

PERLINDUNGAN HAK KOMPENSASI PHK DALAM PERBANDINGAN UU
KETENAGAKERJAAN DAN UU CIPTA KERJAZulfa Layla Ni'matussa'idah¹, Cheryl Gladisya Kafka², Katrina Anggi Hasian BR. Kaban³,
Rafli Akmal Athallah⁴, Atik Winanti⁵

Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta

Email : 2310611146@mahasiswa.upnvj.ac.id¹, 2310611134@mahasiswa.upnvj.ac.id²,
2310611128@mahasiswa.upnvj.ac.id³, 2310611135@mahasiswa.upnvj.ac.id⁴, atikwinanti@upnvj.ac.id⁵

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu persoalan penting dalam hubungan ketenagakerjaan, terutama sejak diterapkannya Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 6 Tahun 2023) yang membawa perubahan besar terhadap aturan kompensasi bagi pekerja. Adanya pengurangan nilai pesangon serta penghapusan beberapa komponen hak pekerja memicu perdebatan mengenai lemahnya perlindungan terhadap tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan ketentuan kompensasi PHK antara UU Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) dan UU Cipta Kerja, serta mencari langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan perlindungan pesangon bagi pekerja. Metode yang digunakan adalah penelitian normatif dengan pendekatan kepustakaan, yaitu mengkaji peraturan perundang-undangan dan literatur hukum yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa UU Cipta Kerja lebih berpihak pada fleksibilitas usaha, namun berpotensi mengurangi hak-hak pekerja. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pengawasan ketenagakerjaan, perluasan akses terhadap program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), serta peran aktif serikat pekerja dalam penyusunan perjanjian kerja bersama. Kesimpulannya, perubahan regulasi ketenagakerjaan harus tetap menjaga keseimbangan antara efisiensi perusahaan dan perlindungan hak pekerja.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Kompensasi, Perlindungan Pekerja, UU Cipta Kerja, Pesangon.

ABSTRACT

Termination of Employment remains a crucial issue in labor relations, especially following the enactment of the Job Creation Law (Law No. 6 of 2023), which significantly changed the regulation of compensation for workers. The reduction of severance pay and the removal of several components of workers' rights have sparked debates about the weakening of labor protection. This research aims to compare the provisions on termination compensation under the Manpower Law (Law No. 13 of 2003) and the Job Creation Law, while also identifying ways to optimize workers'

Article History

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/CAUSA.v1i2.365

Copyright : Author**Publish by : CAUSA**

This work is licensed under
a [Creative Commons
Attribution-
NonCommercial 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

severance protection. This study uses normative legal research with a literature-based approach, focusing on relevant regulations and scholarly legal sources. The findings show that the Job Creation Law tends to favor business flexibility, but at the risk of reducing workers' entitlements. Therefore, there is a need to strengthen labor inspection systems, expand access to the Job Loss Insurance program, and empower labor unions to negotiate fairer collective labor agreements. In conclusion, any regulatory change in employment law must ensure a balanced approach between business efficiency and the protection of workers' rights.

Keywords: Termination Of Employment, Compensation, Worker Protection, Job Creation Law, Severance Pay.

PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan isu krusial dalam hubungan industrial, terutama terkait jaminan hak kompensasi bagi pekerja. Perubahan regulasi melalui Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 6 Tahun 2023) telah menggeser paradigma perlindungan pekerja, khususnya dalam hal alasan PHK yang diperbolehkan dan besaran kompensasi wajib.¹ Data terbaru menunjukkan lonjakan kasus PHK sepanjang 2024, dengan 13.800 buruh tekstil menjadi korban pemutusan kerja massal, mempertegas urgensi analisis komparatif terhadap dua rezim hukum ini.²

Secara substantif, UU Ketenagakerjaan sebelumnya (UU No. 13 Tahun 2003) memberikan batasan minimal kompensasi PHK, sementara UU Cipta Kerja menetapkan besaran tetap berdasarkan masa kerja.³ Perubahan signifikan terlihat pada penghapusan beberapa komponen hak pekerja seperti penggantian biaya perumahan dan pengobatan dalam UU Cipta Kerja, serta penambahan alasan objektif yang memperluas ruang gerak perusahaan dalam melakukan PHK. Penyesuaian regulasi ini menimbulkan pro-kontra terkait keseimbangan antara kepentingan bisnis dan perlindungan pekerja.

Selain itu, perubahan struktur kompensasi telah memunculkan tantangan baru dalam praktik penyelesaian perselisihan PHK. Banyak pekerja mengalami kebingungan terhadap hak-hak mereka yang mengalami modifikasi, sementara mekanisme penyelesaian melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) juga menghadapi tekanan beban perkara yang meningkat. Dalam situasi ini, pemahaman yang memadai terhadap ketentuan normatif menjadi semakin penting, baik bagi pekerja, pengusaha, maupun aparat penegak hukum.

¹ Nururrohim, T. S., Warka, M., & Zeinuddin, M. (2024). PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA YANG DI PHK (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) PADA PASCA UNDANG UNDANG CIPTA KERJA. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(3), 1263-1272.

² Nugroho, R. A. (2024, July 6). Intip hak-hak pekerja korban PHK sesuai UU Cipta Kerja. *CNBC Indonesia*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20240706134504-4-552318/intip-hak-hak-pekerja-korban-phk-sesuai-uu-cipta-kerja>

³ CNN Indonesia. (2024, May 9). Hak-hak pekerja yang terkena PHK sesuai UU Cipta Kerja. *Ekonomi*. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20240507192852-92-1095170/hak-hak-pekerja-yang-terkena-phk-sesuai-uu-cipta-kerja>

Dengan latar belakang tersebut, kajian terhadap perbandingan antara UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja menjadi relevan untuk menilai sejauh mana perlindungan hak pekerja masih dipertahankan, serta bagaimana regulasi baru ini diterapkan dalam praktik hubungan industrial di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian normatif dengan pendekatan kepustakaan. Metode ini bertujuan untuk menganalisis bahan acuan hukum primer, seperti peraturan-peraturan dan keputusan pengadilan, dan bahan acuan hukum sekunder, seperti literatur para ahli dan teori-teori hukum, yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.⁴ Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi, memahami, dan menganalisis aturan hukum yang berlaku serta penerapannya dalam praktik.⁵ Pendekatan kepustakaan melibatkan pengumpulan data dari sumber-sumber seperti buku, jurnal, dokumen resmi, dan artikel ilmiah. Data yang dihimpun berasal dari materi acuan hukum primer dan sekunder. Prosedurnya meliputi identifikasi sumber yang relevan, pengumpulan data, dan analisis data untuk mendapatkan pemahaman yang menyeluruh tentang topik penelitian.⁶

Analisis bahan hukum dilakukan melalui interpretasi bahan hukum yang telah dikumpulkan. Teknik interpretasi meliputi penafsiran gramatikal, yang menganalisis bahasa dan kata-kata dalam teks hukum untuk memahami maksud pembuat undang-undang, dan penafsiran sistematis, yang menganalisis hubungan antara bagian-bagian hukum untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang struktur dan logika hukum yang berlaku.⁷ Metode penelitian ini memberikan analisis yang komprehensif terhadap permasalahan hukum. Dengan fokus pada materi hukum primer dan hukum sekunder dan menggunakan sistem pengerjaan analisis yang tepat, penelitian ini memberikan pemahaman yang jelas dan mendalam tentang topik hukum yang diteliti. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengkaji dan memahami aturan hukum yang berlaku serta aplikasinya dalam praktik, sehingga memberikan kontribusi yang signifikan dalam bidang studi hukum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perbedaan Mengenai Pengaturan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja

Penelitian dengan metode normatif ini yang mana penulis telah mengumpulkan beberapa perbedaan mengenai pengaturan kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam hal ini penulis akan menyoroti aspek-aspek utama seperti hak kompensasi apabila terjadi PHK, upah minimum,

⁴ Yosua, D., Aspan, H., & Saragih, Y. M. (2023). Tinjauan Yuridis Undang Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika dalam Menanggulangi Penyalahgunaan Narkotika. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 7032-7045.

⁵ Wahyuni, W. (2023, May 8). Tiga jenis metodologi untuk penelitian skripsi jurusan hukum. *hukumonline.com*. <https://www.hukumonline.com/berita/a/tiga-jenis-metodologi-untuk-penelitian-skripsi-jurusan-hukum-lt6458efc23524f/>

⁶ Wahyudi, M. R. (2020). *Tinjauan Yuridis terhadap Pengembalian Barang Bukti dalam Perkara Tindak Pidana* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Metro).

⁷ Hidayat, A. (2013). Penemuan hukum melalui penafsiran hakim dalam putusan pengadilan. *Pandecta Research Law Journal*, 8(2).

dan tenaga kerja asing atau TKA, yang mana telah direvisi dalam UU Cipta Kerja. Berikut merupakan hal-hal yang merupakan perbedaan antara UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja:⁸

a. Kompensasi

Pada UU Ketenagakerjaan, kompensasi PHK dinilai lebih tinggi, yang mana hal tersebut telah diatur dalam Pasal 156 dan 164 UU Ketenagakerjaan. Pada pasal tersebut hak pesangon atau kompensasi terhadap pekerja yang di PHK diluar akibat perusahaan yang ditutup, maka perusahaan akan memberikan hak sebesar 1 kali uang pesangon, 1 kali UPMK dan ditambah juga dengan uang penggantian hak.⁹ Sedangkan dalam UU Cipta Kerja peraturan tersebut dihapuskan, tetapi disebutkan dalam PP No. 35 Tahun 2021 yang mengatur mengenai:¹⁰

- 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau PKWT yang mana hal tersebut didasarkan pada jangka waktu pekerjaan tertentu
- 2) Jenis dan karakteristik pekerjaan atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, serta kompensasi batas waktu perpanjangan PKWT
- 3) Uang kompensasi untuk pekerja PKWT
- 4) Perlindungan pekerja dan izin untuk melakukan kegiatan alih daya
- 5) Waktu kerja pada bidang usaha atau pekerjaan tertentu
- 6) Waktu dan upah kerja lembur
- 7) Batasan penerapan istirahat panjang pada perusahaan tertentu
- 8) Tata cara Pemutusan Hubungan Kerja/PHK
- 9) Pemberian pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak.

b. Alasan adanya PHK

Dalam UU Ketenagakerjaan terdapat 9 alasan yang dapat mengakibatkan adanya PHK yaitu:

- 1) Perusahaan yang bangkrut
- 2) Perusahaan menutup dikarenakan merugi
- 3) Perusahaan berubah status
- 4) Pelanggaran pada perjanjian kerja yang dilakukan pekerja
- 5) Adanya kesalahan berat yang dilakukan pekerja
- 6) Pekerja masuk usia pensiun
- 7) Pekerja mengajukan *resign*
- 8) Pekerja meninggal dunia
- 9) Pekerjaan mangkir

Sedangkan dalam UU Ciptakerja, yang mana ada tambahan sebanyak 5 poin mengenai alasan terjadinya PHK yaitu:

- 1) Efisiensi perusahaan

⁸ Gunarto, H., & Maulana, G. (2020, 7 Oktober). Ini perbandingan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. *Beritasatu.com*. Diakses dari <https://www.beritasatu.com/ekonomi/684627/ini-perbandingan-uu-ketenagakerjaan-dan-uu-cipta-kerja>

⁹ Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Pasal 156 dan Pasal 164.

¹⁰ Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 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.

- 2) Peleburan, penggabungan, pengambilalihan atau pemisahan perusahaan
- 3) Perusahaan menunda pembayaran utang
- 4) Pekerja yang rugi akibat perusahaan
- 5) Pekerja yang mengalami sakit yang berkepanjangan atau mengalami kecacatan akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat bekerja selama lebih dari 12 bulan

c. Tenaga Kerja Asing (TKA)

Pada ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan yang menetapkan kewajiban bagi perusahaan yang mempekerjakan TKA untuk memiliki izin yang mana dalam bentuk tertulis. Dalam UU Cipta Kerja telah diubahnya kewajiban tersebut dan sekarang perusahaan yang mempekerjakan TKA berkewajiban untuk memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) yang mana pemerintah pusat harus mengesahkan. Namun, RPTKA tersebut tidak berlaku bagi direksi atau komisaris yang memiliki saham tertentu seperti, pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing atau pun TKA yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan yang kegiatan produksinya berhenti dikarenakan adanya keadaan darurat, perusahaan *startup* teknologi, kunjungan bisnis, serta penelitian.¹¹

d. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Dalam UU Ketenagakerjaan yang mana telah mengatur mengenai sanksi berupa perubahan dari PKWT menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) apabila telah terjadi pelanggaran mengenai jenis pekerjaan, jangka waktu serta perpanjangan atau pembaharuan PKWT. Sedangkan UU Cipta Kerja hanya membuka kesempatan peralihan PKWT menjadi PKWTT untuk pelanggaran yang terjadi menyangkut pada jenis pekerjaan.

e. Upah Minimum

Ada pula perbedaan mengenai upah minimum, yang mana dalam UU Cipta Kerja masih ada tentang pengaturan upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota, tetapi telah dihapusnya pada bagian upah minimum sektoral. UU Cipta Kerja juga mengatur meliputi upah minimum untuk usaha mikro dan kecil yang mana telah ditetapkan dengan atas kesepakatan bersama antara pengusaha dan pekerja. UU Cipta Kerja juga mengatur mengenai penyusunan struktur dan juga skala upah yang harus diatur oleh perusahaan serta harus ada peninjauan upah secara berkala.

Perbedaan yang paling mendasar dari kedua UU tersebut adalah pada UU No. 13 Tahun 2003 yang mana sifatnya lebih menekankan pada prinsip perlindungan pekerja yang bersifat normatif. Sedangkan, UU Cipta Kerja cenderung lebih fleksibel pada dan mendorong efisiensi ekonomi. Perubahan terhadap struktur kompensasi PHK pastinya menimbulkan pro dan kontra. Pada sisi lain, pemerintah menganggap bahwa hal akan memudahkan para pencari kerja dengan membukakan lapangan kerja dengan lebih luas. Di sisi lain, pekerja menganggap bahwa hal tersebut merupakan bentuk dari kemunduran perlindungan hak pekerja dan dapat merugikan pekerja sebagai pihak yang rentan.

¹¹ Thea, A. D. (2021, 8 Mei). *Ada 9 perubahan UUU Ketenagakerjaan lewat UU Cipta Kerja*. Hukumonline. Diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt6095378ff0690/ada-9-perubahan-uu-ketenagakerjaan-lewat-uu-cipta-kerja>

Optimalisasi perlindungan hak pesangon pekerja dalam konteks keberlakuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi instrumen utama dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja, khususnya terkait hak atas pesangon ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pasal 150 dan Pasal 156 UU tersebut mengatur kewajiban pengusaha untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada pekerja yang mengalami PHK. Salah satu tantangan dalam perlindungan hak pesangon adalah penghapusan sanksi pidana terhadap pengusaha yang melanggar ketentuan tertentu dalam UU Ketenagakerjaan, seperti yang terjadi pada Pasal 184 UU 13/2003 yang dihapus oleh UU Cipta Kerja. Hal ini berimplikasi pada berkurangnya tekanan hukum terhadap pengusaha dalam memenuhi kewajiban pesangon, khususnya bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya karena usia pensiun tanpa program pensiun.

1. Pengurangan Maksimal Pesangon

Besaran maksimal pesangon bagi pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mengalami penyesuaian melalui ketentuan baru dalam Pasal 40 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021, yang merupakan aturan turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam aturan tersebut, jumlah maksimal uang pesangon yang sebelumnya mencapai 9 kali upah bulanan kini diturunkan menjadi paling banyak 7 kali upah bulanan.¹²

2. Penghapusan Uang Penghargaan Masa Kerja dalam Beberapa Kasus

Uang Penghargaan Masa Kerja, yang sebelumnya diberikan sebagai bentuk penghormatan atas loyalitas atau masa bakti pekerja, kini tidak lagi diberikan dalam sejumlah kasus PHK, melainkan hanya mendapatkan pesangon atau bahkan hanya penggantian hak (UPH) saja, tergantung kasusnya, sebagaimana diatur dalam Pasal 50–53 PP No. 35 Tahun 2021.¹³ Dalam beberapa jenis PHK tertentu—misalnya, PHK karena:

- a. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri,
- b. Pekerja melakukan pelanggaran berat,
- c. Perusahaan mengalami keadaan *force majeure* (keadaan memaksa) sebagian atau seluruhnya,
- d. Pekerja dalam masa percobaan kerja,
- e. Perusahaan melakukan efisiensi karena kerugian

3. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

Kelemahan utama JKP adalah tidak semua pekerja yang mengalami PHK otomatis bisa mengakses manfaat program ini. Hanya pekerja yang terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan dan memenuhi syarat kepesertaan tertentu (seperti iuran aktif minimal 12 bulan dan PHK bukan karena pengunduran diri atau pelanggaran berat) yang dapat menikmati manfaat JKP.¹⁴ Artinya, banyak pekerja informal, kontrak jangka pendek, atau yang tidak terdaftar resmi menjadi tidak terlindungi oleh skema ini.

¹² HRD-Forum. (2021). Tabel pesangon PHK menurut PP No. 35 Tahun 2021. Diakses 12 Juni 2025, dari <https://www.hrd-forum.com/tabel-pesangon-menurut-pp-no-35-tahun-2021/>

¹³ KKA Arya Bagiastra. (2024, Oktober 2). *Memahami pesangon dalam UU Ketenagakerjaan Indonesia*. Diakses 12 Juni 2025 dari <https://aryabagiastra.com/pesangon-dalam-uu-ketenagakerjaan/>

¹⁴ Masykur Isnain & Partners Law Firm. (2025, 18 Februari). *Implikasi perubahan ketentuan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dalam PP Nomor 6 Tahun 2025*. Miplawfirm.com. Diakses 12 Juni 2025, dari

Perubahan ketentuan pesangon dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan aturan turunannya menuntut adanya upaya untuk menyeimbangkan kepentingan antara pelaku usaha dan pekerja. Beberapa langkah konkret yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan perlindungan hak pesangon pekerja antara lain:

1. Penyesuaian kebijakan JKP agar mencakup seluruh pekerja

(JKP) hanya berlaku bagi pekerja formal yang menjadi peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan dengan persyaratan tertentu, seperti minimal 12 bulan kepesertaan.¹⁵ Kondisi ini menyebabkan sebagian besar pekerja kontrak jangka pendek, pekerja lepas, dan sektor informal tidak mendapatkan perlindungan dari program tersebut. Pemerintah perlu memperluas cakupan JKP agar lebih inklusif, misalnya dengan menyesuaikan syarat masa kerja, memperkenalkan skema subsidi iuran untuk sektor informal, atau menciptakan skema perlindungan alternatif bagi pekerja nonformal yang juga rentan terkena PHK.

2. Penguatan peran pengawasan ketenagakerjaan

Meningkatkan jumlah dan kapasitas pengawas ketenagakerjaan, serta memberikan sanksi tegas terhadap pelanggaran hak-hak pekerja, termasuk kewajiban pembayaran pesangon. Pengawasan yang kuat akan menciptakan efek jera dan memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap dihormati meskipun hukum membuka ruang fleksibilitas.¹⁶

3. Mendorong perjanjian kerjasama (PKB) yang adil dan progresif

Adanya perubahan dalam hukum nasional, PKB dapat dijadikan instrumen untuk meningkatkan standar minimum ketenagakerjaan secara internal di perusahaan. Oleh karena itu, perlu ada dorongan dari negara agar serikat pekerja diberdayakan dan memiliki posisi tawar yang kuat dalam merundingkan pesangon dan kompensasi PHK yang lebih adil dan manusiawi.¹⁷

Oleh karena itu, optimalisasi perlindungan pesangon menjadi sangat penting, baik melalui perluasan cakupan JKP, penguatan pengawasan ketenagakerjaan, perbaikan kualitas pelatihan kerja, maupun pemberdayaan serikat pekerja dalam menyusun perjanjian kerja bersama. Upaya ini diperlukan agar fleksibilitas yang ditawarkan oleh hukum baru tidak mengorbankan keadilan dan kesejahteraan pekerja, melainkan menciptakan keseimbangan yang adil antara kepentingan pengusaha dan hak-hak pekerja.

<https://www.miplawfirm.com/implikasi-perubahan-ketentuan-jaminan-kehilangan-pekerjaan-jkp-dalam-pp-nomor-6-tahun-2025/>

¹⁵ Diahwahyuningtyas, A., & Adhi, I. S. (2025, 15 Mei). *Siapa saja korban PHK yang bisa klaim JKP berupa 60 persen gaji selama 6 bulan?* Kompas.com. Diakses 12 Juni 2025, dari <https://www.kompas.com/tren/read/2025/05/15/090000765/siapa-saja-korban-phk-yang-bisa-klaim-jkp-berupa-60-persen-gaji-selama-6-bulan?page=all>

¹⁶ Muharam, A. S., Ismed, K., Nurhani, N., & Muhyiddin, M. (2022). Urgensi Penambahan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan pada Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(2), 121-132.

¹⁷ Archintya, N., & Mediawati, N. F. (2024). Serikat Pekerja sebagai Katalisator Hak dan Kesejahteraan Pekerja di Indonesia. *Journal Customary Law*, 1(3), 9-9.

KESIMPULAN

Melalui penelitian ini, dapat diketahui bahwa terdapat perubahan yang cukup signifikan dalam hal perlindungan hak-hak pekerja, khususnya berkaitan dengan kompensasi akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja. Tanpa adanya kajian ini, kita mungkin akan kesulitan memahami secara menyeluruh bahwa selain pengurangan nilai kompensasi, terdapat juga perluasan alasan-alasan sah PHK serta penghapusan beberapa hak yang sebelumnya dijamin oleh UU No. 13 Tahun 2003, seperti tunjangan perumahan dan pengobatan. Hal penting lainnya yang ditemukan adalah bahwa UU Cipta Kerja lebih menekankan efisiensi dan fleksibilitas bagi pengusaha, namun di sisi lain menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja. Selain itu, pelaksanaan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang masih terbatas dan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan semakin menambah tantangan dalam perlindungan hak-hak buruh. Penemuan ini penting untuk dijadikan dasar evaluasi terhadap keseimbangan antara kepentingan usaha dan kesejahteraan pekerja.

Dalam penelitian ini digunakan metode normatif dengan pendekatan kepustakaan. Pendekatan ini cukup tepat untuk menjawab masalah yang diangkat, yaitu mengenai perbandingan perlindungan hak kompensasi PHK antara dua regulasi yang berbeda. Dengan mengandalkan sumber hukum primer seperti undang-undang, peraturan pelaksana, serta literatur hukum sebagai bahan sekunder, analisis yang mendalam mengenai isi dan maksud dari ketentuan hukum tersebut dapat disusun secara sistematis. Penafsiran gramatikal dan sistematis membantu dalam memahami bagaimana logika hukum dibangun dalam masing-masing regulasi. Selain itu, teori perlindungan hukum bagi pekerja juga cukup mendukung untuk menjelaskan dampak peraturan baru terhadap posisi tawar pekerja. Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa metode dan teori yang dipakai memang mampu menguraikan permasalahan secara menyeluruh dan terarah.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki kekurangan, terutama karena belum melibatkan data langsung dari lapangan. Penelitian ini hanya fokus pada kajian normatif, sehingga belum bisa menggambarkan secara nyata bagaimana penerapan aturan ini berdampak pada kondisi pekerja, khususnya di sektor informal atau pekerja kontrak jangka pendek. Untuk itu, disarankan agar penelitian selanjutnya bisa menggunakan pendekatan empiris, misalnya dengan melakukan survei atau wawancara kepada buruh, pengusaha, maupun pihak terkait seperti serikat pekerja dan pengawas ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian lanjutan juga bisa memperdalam efektivitas penyelesaian sengketa PHK melalui PPHI dan mengevaluasi kendala yang dihadapi di lapangan. Dengan demikian, hasil penelitian ke depan bisa memberikan gambaran yang lebih utuh dan menjadi bahan masukan kebijakan yang lebih aplikatif.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal/Artikel

- Archintya, N., & Mediawati, N. F. (2024). Serikat Pekerja sebagai Katalisator Hak dan Kesejahteraan Pekerja di Indonesia. *Journal Customary Law*, 1(3), 9-9.
- Hidayat, A. (2013). Penemuan hukum melalui penafsiran hakim dalam putusan pengadilan. *Pandecta Research Law Journal*, 8(2).

- Imawanto, I. (2022). Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Klaster Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Unizar Recht Journal (URJ)*, 1(4).
- Maimun, A., & Kasih, N. M. (2023). Analisis Yuridis Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Pubmedia Social Sciences and Humanities*, 1(1), 1-12.
- Muharam, A. S., Ismed, K., Nurhani, N., & Muhyiddin, M. (2022). Urgensi Penambahan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan pada Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(2), 121-132.
- Nururrohim, T. S., Warka, M., & Zeinuddin, M. (2024). PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA YANG DI PHK (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) PADA PASCA UNDANG UNDANG CIPTA KERJA. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(3), 1263-1272.
- Yosua, D., Aspan, H., & Saragih, Y. M. (2023). Tinjauan Yuridis Undang Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika dalam Menanggulangi Penyalahgunaan Narkotika. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 7032-7045.

Website

- CNN Indonesia. (2024, May 9). Hak-hak pekerja yang terkena PHK sesuai UU Cipta Kerja. *Ekonomi*. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20240507192852-92-1095170/hak-hak-pekerja-yang-terkena-phk-sesuai-uu-cipta-kerja>
- Diahwahyuningtyas, A., & Adhi, I. S. (2025, 15 Mei). *Siapa saja korban PHK yang bisa klaim JKP berupa 60 persen gaji selama 6 bulan?* Kompas.com. Diakses 12 Juni 2025, dari <https://www.kompas.com/tren/read/2025/05/15/090000765/siapa-saja-korban-phk-yang-bisa-klaim-jkp-berupa-60-persen-gaji-selama-6?page=all>
- Gunarto, H., & Maulana, G. (2020, 7 Oktober). Ini perbandingan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. *Beritasatu.com*. Diakses dari <https://www.beritasatu.com/ekonomi/684627/ini-perbandingan-uu-ketenagakerjaan-dan-uu-cipta-kerja>
- HRD-Forum. (2021). Tabel pesangon PHK menurut PP No. 35 Tahun 2021. Diakses 12 Juni 2025, dari <https://www.hrd-forum.com/tabel-pesangon-menurut-pp-no-35-tahun-2021/>
- KKA Arya Bagiastra. (2024, Oktober 2). *Memahami pesangon dalam UUU Ketenagakerjaan Indonesia*. Diakses 12 Juni 2025 dari <https://aryabagiastra.com/pesangon-dalam-uu-ketenagakerjaan/>
- Masykur Isnain & Partners Law Firm. (2025, 18 Februari). *Implikasi perubahan ketentuan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dalam PP Nomor 6 Tahun 2025*. Miplawfirm.com. Diakses 12 Juni 2025, dari <https://www.miplawfirm.com/implikasi-perubahan-ketentuan-jaminan-kehilangan-pekerjaan-jkp-dalam-pp-nomor-6-tahun-2025/>
- Nugroho, R. A. (2024, July 6). Intip hak-hak pekerja korban PHK sesuai UU Cipta Kerja. *CNBC Indonesia*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20240706134504-4-552318/intip-hak-hak-pekerja-korban-phk-sesuai-uu-cipta-kerja>
- Thea, A. D. (2021, 8 Mei). *Ada 9 perubahan UUU Ketenagakerjaan lewat UU Cipta Kerja*. Hukumonline. Diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt6095378ff0690/ada-9-perubahan-uu-ketenagakerjaan-lewat-uu-cipta-kerja>
- Wahyuni, W. (2023, May 8). Tiga jenis metodologi untuk penelitian skripsi jurusan hukum. *hukumonline.com*. <https://www.hukumonline.com/berita/a/tiga-jenis-metodologi-untuk-penelitian-skripsi-jurusan-hukum-lt6458efc23524f/>

Peraturan Perundang-undangan

Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Pasal 156 dan Pasal 164.

Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 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.

Disertasi

Wahyudi, M. R. (2020). *Tinjauan Yuridis terhadap Pengembalian Barang Bukti dalam Perkara Tindak Pidana* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Metro).