, and compensation for termination. This study analyzes the regulation of termination under the Job Creation Law and the dispute resolution mechanisms under Law Number 2 of 2004 on Industrial Relations Dispute Settlement (PPHI). The findings show that simplified procedures and reduced severance potentially weaken worker protection. The lack of alignment between the two laws creates legal uncertainty,

making regulatory harmonization necessary to ensure a fair balance of interests authorized to modify the abstract manuscript so that it does not go beyond this first page through puns without changing the substance of the Abstract.

Keywords: *Termination of Employment Relations, Dispute Resolution, Worker Protection, and Job Creation Law*

A. PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi di Indonesia merupakan hasil kerja sama antara pemerintah dan masyarakat dalam mengelola serta memanfaatkan sumber daya yang tersedia, baik sumber daya alam, modal, maupun teknologi. Kerja sama ini juga mencakup pembentukan hubungan kemitraan antara pemerintah dengan sektor swasta guna memperkuat struktur ekonomi, menciptakan lapangan kerja baru, serta mendorong pertumbuhan kegiatan ekonomi nasional. Dalam konteks ini, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat vital tidak hanya sebagai tenaga kerja dan penggerak pembangunan, tetapi juga sebagai konsumen yang menikmati hasil dari proses pembangunan itu sendiri. Oleh karena itu, keberadaan pekerja yang terlindungi secara hukum menjadi salah satu prasyarat terciptanya pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dan berkeadilan.¹

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek fundamental dalam pembangunan nasional, karena tenaga kerja berperan strategis sebagai pelaku utama dalam aktivitas ekonomi. Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha diikat oleh perjanjian kerja yang didasarkan pada keseimbangan hak dan kewajiban kedua belah pihak. Namun, dalam praktiknya, hubungan kerja tidak selalu berjalan harmonis. Salah satu permasalahan yang paling sering muncul dalam hubungan industrial adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK merupakan tindakan mengakhiri hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha sebagai pemberi kerja karena alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.²

¹ Salma Elsa Anindya dan Ratih Damayanti, *Perlindungan Hukum terhadap Hak dan Kewajiban Pekerja di Indonesia: Tantangan dan Solusi*, Media Hukum Indonesia (MHI), Vol.2, No.4 (November 2024), p.579.

² Michael Kalep Simarmata dan Rasji, *Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak dengan Perjanjian Kerja Kemitraan Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.5, No.5 (Mei 2024), p.3.

PHK menjadi persoalan kompleks karena berimplikasi langsung terhadap keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya, baik secara ekonomi maupun sosial, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap daya beli masyarakat yang akan memengaruhi ekonomi nasional. Oleh sebab itu, penting adanya jaminan hak oleh negara terhadap pekerja, terutama dalam menghadapi risiko kehilangan pekerjaan akibat PHK, hal ini sesuai dengan amanat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa negara berkewajiban menjamin hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap pekerja bukan hanya tanggung jawab moral, tetapi juga tanggung jawab konstitusional negara untuk mewujudkan keadilan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja.³

Sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang (Cipta Kerja), mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam Bab XII Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, setelah berlakunya UU Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya, substansi pengaturan mengenai PHK mengalami perubahan yang cukup signifikan, baik dari segi mekanisme pelaksanaan maupun hak-hak pekerja, khususnya terkait besaran pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan kompensasi akibat PHK yang mengalami penyesuaian.⁴ Ketentuan dalam UU Cipta Kerja dan peraturan turunannya, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, berlaku bagi seluruh badan usaha baik yang berbadan hukum maupun tidak, milik swasta, negara, perseorangan, persekutuan, maupun lembaga sosial yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan demikian, pengaturan PHK dalam UU Cipta Kerja memperluas cakupan penerapan bagi semua bentuk usaha yang melibatkan hubungan kerja.

³ Devryano Yanatar, *Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas*, Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai, Vol.7, No.2 (September 2022), p.144.

⁴ Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, *Perlindungan bagi Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak*, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Vol.3, No.1 (Januari 2021), p.116.

Namun, perubahan tersebut juga berdampak terhadap tingkat perlindungan hukum bagi pekerja, karena orientasi kebijakan yang menekankan pada efisiensi dan fleksibilitas ketenagakerjaan, hal ini berpotensi menggeser paradigma perlindungan pekerja yang sebelumnya lebih kuat diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa pelaksanaan PHK di bawah rezim UU Cipta Kerja tetap menjunjung asas keadilan, kepastian hukum, dan kemanusiaan sebagaimana diamanatkan dalam konstitusi. Pemerintah beralasan bahwa reformasi ini bertujuan menciptakan iklim investasi yang kondusif, meningkatkan produktivitas, dan memperluas kesempatan kerja.⁵ Namun, ketentuan baru tersebut berpotensi mengurangi perlindungan hukum bagi pekerja, terutama terkait hak-hak pasca PHK seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.⁶ Kondisi ini menimbulkan perdebatan mengenai sejauh mana Undang-Undang Cipta Kerja masih mampu memberikan perlindungan yang adil bagi pekerja di tengah tuntutan fleksibilitas pasar tenaga kerja.

Dalam konteks penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) tetap menjadi dasar hukum utama dalam menyelesaikan perselisihan yang timbul akibat PHK. Undang-undang ini mengatur mekanisme penyelesaian secara berjenjang, mulai dari perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, hingga penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), hal ini menunjukkan komitmen negara dalam menjamin tersedianya saluran hukum yang adil dan transparan bagi pekerja dan pengusaha dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja.⁷

Akan tetapi, penerapan dari UU PPHI sering kali menghadapi tantangan ketika dihadapkan dengan ketentuan baru yang diatur dalam UU Cipta Kerja, khususnya terkait penyebab PHK, prosedur pelaksanaan, dan hak-hak pasca PHK.

⁵ Kristiyanto Wisnubrorto, *Menjawab Isu Ketenagakerjaan di Perppu Cipta Kerja*, diakses dari <https://indonesia.go.id/kategori/sosial/6796/menjawab-isu-ketenagakerjaan-di-perppu-cipta-kerja>, diakses pada 15 November 2025, jam 07.00 WIB.

⁶ Asratul Aini, dkk., *PHK Sebelum dan Sesudah UU Cipta Kerja*, Sakato Law Journal, Vol.1, No.2 (Juli 2023), p.271.

⁷ Nuryansah Irawan, *Studi Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial*, Jurnal Ketenagakerjaan, Vol.18, No.1 (April 2022), p.54.

Perbedaan orientasi antara kedua undang-undang tersebut di mana UU Cipta Kerja menekankan efisiensi dan fleksibilitas dunia usaha, sementara UU PPHI berorientasi pada keadilan dan perlindungan pekerja menimbulkan persoalan sinkronisasi norma hukum dalam implementasinya. Ketidakharmonisan ini dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dalam perlindungan terhadap pekerja yang mengalami PHK, baik dari segi substansi maupun mekanisme penyelesaian perselisihan.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menjawab dua permasalahan utama, yaitu:

1. Bagaimana pengaturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya?
2. Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial akibat PHK menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)?
3. Bagaimana disharmonisasi pengaturan pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta implikasinya terhadap perlindungan pekerja?

Ketiga rumusan masalah tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia, serta sejauh mana harmonisasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dapat diwujudkan untuk menjamin keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan hak-hak pekerja.

Untuk menjamin keaslian penelitian, penulis menguraikan penelitian terdahulu yang relevan sebagai landasan konseptual serta untuk mengidentifikasi celah penelitian yang belum terjawab oleh studi-studi sebelumnya. Di antaranya penelitian oleh Andri Herman Setiawan tahun 2024 dengan judul “Aspek Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang”

di dalam penelitiannya Setiawan hanya membahas tentang isi dari pengaturan PHK di dalam Undang-undang cipta kerja dan bagaimana perbedaan peraturan tersebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya.⁸

Selain itu terdapat pula penelitian Hendrik, dkk., pada tahun 2023, yang berjudul “Kepastian Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”, yang mana isi penelitiannya membahas tentang isi dari pengaturan PHK di dalam Undang-Undang Cipta Kerja juga membahas kaitannya dengan hak-hak yang didapatkan oleh pekerja apabila terjadinya pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini memberikan gambaran mengenai bagaimana regulasi baru tersebut diimplementasikan dan sejauh mana aturan tersebut mampu memberikan perlindungan hukum bagi pekerja.⁹

Penelitian lain yang membahas mirip dengan penelitian oleh Wibowo dan Herawati pada tahun 2021 yang berjudul “Perlindungan bagi Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak” yang membahas perlindungan hukum atas pekerja terhadap Pemutusan Hubungan Kerja sepihak, juga membahas tentang pengecualian, alasan pemutusan hubungan kerja, dan pemberian pesangon terhadap pekerja. Kajian ini turut memberikan pemahaman mengenai bagaimana mekanisme perlindungan tersebut diimplementasikan dalam praktik hubungan industrial.¹⁰

Adapun kajian yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian yang ada terdahulu. Penelitian ini secara khusus membahas mengenai perlindungan hukum bagi pekerja atas pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁸ Andri Herman Setiawan, *Aspek Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*, Journal of Innovation Research and Knowledge, Vol.4, No.2 (Juli 2024), p.1293.

⁹ Hendrik, dkk., *Kepastian Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, Jurnal Ilmiah Global Education, Vol.4, No.3 (Agustus 2023), p.1593.

¹⁰ Satria Hadi Wibowo dan Juan Matheus, *Tinjauan Yuridis Pemberian Uang Pesangon Kepada Karyawan yang di-PHK Pasca Pengesahan Perppu Cipta Kerja*, Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, Vol.10, No.5 (Oktober 2025), p.2560.

Fokus kajian tidak hanya menelaah pengaturan mengenai PHK dalam Undang-Undang Cipta Kerja, tetapi juga menguraikan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang terdampak. Selain itu, penulis menemukan adanya perbedaan antara pengaturan PHK dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang PPHI, di antaranya terkait pengurangan besaran pesangon serta perbedaan mekanisme penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang hal tersebut seharusnya menjadi atensi kita bersama sehingga dalam menyikapi fenomena pemutusan hubungan kerja di Indonesia. Berdasarkan pembahasan diatas penulis rasa hal tersebut menjadi kebaruan dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada pengkajian terhadap norma-norma hukum positif yang berlaku.¹¹ Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis ketentuan hukum mengenai perlindungan pekerja dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) untuk menelaah berbagai peraturan yang relevan serta pendekatan konseptual (*conceptual approach*) untuk memahami asas dan teori hukum yang mendasari perlindungan hukum bagi pekerja, seperti asas keadilan, kepastian hukum, dan keseimbangan dalam hubungan industrial.¹²

Sumber bahan hukum dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, dan sekunder. Bahan hukum primer mencakup peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan, sedangkan bahan hukum sekunder diperoleh dari literatur, jurnal, dan pendapat para ahli hukum. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), kemudian dianalisis secara kualitatif untuk menafsirkan isi norma hukum dan mengkaitkannya dengan teori yang relevan.¹³ Hasil analisis digunakan untuk menjawab permasalahan

¹¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, p.13.

¹² Ahmad Rosidi, dkk., *Metode dalam Penelitian Hukum Normatif dan Sosiologis*, Journal Law and Government, Vol.2, No.1 (Februari 2024), p.52.

¹³ K. Benuf dan M. Azhar, *Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer*, Gema Keadilan, Vol.7, No.1 (April, 2020), p.26.

mengenai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam memberikan jaminan keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

B. PEMBAHASAN

1. Bentuk Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Cipta Kerja

Permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia semakin memprihatinkan. Berdasarkan laporan Kementerian Ketenagakerjaan, jumlah pekerja yang terkena PHK sepanjang Januari hingga September 2025 telah mencapai 45.426 orang.¹⁴ Secara umum, PHK terjadi akibat tekanan ekonomi yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kesulitan menjaga stabilitas operasional, seperti menurunnya permintaan pasar, keterbatasan akses pendanaan, dan meningkatnya biaya produksi. Kondisi tersebut mendorong sejumlah perusahaan untuk melakukan langkah efisiensi dengan mengurangi jumlah tenaga kerja guna mempertahankan keberlangsungan bisnis dan kestabilan keuangan yang bergantung pada dukungan investor. Fenomena ini tidak hanya menimbulkan dampak ekonomi, tetapi juga berdampak sosial secara luas, karena kehilangan pekerjaan berarti hilangnya sumber penghidupan bagi pekerja dan keluarganya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan angka kemiskinan serta memperlebar kesenjangan sosial-ekonomi di masyarakat.¹⁵ Oleh karena itu, keberadaan perlindungan hukum terhadap pekerja menjadi sangat penting agar proses PHK tidak dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan tetap berlandaskan pada prinsip keadilan, kemanusiaan, dan kepastian hukum sebagaimana diamanatkan dalam Konstitusi Indonesia

¹⁴ Susi Setiawati, *Angka PHK Hingga September 2025 Turun Tapi Jumlahnya Masih Banyak*, diakses dari <https://www.cnbcindonesia.com/research/20251102091918-128-681427/angka-phk-hingga-september-2025-turun-tapi-jumlahnya-masih-banyak>, diakses pada 15 November 2025, jam 20.00 WIB.

¹⁵ Oemar Atallah, dkk., *Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan untuk Mengatasi Dampak PHK Massal dan Meningkatkan Perlindungan Pekerja*, Media Hukum Indonesi, Vol.2, No.4 (November 2024), p.644.

Upaya pemerintah untuk mengatur hal ini dengan melakukan pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang (Cipta Kerja). Salah satu aspek yang paling banyak mendapat perhatian adalah ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK), karena PHK menyangkut keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya serta berimplikasi sosial-ekonomi luas bagi masyarakat yang dapat menyebabkan masyarakat menjadi pengangguran dan memungkinkan masuk kedalam jurang kemiskinan.¹⁶ Berdasarkan ketentuan Pasal 81 angka 16 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang (Cipta Kerja), yang mengubah ketentuan Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur secara tegas mengenai kondisi-kondisi yang dapat menyebabkan berakhirnya suatu perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Ketentuan ini memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak dalam hubungan kerja, serta menjadi dasar yuridis untuk mencegah terjadinya sengketa ketenagakerjaan akibat pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai prosedur. Adapun kondisinya adalah sebagai berikut:

- a. Pekerja meninggal dunia menjadi alasan alamiah berakhirnya hubungan kerja, karena hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha tidak dapat dilanjutkan lagi. Dalam hal ini, ahli waris pekerja berhak atas kompensasi sesuai ketentuan perundang-undangan atau perjanjian kerja bersama.
- b. Berakhirnya jangka waktu kontrak kerja, berlaku untuk pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Setelah jangka waktu yang disepakati habis, maka hubungan kerja berakhir secara otomatis tanpa memerlukan keputusan pemutusan hubungan kerja. Namun, apabila pekerjaan masih berlanjut setelah kontrak berakhir tanpa perpanjangan resmi, maka hubungan kerja tersebut dapat berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

¹⁶ Muhammad Ali Imran Safei dkk., *Analisis Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Masa Pandemi COVID-19 Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023*, Legal Dialogica, Vol.1, No.1 (September 2025), p.7.

- c. Selesainya suatu pekerjaan tertentu, yaitu ketika pekerja telah menyelesaikan pekerjaan yang menjadi objek perjanjian kerja. Hal ini biasanya terjadi dalam jenis pekerjaan proyek, seperti pembangunan infrastruktur atau kegiatan yang memiliki batas waktu penyelesaian.
- d. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap, yang berarti berakhirnya hubungan kerja dilakukan berdasarkan keputusan hukum yang mengikat. Kondisi ini terjadi apabila terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha, dan pengadilan memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan ketentuan kompensasi tertentu bagi pekerja.
- e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Klausul ini memberikan ruang fleksibilitas bagi pengusaha dan pekerja untuk menentukan kondisi-kondisi khusus yang dapat menjadi dasar penghentian hubungan kerja, misalnya terjadinya *force majeure*, pelanggaran berat terhadap perjanjian, atau kebijakan restrukturisasi perusahaan.

Meskipun penjelasan tersebut dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum terkait alasan berakhirnya hubungan kerja, namun secara substansial terdapat sejumlah kelemahan yang menimbulkan kekhawatiran dari sisi perlindungan terhadap pekerja. Salah satu kelemahan utama terletak pada rumusan yang terlalu fleksibel dalam poin mengenai “adanya keadaan atau kejadian tertentu” yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Frasa tersebut bersifat umum dan tidak memiliki batasan yang jelas, sehingga membuka peluang bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dengan alasan yang subjektif.¹⁷ Kondisi ini menempatkan pekerja pada posisi yang lemah karena tidak memiliki kepastian terhadap stabilitas hubungan kerja. Selain itu, penyederhanaan prosedur PHK sebagaimana diatur

¹⁷ Muh. Sjaiful, *Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, Media Iuris, Vol.4, No.1 (Februari 2021), p.37.

dalam Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah ketentuan dalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjadi salah satu kelemahan mendasar. Jika sebelumnya pengusaha diwajibkan untuk memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum melakukan PHK, kini pengusaha dapat melakukan PHK terlebih dahulu dan baru diselesaikan apabila terjadi perselisihan.¹⁸

Di sisi lain, ketentuan mengenai kompensasi dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang diubah melalui Pasal 81 angka 44 Undang-Undang Cipta Kerja, serta diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, menunjukkan adanya pengurangan nilai pesangon dan bentuk kompensasi bagi pekerja yang terkena PHK. Hal ini menurunkan perlindungan ekonomi pekerja dan memperlihatkan bahwa orientasi hukum ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja lebih menitikberatkan pada fleksibilitas pasar kerja dan kemudahan investasi dibandingkan dengan jaminan kesejahteraan dan keadilan bagi pekerja. Dengan demikian, meskipun UU Cipta Kerja bertujuan menciptakan efisiensi ekonomi dan stabilitas dunia usaha, secara praktik regulasi ini masih menunjukkan ketimpangan dalam perlindungan hukum terhadap pekerja yang seharusnya dijamin oleh negara.¹⁹

Dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang²⁰ dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja²¹, harus melalui beberapa tahapan prosedural agar tetap menjamin adanya keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja maupun pengusaha. Adapun tahapan tersebut meliputi:

¹⁸ H. Jermias Onisimus Salamena dan M. Saleh, *Perubahan Hak Normatif Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*, Al-Adalah: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora, Vol.3, No.2 (Januari 2025), p.3.

¹⁹ Muhamad Zubi, dkk., *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, Jurnal Ilmiah Metadata, Vol.3, No.3 (September 2021), p.1187.

²⁰ Indonesia, *Undang-Undang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*, UU No.6 Tahun 2023, LN Tahun 2023 No.41, TLN No.6856, Ps.151-153.

²¹ Indonesia, *Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*, PP No.35 Tahun 2021, LN Tahun 2021 No.45, TLN No.6647, Ps.37-40

- a. Upaya Pencegahan PHK, Berdasarkan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, pengusaha, pekerja, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah wajib mengusahakan agar PHK tidak terjadi. Hal ini menegaskan prinsip bahwa PHK merupakan upaya terakhir (*ultimum remedium*) setelah semua alternatif penyelesaian hubungan kerja tidak berhasil dilakukan.
- b. Prosedur Pemberitahuan PHK, Menurut Pasal 37 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021, pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja atau buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sebelum PHK dilakukan, kecuali dalam keadaan tertentu sebagaimana diatur dalam pasal tersebut. Surat pemberitahuan ini harus memuat alasan PHK, tanggal PHK, serta hak-hak yang diterima oleh pekerja.
- c. Perundingan antara Pengusaha dan Pekerja, Berdasarkan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, apabila PHK tidak dapat dihindari, pengusaha dan pekerja wajib melakukan perundingan untuk mencapai kesepakatan, yang dapat dituangkan dalam perjanjian bersama dan kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).
- d. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka sesuai Pasal 152 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, penyelesaian dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang meliputi tahapan mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.
- e. Pembayaran Hak-hak Pekerja, Berdasarkan pada ketentuan Pasal 40 sampai dengan Pasal 52 PP Nomor 35 Tahun 2021, pekerja yang mengalami PHK berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, sesuai dengan alasan PHK yang terjadi.

Namun ketentuan mengenai uang pesangon dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya menunjukkan adanya penurunan nilai kompensasi yang diterima oleh pekerja dibandingkan dengan pengaturan sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada regulasi lama, pekerja yang di-PHK memperoleh perhitungan kompensasi yang lebih besar dan bersifat protektif terhadap keberlangsungan hidup pasca kehilangan pekerjaan. Sebaliknya, dalam ketentuan baru, nilai kompensasi tersebut mengalami pengurangan signifikan, terutama bagi pekerja yang di-PHK karena alasan efisiensi, kerugian perusahaan, atau penggabungan usaha, di mana jumlah pesangon yang diterima hanya 50% dari ketentuan sebelumnya sebagaimana diatur dalam Pasal 40–52 PP No. 35 Tahun 2021. Kebijakan ini secara substansial menempatkan pekerja pada posisi yang lebih lemah, karena menurunkan jaminan ekonomi pasca-PHK dan mengurangi efektivitas perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif mereka.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Undang-Undang Cipta Kerja masih belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan sosial sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam hubungan industrial, posisi pekerja pada dasarnya lebih lemah dibandingkan pengusaha, sehingga peran negara semestinya hadir sebagai penyeimbang untuk menjamin keadilan dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Namun, ketentuan mengenai pengurangan nilai pesangon, kemudahan prosedural dalam pelaksanaan PHK, serta adanya frasa multitafsir seperti “keadaan atau kejadian tertentu” justru menempatkan pekerja pada posisi yang rentan terhadap PHK sepihak dan penurunan jaminan kesejahteraan. Dalam konteks tersebut, diperlukan langkah konkret dari pemerintah untuk memperkuat perlindungan hukum substantif dan prosedural bagi pekerja. Reformulasi terhadap pasal-pasal yang bersifat fleksibel dalam Undang-Undang Cipta Kerja perlu dilakukan agar tidak membuka peluang terjadinya penyalahgunaan wewenang dalam praktik PHK.

2. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Akibat PHK Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu isu paling krusial dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. PHK bukan hanya peristiwa administratif di dunia kerja, melainkan juga mencakup aspek sosial, ekonomi, dan kemanusiaan pekerja. Bagi sebagian besar pekerja, kehilangan pekerjaan berarti hilangnya sumber penghidupan, rasa aman, dan kepastian masa depan. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan memiliki tanggung jawab moral dan yuridis untuk memastikan setiap tindakan PHK dilakukan secara adil, proporsional, dan menghormati hak-hak pekerja sebagai subjek hukum yang dilindungi oleh negara.²² Perselisihan akibat PHK biasanya timbul karena adanya ketidaksepakatan antara pengusaha dan pekerja mengenai alasan PHK, prosedur yang ditempuh, ataupun besaran hak kompensasi yang diterima.

Untuk menjamin kepastian hukum, negara menetapkan mekanisme penyelesaian yang sistematis melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)²³. Undang-undang ini menjadi dasar penyelesaian sengketa antara pengusaha dan pekerja secara cepat, efisien, dan berkeadilan. Pasal 1 angka 1 UU PPHI mendefinisikan perselisihan hubungan industrial sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja terkait hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan. Dengan demikian, perselisihan akibat PHK jelas termasuk dalam kategori perselisihan hubungan industrial yang penyelesaiannya harus mengikuti mekanisme hukum formal yang telah diatur dalam undang-undang.

Proses penyelesaian perselisihan diawali dengan perundingan bipartit, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) UU PPHI, yaitu musyawarah antara pengusaha dan pekerja untuk mencari solusi bersama. Prinsip musyawarah ini merupakan cerminan dari nilai-nilai Pancasila dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945,

²² Lauren Tanera, dkk., *Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak bagi Hak Pekerja Pasca UU Cipta Kerja*, Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum, Vol.9, No.4 (Mei 2025), p.821.

²³ Indonesia, *Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No.4 Tahun 2004, LN Tahun 2004 No. 6, TLN No. 4356.

yang menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta memperoleh perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.²⁴ Jika perundingan tidak mencapai kesepakatan dalam waktu tiga puluh hari, maka sengketa dapat dilanjutkan ke tahapan tripartit, melalui mekanisme mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.

Dalam mekanisme mediasi hubungan industrial, sebagaimana diatur dalam Pasal 8 hingga Pasal 12 UU PPHI, mediator berfungsi sebagai pihak netral yang membantu kedua belah pihak mencari titik temu atas sengketa yang terjadi. Hasilnya berupa anjuran tertulis yang bersifat rekomendatif, dan jika disepakati, dituangkan dalam perjanjian bersama yang memiliki kekuatan hukum tetap setelah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Apabila anjuran mediator tidak diterima, maka perselisihan dapat langsung diajukan ke PHI untuk diputus secara hukum.

Sementara itu, konsiliasi hubungan industrial diatur dalam Pasal 1 angka 13 dan Pasal 14 UU PPHI, yaitu penyelesaian sengketa oleh konsiliator yang juga bersifat netral. Konsiliasi biasanya digunakan untuk menangani perselisihan kepentingan dan PHK, dengan proses yang lebih fleksibel dibandingkan mediasi. Sedangkan arbitrase hubungan industrial, sebagaimana diatur dalam Pasal 29 sampai Pasal 54 UU PPHI, dilakukan berdasarkan perjanjian tertulis antara kedua belah pihak, dan putusannya bersifat final dan mengikat (*final and binding*). Meskipun efisien, mekanisme arbitrase jarang digunakan karena membutuhkan kesepakatan awal dan biaya yang relatif lebih tinggi.

Apabila seluruh mekanisme nonlitigasi tidak membuahkan hasil, penyelesaian terakhir dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), sebagaimana diatur dalam Pasal 55 hingga Pasal 115 UU PPHI. PHI berperan penting dalam memastikan keadilan substantif, karena memiliki kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memutus sengketa hubungan industrial, termasuk PHK. Putusan PHI dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung apabila salah satu pihak tidak puas dengan hasilnya.

²⁴ Rafael Febrianitus Prasetyo, *Pengaruh Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Pekerja di Indonesia*, *Fairness and Justice: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Vol.4, No.1 (Mei 2024), p.32.

Secara filosofis, sistem penyelesaian sengketa dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) dibangun di atas asas keadilan, keseimbangan, serta perlindungan terhadap pihak yang lemah. Dalam hubungan industrial, pekerja secara struktural berada pada posisi rentan karena ketergantungan ekonomi yang tinggi terhadap pengusaha, sehingga hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai *social corrective instrument* untuk menyeimbangkan relasi kekuasaan tersebut.²⁵ Mekanisme penyelesaian perselisihan dalam UU PPHI mulai dari perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi hingga Pengadilan Hubungan Industrial dirancang untuk memastikan adanya akses keadilan bagi pekerja dalam kondisi ketidakseimbangan posisi tersebut. Oleh karena itu, keberadaan UU PPHI mencerminkan orientasi hukum yang menempatkan keadilan sosial sebagai landasan utama dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial.

Akan tetapi, arah dari perlindungan hukum tersebut kemudian mengalami transformasi yang signifikan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Regulasi ini membawa paradigma baru di dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, yakni pergeseran dari pendekatan protektif menuju fleksibilitas ekonomi dan efisiensi pasar tenaga kerja hal ini merupakan bagian dari kebijakan untuk meningkatkan daya saing investasi melalui penyederhanaan dan pelonggaran aturan ketenagakerjaan.²⁶ Secara prosedural, perubahan ini terlihat pada ketentuan bahwa pengusaha cukup memberikan pemberitahuan tertulis 14 hari sebelum melakukan PHK, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, tanpa perlu menunggu penyelesaian perselisihan melalui lembaga penyelesaian hubungan industrial seperti sistem dalam UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Model terminate-first, litigate-later* ini berdampak pada semakin lemahnya posisi tawar pekerja karena proses penyelesaian sengketa baru dimulai setelah hubungan kerja itu berakhir.²⁷

²⁵ Rico Saputra Ginting, *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas Kesalahan Berat*, Dharmasisya, Vol.2, No.1 (Desember 2022), p.500.

²⁶ Sitti Mutmainnah Syam, dkk., *Analisis Dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Kesejahteraan Buruh di Indonesia*, Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.6, No.5 (Juni 2025), p.6.

²⁷ Ady Thea, *4 Prinsip PHK menurut UU Cipta Kerja*, diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/4-prinsip-phk-menurut-uu-cipta-kerja-lt624281128ebf7/>, diakses pada 17 November 2025, jam 09.00 WIB.

Hal ini menyebabkan pekerja yang telah kehilangan status hubungan kerja berada dalam situasi yang lebih sulit untuk memperjuangkan haknya baik dari aspek ekonomi maupun kemampuan pembuktian.

Selain perubahan prosedural, terjadi pula perubahan substansial berupa pengurangan nilai kompensasi pesangon yang diterima pekerja dalam kasus PHK dibandingkan ketentuan sebelumnya. Pengurangan ini merupakan bagian dari upaya untuk mengurangi beban biaya bagi pengusaha dan menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih fleksibel, namun pada saat yang sama memperlemah perlindungan ekonomi bagi pekerja sebagai pihak yang rentan. Perubahan ini merupakan indikasi bergesernya orientasi regulasi ke arah kepentingan dunia usaha daripada perlindungan sosial terhadap pekerja.

3. Disharmonisasi Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam UU Cipta Kerja dan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Serta Implikasinya terhadap Perlindungan Pekerja

Disharmonisasi antara Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja) merupakan fenomena hukum yang tidak dapat dilepaskan dari perubahan paradigma kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia. Kedua regulasi tersebut mengatur objek hukum yang sama, yakni pemutusan hubungan kerja (PHK), namun dirancang berdasarkan landasan filosofis, orientasi kebijakan, serta tujuan hukum yang berbeda secara fundamental. Perbedaan tersebut tidak hanya bersifat teknis normatif, melainkan mencerminkan pergeseran peran negara dalam hubungan industrial, dari negara yang protektif menuju negara yang lebih berorientasi pada efisiensi ekonomi dan kepentingan pasar tenaga kerja.

UU PPHI lahir dalam konteks negara hukum kesejahteraan (*welfare state*) yang menempatkan pekerja sebagai subjek hukum yang secara struktural berada dalam posisi lemah. Relasi antara pekerja dan pengusaha dipahami sebagai relasi yang tidak seimbang karena pengusaha memiliki keunggulan ekonomi, manajerial, dan struktural. Oleh karena itu, negara melalui hukum ketenagakerjaan mengambil peran aktif sebagai penyeimbang (*balancing power*)

guna memastikan bahwa hak konstitusional pekerja atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana dijamin Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 tetap terlindungi.²⁸ Dalam kerangka ini, UU PPHI menempatkan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai instrumen preventif untuk mencegah terjadinya PHK yang sewenang-wenang.

Pendekatan preventif tersebut tercermin dalam kewajiban perundingan bipartit sebagai tahap awal penyelesaian perselisihan, yang kemudian dilanjutkan dengan mekanisme tripartit melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase apabila perundingan bipartit gagal. PHK dalam rezim UU PPHI diposisikan sebagai *ultimum remedium*, yakni langkah terakhir yang hanya dapat dilakukan apabila seluruh upaya mempertahankan hubungan kerja telah ditempuh.²⁹ Dengan demikian, penyelesaian perselisihan bukan sekadar sarana penyelesaian konflik, melainkan juga berfungsi sebagai filter yuridis untuk menguji keabsahan alasan, prosedur, dan proporsionalitas PHK sebelum hubungan kerja benar-benar diputus.

Sebaliknya, UU Cipta Kerja dibangun dalam kerangka deregulasi dan liberalisasi pasar tenaga kerja dengan tujuan utama mendorong pertumbuhan ekonomi, meningkatkan iklim investasi, dan menciptakan fleksibilitas hubungan kerja. Dalam paradigma ini, hubungan industrial dipandang lebih sebagai relasi kontraktual yang harus disesuaikan dengan kebutuhan dunia usaha dan dinamika pasar global. Negara cenderung mengurangi intervensi normatif yang dianggap berpotensi menghambat efisiensi ekonomi.³⁰ Hal tersebut tercermin dalam perubahan mendasar terhadap mekanisme PHK, di mana pengusaha diberikan kewenangan untuk melakukan PHK melalui pemberitahuan tertulis kepada pekerja tanpa keharusan memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

²⁸ Rizka Maulinda, dkk., *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU*, Kanun; Jurnal Ilmu Hukum, Vol.18, No.3 (Desember 2016), p.338.

²⁹ Zulfikar, dkk., *Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh PT. Uli Dihubungkan oleh UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (Studi Putusan 108/PDT.SUS-PHI/2022/PN SRG)*, Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum, Vol.3, No.4 (September 2025), p.4999.

³⁰ Fatimah Az-Zahra dkk., *Kontroversi UU Cipta Kerja: "Deregulasi Ekonomi Atau Penolakan Publik"*, Jurnal Intelek Insan Cendikia, Vol.2, No.10 (Oktober 2025), p.16723.

Pendekatan yang diadopsi UU Cipta Kerja ini mencerminkan paradigma keadilan korektif, di mana penyelesaian perselisihan ditempatkan sebagai mekanisme pasca kejadian (*post factum*). Model *terminate-first, litigate-later* tersebut secara signifikan mengubah posisi tawar pekerja dalam hubungan industrial. Ketika hubungan kerja telah diputus terlebih dahulu, pekerja tidak hanya kehilangan status hukum sebagai pekerja, tetapi juga kehilangan sumber penghasilan dan akses terhadap perlindungan sosial pada saat proses penyelesaian sengketa berlangsung.³¹ Kondisi ini secara ekonomi dan psikologis melemahkan kemampuan pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya secara efektif, sehingga akses terhadap keadilan menjadi semakin terbatas.

Disharmonisasi normatif antara UU PPHI dan UU Cipta Kerja semakin problematis karena menghilangkan fungsi perlindungan substantif yang sebelumnya dijamin oleh UU PPHI. Dalam sistem UU PPHI, penyelesaian perselisihan berfungsi sebagai mekanisme pengawasan yuridis terhadap tindakan PHK, sehingga mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja yang tidak sah atau tidak proporsional. Namun, dalam sistem UU Cipta Kerja, fungsi pengawasan tersebut ditiadakan, sehingga PHK dapat dilakukan tanpa pengujian awal oleh lembaga independen. Akibatnya, perlindungan hukum bagi pekerja bersifat reaktif dan sangat bergantung pada inisiatif pekerja untuk mengajukan gugatan setelah mengalami kerugian nyata. Hal ini bertentangan dengan asas perlindungan terhadap pihak yang lemah (*the protection of the weaker party*) yang menjadi prinsip fundamental hukum ketenagakerjaan, karena hukum ini lahir dari semangat untuk melindungi pihak yang lemah, yakni pekerja, dengan memberikan batasan-batasan yang jelas dalam melindungi PHK.³²

Disharmonisasi juga tampak jelas dalam aspek perlindungan ekonomi pasca-Pemutusan Hubungan Kerja. UU Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya secara normatif menurunkan nilai pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dibandingkan dengan ketentuan sebelumnya.

³¹ Raden Yosari Helenanto., *Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dalam Rangka Mempertahankan Kelangsungan Dunia Usaha Dikaitkan dengan Investasi di Indonesia*, Disertasi, Universitas Kristen Indonesia, 2025, p.304.

³² Septia Atma Milanisa, *Analisis Yuridis terhadap Klausul Kerja yang Kontroversial dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum HAM: Studi Kasus PT. Mitra Adi Sentosa*, As-Syar I: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga, Vol.7, No.4 (September 2025), p.48.

Penurunan tersebut menunjukkan pergeseran kebijakan negara dari pendekatan protektif menuju pendekatan efisiensi biaya tenaga kerja. Dalam perspektif negara kesejahteraan, pesangon merupakan instrumen jaring pengaman sosial (*social safety net*) yang berfungsi melindungi pekerja dan keluarganya dari risiko kemiskinan akibat kehilangan pekerjaan.³³ Namun, dalam paradigma UU Cipta Kerja, pesangon lebih dipandang sebagai beban biaya yang perlu diminimalisir guna meningkatkan daya saing dunia usaha. Pergeseran ini berdampak langsung pada menurunnya jaminan kesejahteraan pekerja pasca-PHK dan memperbesar kerentanan sosial-ekonomi kelompok pekerja.

Implikasi disharmonisasi antara kedua undang-undang tersebut juga berpengaruh terhadap kepastian hukum.³⁴ Keberadaan dua rezim hukum dengan orientasi dan mekanisme yang berbeda menimbulkan kebingungan dalam praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Aparat penegak hukum, termasuk mediator, konsiliator, dan hakim Pengadilan Hubungan Industrial, dihadapkan pada norma-norma yang tidak sepenuhnya sinkron, sehingga membuka ruang bagi perbedaan penafsiran dan inkonsistensi putusan. Kondisi ini melemahkan prediktabilitas hukum dan pada akhirnya merugikan pekerja sebagai pihak yang paling rentan dalam hubungan industrial.

Dalam perspektif teori hukum responsif sebagaimana dikemukakan oleh Philippe Nonet dan Philip Selznick, UU PPHI mencerminkan karakter hukum responsif karena berorientasi pada perlindungan substantif, keadilan sosial, dan aspirasi kelompok yang lemah. Hukum tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol sosial, tetapi juga sebagai sarana reflektif yang adaptif terhadap ketimpangan sosial dan relasi kekuasaan³⁵. Sebaliknya, UU Cipta Kerja lebih mencerminkan karakter hukum otonom yang menekankan efisiensi sistem, kepastian prosedural,

³³ Muhammad Ramdhan Hananto dan Gunardi Lie, *Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT.SUSPHI/2023/PN.JKT.PST)*, Jurnal Unes Law Review, Vol.6, No.4 (Juni 2022), p.10714.

³⁴ Alvin Cristiantara dan Arinto Nugroho, *Analisis Yuridis PHK dengan Alasan Ketidakcocokan Para Pihak pada Perjanjian Kerja PT Home Center Indonesia*, Novum: Jurnal Hukum, Vol.10, No.2 (Juni 2023), p.137.

³⁵ Bok Rok Su, *Dari Teori Ke Praktik: Strategi Responsivitas Hukum terhadap Tantangan Ekonomi dan Sosial*, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.5, No.10 (Oktober 2024), p.3.

dan kepentingan ekonomi makro. Pergeseran dari hukum responsif ke hukum otonom ini menunjukkan kemunduran fungsi hukum ketenagakerjaan sebagai instrumen korektif terhadap ketimpangan struktural dalam hubungan industrial.

Oleh karena itu, harmonisasi dan sinkronisasi antara UU PPHI dan UU Cipta Kerja menjadi kebutuhan mendesak. Agenda pembangunan ekonomi dan peningkatan investasi seharusnya tidak dijalankan dengan mengorbankan prinsip keadilan sosial dan perlindungan hak-hak pekerja sebagai mandat konstitusional negara. Reformasi hukum ketenagakerjaan idealnya dilakukan dengan pendekatan integratif yang mampu menyeimbangkan kepentingan efisiensi ekonomi dan perlindungan hak asasi pekerja, sehingga hukum ketenagakerjaan tetap berfungsi sebagai instrumen keadilan sosial dalam kerangka negara hukum kesejahteraan.

Tabel Disharmonisasi UU PPHI dan UU Cipta Kerja dalam Pengaturan PHK:

Aspek	UU PPHI	UU Cipta Kerja	Bentuk Disharmonisasi
Posisi PHK	Ultimum remedium	Tindakan manajerial yang relatif fleksibel	PHK tidak lagi dibatasi secara ketat
Mekanisme Penyelesaian	Preventif (sebelum PHK)	Korektif (setelah PHK)	Hilangnya fungsi pencegahan
Peran Negara	Aktif sebagai penyeimbang	Minimalis dan fasilitatif	Reduksi intervensi negara
Posisi tawar pekerja	Relatif terlindungi	Melemah pasca-PHK	Ketimpangan relasi kekuasaan
Perlindungan ekonomi	Pesangon relatif tinggi	Pesangon dan kompensasi diturunkan	Penurunan jaminan kesejahteraan
Kepastian hukum	Mekanisme jelas dan berjenjang	Potensi multitafsir dan inkonsistensi	Lemahnya prediktabilitas hukum
Paradigma hukum	Negara hukum kesejahteraan (protektif)	Deregulasi dan fleksibilitas pasar kerja	Perbedaan orientasi filosofis

Tabel disharmonisasi tersebut memperlihatkan bahwa perbedaan antara UU PPHI dan UU Cipta Kerja tidak semata-mata terletak pada teknik pengaturan, melainkan pada konstruksi konseptual mengenai fungsi hukum dalam hubungan industrial. Ketidaksinkronan ini menimbulkan ketegangan normatif dalam praktik, karena mekanisme penyelesaian perselisihan yang tetap diatur dalam UU PPHI harus dioperasikan dalam kerangka PHK yang telah mengalami liberalisasi melalui UU Cipta Kerja. Akibatnya, fungsi kelembagaan penyelesaian perselisihan cenderung bergeser dari instrumen pengendali tindakan PHK menjadi sekadar forum koreksi atas tindakan yang telah terjadi.

Dalam konteks sistem hukum, kondisi tersebut menciptakan fragmentasi regulatif yang berpotensi mengurangi efektivitas perlindungan pekerja. Ketika desain prosedural dan orientasi kebijakan tidak selaras, maka norma tidak lagi bekerja secara integratif, melainkan parsial. Hal ini berimplikasi pada melemahnya daya protektif hukum ketenagakerjaan sebagai satu kesatuan sistem, karena perlindungan substantif tidak lagi sepenuhnya didukung oleh mekanisme prosedural yang memadai. Lebih jauh, disharmonisasi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam formulasi kebijakan antara tujuan pembangunan ekonomi dan mandat konstitusional perlindungan hak atas pekerjaan. Harmonisasi regulasi menjadi penting bukan untuk menghambat fleksibilitas dunia usaha, melainkan untuk memastikan bahwa efisiensi ekonomi tetap berjalan dalam koridor keadilan sosial. Dengan demikian, sinkronisasi kedua rezim hukum tersebut harus diarahkan pada pembentukan desain normatif yang mampu menjaga stabilitas hubungan industrial sekaligus menjamin perlindungan yang proporsional bagi pekerja sebagai pihak yang secara struktural lebih rentan.

C. PENUTUP

Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja secara normatif tetap memuat prinsip pencegahan PHK, kewajiban perundingan, serta pemberian hak kompensasi berupa pesangon dan penggantian hak lainnya. Akan tetapi, perubahan mendasar terhadap prosedur dan substansi pengaturan,

seperti mekanisme pemberitahuan sepihak, model *terminate-first, litigate-later*, serta penurunan nilai pesangon melalui peraturan pelaksana, menunjukkan adanya pergeseran orientasi dari pendekatan protektif menuju fleksibilitas pasar kerja. Akibatnya, meskipun regulasi ini bertujuan mendorong efisiensi ekonomi dan stabilitas investasi, perlindungan substantif terhadap pekerja belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan sosial sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) dirancang sebagai sistem berjenjang yang menekankan pendekatan preventif melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga Pengadilan Hubungan Industrial. Sistem ini mencerminkan paradigma negara hukum kesejahteraan yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang secara struktural lebih lemah dan membutuhkan perlindungan hukum khusus. Dengan menjadikan PHK sebagai langkah terakhir (*ultimum remedium*), UU PPHI berfungsi tidak hanya sebagai mekanisme penyelesaian sengketa, tetapi juga sebagai instrumen pengawasan terhadap tindakan PHK agar tetap proporsional, adil, dan sesuai prosedur hukum.

Disharmonisasi antara UU PPHI dan Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan adanya perbedaan paradigma yang mendasar dalam pengaturan PHK, yakni antara pendekatan protektif dan pendekatan deregulatif yang berorientasi pada efisiensi ekonomi. Perbedaan tersebut menimbulkan ketegangan normatif, terutama dalam aspek prosedural dan perlindungan ekonomi pasca-PHK, sehingga berimplikasi pada melemahnya posisi tawar pekerja dan berkurangnya fungsi preventif lembaga penyelesaian perselisihan. Kondisi ini berpotensi mengurangi kepastian hukum dan efektivitas perlindungan pekerja dalam sistem hubungan industrial. Oleh karena itu, diperlukan harmonisasi regulasi yang mampu menyeimbangkan kepentingan pembangunan ekonomi dengan mandat konstitusional perlindungan hak atas pekerjaan, sehingga hukum ketenagakerjaan tetap berfungsi sebagai instrumen keadilan sosial dalam kerangka negara hukum kesejahteraan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Soekanto, Soerjono, dan Sri Mamudji. 2014. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. (Jakarta: Rajawali Pers).

Publikasi

Aini, Asratul, dkk.. *PHK Sebelum dan Sesudah UU Cipta Kerja*. Sakato Law Journal. Vol.1. No.2 (Juli 2023).

Anindya, Salma Elsa dan Ratih Damayanti. *Perlindungan Hukum terhadap Hak dan Kewajiban Pekerja di Indonesia: Tantangan dan Solusi*. Media Hukum Indonesia (MHI). Vol.2. No.4 (November 2024).

Atallah, Oemar, dkk.. *Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan untuk Mengatasi Dampak PHK Massal dan Meningkatkan Perlindungan Pekerja*. Media Hukum Indonesi. Vol.2. No.4 (November 2024).

Az-Zahra, Fatimah dkk.. *Kontroversi UU Cipta Kerja: "Deregulasi Ekonomi Atau Penolakan Publik"*. Jurnal Intelek Insan Cendikia. Vol.2. No.10 (Oktober 2025).

Benuf, K. dan M. Azhar. *Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer*. Gema Keadilan. Vol.7. No.1 (April, 2020).

Cristiantara, Alvin dan Arinto Nugroho. *Analisis Yuridis PHK dengan Alasan Ketidakkcocokan Para Pihak pada Perjanjian Kerja PT Home Center Indonesia*. Novum: Jurnal Hukum. Vol.10. No.2 (Juni 2023).

Ginting, Rico Saputra. *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas Kesalahan Berat*. Dharmasisya: Jurnal Program Magister Hukum FHUI. Vol.2. No.1 (Desember 2022).

Hananto, Muhammad Ramdhan dan Gunardi Lie. *Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT.SUSPHI/2023/PN.JKT.PST)*. Jurnal Unes Law Review. Vol.6. No.4 (Juni 2022).

Hendrik, dkk.. *Kepastian Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jurnal Ilmiah Global Education. Vol.4. No.3 (Agustus 2023).

Irawan, Nuryansah. *Studi Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial*. Jurnal Ketenagakerjaan. Vol.18. No.1 (April 2022).

Maulinda, Rizka, dkk.. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU*. Kanun; Jurnal Ilmu Hukum. Vol.18. No.3 (Desember 2016).

Milanisa, Septia Atma. *Analisis Yuridis terhadap Klausul Kerja yang Kontroversial dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum HAM: Studi Kasus PT. Mitra Adi Sentosa*. As-Syar I: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga. Vol.7. No.4 (September 2025).

Prasetyo, Rafael Febrianitus. *Pengaruh Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Pekerja di Indonesia*. Fairness and Justice: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum. Vol.4. No.1 (Mei 2024).

- Rosidi, Ahmad, dkk.. *Metode dalam Penelitian Hukum Normatif dan Sosiologis*. Journal Law and Government. Vol.2. No.1 (Februari 2024).
- Safei, Muhammad Ali Imran dkk.. *Analisis Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Masa Pandemi COVID-19 Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023*. Legal Dialogica. Vol.1. No.1 (September 2025).
- Salamena, H. Jermias Onisimus dan M. Saleh. *Perubahan Hak Normatif Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*. Al-Adalah. Vol.3. No.2 (Januari 2025).
- Setiawan, Andri Herman. *Aspek Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*. Journal of Innovation Research and Knowledge. Vol.4. No.2 (Juli 2024).
- Simarmata, Michael Kalep dan Rasji. *Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak dengan Perjanjian Kerja Kemitraan Menurut Hukum Ketenagakerjaan*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.5. No.5 (Mei 2024).
- Sjaiful, Muh.. *Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Media Iuris. Vol.4. No.1 (Februari 2021).
- Su, Bok Rok. *Dari Teori ke Praktik: Strategi Responsivitas Hukum terhadap Tantangan Ekonomi dan Sosial*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.5. No.10 (Oktober 2024).
- Syam, Sitti Mutmainnah, dkk.. *Analisis Dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Kesejahteraan Buruh di Indonesia*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (Juni 2025).
- Tanera, Lauren, dkk.. *Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak bagi Hak Pekerja Pasca UU Cipta Kerja*. Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum. Vol.9. No.4 (Mei 2025).
- Wibowo, Rudi Febrianto dan Ratna Herawati. *Perlindungan bagi Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak*. Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia. Vol.3. No.1 (Januari 2021).
- Wibowo, Satria Hadi dan Juan Matheus. *Tinjauan Yuridis Pemberian Uang Pesangon Kepada Karyawan yang Di-PHK Pasca Pengesahan Perppu Cipta Kerja*. Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial. Vol.10. No.5 (Oktober 2025).
- Yanatar, Devryano. *Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas*. Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai. Vol.7. No.2 (September 2022).
- Zubi, Muhamad, dkk.. *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*. Jurnal Ilmiah Metadata. Vol.3. No.3 (September 2021).
- Zulfikar. dkk.. *Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh PT. Uli Dihubungkan oleh UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (Studi Putusan 108/PDT.SUS-PHI/2022/PN SRG)*. Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum. Vol.3. No.4 (September 2025).

Karya Ilmiah

Helenanto, Raden Yosari. 2025. *Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dalam Rangka Mempertahankan Kelangsungan Dunia Usaha Dikaitkan dengan Investasi di Indonesia*. Disertasi. Jakarta: Universitas Kristen Indonesia.

Website

Setiawati, Susi. *Angka PHK Hingga September 2025 Turun Tapi Jumlahnya Masih Banyak*. diakses dari <https://www.cnbcindonesia.com/research/20251102091918-128-681427/angka-phk-hingga-september-2025-turun-tapi-jumlahnya-masih-banyak>. diakses pada 15 November 2025.

Thea, Ady. *4 Prinsip PHK menurut UU Cipta Kerja*. diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/4-prinsip-phk-menurut-uu-cipta-kerja-lt624281128ebf7/>. diakses pada 17 November 2025.

Wisnubroto, Kristiyanto. *Menjawab Isu Ketenagakerjaan di Perppu Cipta Kerja*. diakses dari <https://indonesia.go.id/kategori/sosial/6796/menjawab-isu-ketenagakerjaan-di-perppu-cipta-kerja>. diakses pada 15 November 2025.

Sumber Hukum

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.