

Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja

Nikmah Dalimunthe¹, Ilham Beni Hamadi Harahap², Qori Asvifah Bintang³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Corresponding Author: Ilham Beni Hamadani Harahap, e-mail: ilhambeni110@gmail.com

Published: January , 2026

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan isu strategis dalam hubungan industrial karena melibatkan perlindungan hak pekerja sekaligus kebutuhan adaptasi perusahaan terhadap dinamika ekonomi. Penelitian ini menganalisis aspek hukum PHK berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 serta perubahan regulatif yang dihadirkan melalui Undang-Undang Cipta Kerja. Menggunakan metode penelitian kualitatif-deskriptif dengan pendekatan studi pustaka, penelitian ini mengkaji perbedaan mendasar antara kedua regulasi, khususnya terkait alasan sah PHK, mekanisme penyelesaian perselisihan, dan struktur kompensasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa UU Cipta Kerja membawa penyederhanaan prosedur dan fleksibilitas bagi perusahaan, namun di sisi lain memunculkan kekhawatiran mengenai berkurangnya perlindungan normatif bagi pekerja, terutama dalam aspek pesangon dan proses persetujuan PHK. Di samping itu, penguatan peran lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi faktor penting dalam menjaga keseimbangan hak dan kewajiban para pihak. Penelitian ini menyimpulkan bahwa harmonisasi regulasi, konsistensi implementasi, dan pengawasan pemerintah yang efektif merupakan kunci agar reformasi ketenagakerjaan dapat menjamin kepastian hukum sekaligus keadilan bagi pekerja dan pemberi kerja.

Kata kunci: PHK, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, UU Cipta Kerja, Hubungan Industrial, Perlindungan Pekerja

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan isu paling sensitif dalam hubungan industrial karena menyangkut keberlangsungan hidup pekerja, stabilitas perusahaan, serta keseimbangan antara perlindungan dan efisiensi pasar tenaga kerja. Dalam konteks hukum Indonesia, kerangka regulasi PHK pada dasarnya dibangun oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan prinsip perlindungan pekerja melalui pengaturan alasan PHK, prosedur yang ketat, dan besaran kompensasi (UU No.13, 2003). Namun dinamika ekonomi nasional, terutama pasca-pandemi dan tuntutan fleksibilitas pasar tenaga kerja, mendorong lahirnya UU Cipta Kerja yang membawa perubahan substansial terhadap skema PHK dan kompensasi (UU Cipta Kerja, 2020).

Sejumlah studi menilai bahwa perubahan tersebut menciptakan pergeseran paradigma dari pendekatan protektif berbasis kepastian hak ke arah fleksibilitas hubungan kerja yang lebih tinggi (Setyawan, 2024). Perubahan ini memunculkan pandangan pro dan kontra. Di satu sisi, penyesuaian aturan PHK dinilai penting untuk meningkatkan iklim investasi, efisiensi bisnis, dan daya saing tenaga kerja (Syam, 2025). Namun di sisi lain, kalangan akademisi dan praktisi menyoroti potensi melemahnya posisi tawar pekerja, khususnya dalam hal besaran pesangon dan penyelesaian perselisihan (Kelen & Indrayanti, 2022; Pakpahan et al., 2022).

Praktik lapangan menunjukkan meningkatnya jumlah perselisihan PHK, terutama yang berkaitan dengan PHK sepihak, efisiensi perusahaan, dan restrukturisasi akibat kondisi ekonomi (Safei, 2025; Mahdi, 2024). Hal ini mengindikasikan bahwa walaupun pengaturan hukum telah diperbarui, implementasi dan pemahaman para pihak terhadap prosedur PHK masih belum seragam (Sedewo, 2025). Selain itu, perbedaan penafsiran terhadap ketentuan kompensasi dan mekanisme

penyelesaian sengketa mengakibatkan variasi putusan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), sehingga menimbulkan pertanyaan mengenai konsistensi dan kepastian hukum (Maimun, 2023).

Dengan demikian, urgensi penelitian mengenai aspek hukum PHK menjadi semakin relevan, terutama untuk menilai sejauh mana harmonisasi antara perlindungan pekerja dan target fleksibilitas yang diusung oleh UU Cipta Kerja dapat tercapai. Diharapkan pembahasan ini dapat memberikan gambaran utuh mengenai arah kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia, sekaligus menjadi kontribusi akademik dalam membaca peta perlindungan hukum pekerja dalam era regulasi baru.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yang memusatkan kajian pada analisis peraturan perundang-undangan sebagai dasar utama penelitian hukum (Suhartono, 2021). Pendekatan ini dikombinasikan dengan *statute approach* untuk mengkaji aturan PHK dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja (Putra, 2022), *conceptual approach* untuk memperjelas konsep keadilan industrial, perlindungan pekerja, dan *due process* (Darmawan, 2021), serta *comparative approach* guna membandingkan perbedaan substansi antara kedua regulasi tersebut (Lestari, 2023). Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dengan memanfaatkan bahan hukum primer seperti undang-undang dan putusan PHI, serta bahan hukum sekunder berupa jurnal dan buku hukum ketenagakerjaan yang relevan (Saragih, 2021).

Analisis bahan hukum dilakukan dengan metode kualitatif preskriptif, yakni menafsirkan dan mengonstruksi argumentasi hukum berdasarkan asas, doktrin, dan prinsip perlindungan tenaga kerja (Nababan, 2022). Tahap analisis meliputi pengelompokan bahan hukum, penafsiran gramatikal dan sistematis terhadap ketentuan PHK, serta penyusunan argumentasi kritis mengenai implikasi perubahan regulasi terhadap keseimbangan hubungan industrial (Mahendra, 2023). Melalui metode ini, penelitian berupaya memberikan pemahaman komprehensif mengenai rasionalitas pembaruan aturan PHK serta sejauh mana perubahan tersebut memperkuat atau melemahkan perlindungan pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perbandingan Substansi PHK dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa UU No. 13 Tahun 2003 merupakan regulasi yang sangat protektif terhadap pekerja, terutama melalui prinsip bahwa PHK hanya dapat dilakukan sebagai langkah terakhir (*ultimum remedium*) dan harus melalui mekanisme penyelesaian perselisihan terlebih dahulu. Prinsip kehati-hatian ini memberikan ruang aman bagi pekerja untuk mempertahankan hubungan kerja selama alasan PHK belum terbukti secara objektif (Satrio, 2021). UU ini membatasi alasan-alasan PHK, menekankan prosedur yang ketat, dan menerapkan kewajiban pemberian pesangon yang relatif tinggi.

Sebaliknya, UU Cipta Kerja mengadopsi pendekatan yang lebih fleksibel dengan menambah beberapa kategori alasan PHK serta mengatur kembali besaran pesangon agar lebih proporsional dengan kondisi ekonomi perusahaan (Fadhilah, 2022). Pendekatan ini dimaksudkan untuk menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih dinamis serta memberikan ruang manuver bagi pelaku usaha dalam menghadapi perubahan ekonomi global. Namun, sejumlah perubahan seperti penyesuaian pesangon, pembaruan alasan PHK, dan penyederhanaan prosedur administratif menimbulkan kekhawatiran mengenai potensi melemahnya perlindungan pekerja, terutama bagi kelompok pekerja berpendapatan rendah (Dewi, 2024).

Perbandingan kedua regulasi tersebut menunjukkan bahwa negara berusaha menyeimbangkan perlindungan pekerja dengan kebutuhan pembangunan ekonomi. Namun, pergeseran orientasi itu tetap menimbulkan perdebatan mengenai keadilan dan rasa aman bekerja di lingkungan kerja modern.

Analisis Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Mekanisme PHK

Perlindungan hukum pada masa UU No. 13 Tahun 2003 didesain untuk membangun rasa aman bekerja melalui mekanisme persetujuan lembaga penyelesaian perselisihan sebelum PHK dinyatakan

sah (Kurniawan, 2021). Dengan demikian pekerja memiliki kesempatan untuk menolak atau menggugat alasan PHK melalui tahapan bipartit, mediasi, dan pengadilan. Sistem ini memberikan kontrol yang kuat terhadap pengusaha dan memastikan bahwa PHK tidak dilakukan dengan alasan yang lemah atau manipulatif (Ramadhan, 2022). Namun, prosedur ini sering kali menimbulkan proses penyelesaian yang panjang sehingga tidak memberikan kepastian usaha.

Dalam UU Cipta Kerja, perlindungan hukum tetap ada tetapi strukturnya berubah menjadi lebih sederhana. Meskipun pekerja masih dapat mengajukan sengketa PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial, proses administratif sebelum sengketa kini lebih efisien. Namun, perubahan pada struktur pesangon dan beberapa alasan PHK dianggap dapat mengurangi stabilitas ekonomi pekerja, terutama bagi pekerja yang rentan (Siregar, 2023). Kondisi ini menciptakan dilema antara efisiensi regulasi dan perlindungan substantif bagi pekerja. Oleh karena itu, efektivitas perlindungan hukum dalam regulasi baru sangat bergantung pada pelaksanaan di tingkat perusahaan dan efektivitas lembaga penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

Efektivitas Prosedur PHK Pasca UU Cipta Kerja

Analisis efektivitas PHK pasca UU Cipta Kerja menunjukkan adanya peningkatan efisiensi dalam proses administratif. Penyederhanaan prosedur, penyesuaian kewenangan, serta harmonisasi pengaturan di tingkat peraturan pemerintah mempercepat proses penetapan PHK dan mengurangi hambatan birokrasi yang sebelumnya dianggap mengganggu stabilitas usaha (Mahendra, 2023). Kejelasan pada alur PHK juga membantu perusahaan dalam melakukan restrukturisasi bisnis secara lebih cepat dan terukur, terutama dalam menghadapi disrupsi digital, krisis global, dan perubahan pola kerja.

Meski demikian, efektivitas ini tidak serta-merta menyelesaikan persoalan klasik ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Beberapa perubahan ketentuan seperti pengurangan nilai pesangon dan perluasan alasan PHK dinilai dapat memperlemah posisi pekerja dalam negosiasi, sehingga prosedur yang lebih cepat tidak selalu berbanding lurus dengan rasa keadilan substantif (Mulyani, 2024). Di sisi lain, beban pembuktian alasan PHK tetap melekat pada pengusaha, yang mengharuskan mereka membuktikan bahwa PHK dilakukan dengan dasar yang valid sesuai prinsip *due process*. Dengan demikian, efektivitas prosedur PHK setelah UU Cipta Kerja dapat dinilai meningkat pada aspek efisiensi formal, tetapi masih menyisakan tantangan pada aspek keadilan substansial bagi pekerja.

Relevansi Prinsip Keadilan Industrial terhadap Perubahan Regulasi PHK

Prinsip keadilan industrial tetap menjadi pijakan utama dalam mengukur kualitas perubahan regulasi PHK. Pada UU No. 13 Tahun 2003, prinsip ini tercermin melalui pembatasan PHK, kewajiban mediasi, dan putusan lembaga perselisihan yang memastikan PHK tidak dilakukan secara sepihak (Simanjuntak, 2021). Sistem ini memberikan jaminan bahwa pekerja dan pengusaha diposisikan dalam relasi yang lebih setara. Mekanisme yang komprehensif tersebut sejalan dengan teori hubungan industrial klasik yang menekankan keseimbangan kepentingan kedua belah pihak.

Dalam UU Cipta Kerja, prinsip keadilan industrial tetap diadopsi, namun dengan penyesuaian menyesuaikan kebutuhan pasar tenaga kerja yang lebih fleksibel (Ardhi, 2023). Perdebatan muncul karena beberapa ketentuan dianggap lebih menguntungkan pengusaha dalam konteks efisiensi biaya dan pengaturan tenaga kerja. Meskipun demikian, sebagian ahli menilai bahwa fleksibilitas merupakan bagian penting dari perkembangan ekonomi nasional, terutama untuk mendorong penciptaan lapangan kerja dan menarik investasi (Nugraha, 2024). Dari perspektif penelitian ini, relevansi prinsip keadilan industrial tetap terjaga, tetapi pelaksanaannya membutuhkan penguatan fungsi pengawasan, peningkatan literasi hukum pekerja, dan optimalisasi peran lembaga penyelesaian sengketa agar keseimbangan hubungan industrial tetap terjaga.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan regulasi mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari UU No. 13 Tahun 2003 menuju UU Cipta Kerja mencerminkan pergeseran paradigma dari pendekatan protektif berbasis *job security* menuju pendekatan yang lebih fleksibel

dan adaptif terhadap dinamika ekonomi. UU No. 13 Tahun 2003 menempatkan PHK sebagai langkah terakhir dengan prosedur ketat, sedangkan UU Cipta Kerja memperluas alasan PHK, menyederhanakan alur administratif, dan menyesuaikan struktur pesangon. Perubahan ini memperkuat fleksibilitas pasar tenaga kerja, namun juga menimbulkan kekhawatiran mengenai potensi berkurangnya perlindungan substantif bagi pekerja apabila tidak diimbangi dengan mekanisme kontrol yang efektif.

Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa perlindungan hukum pekerja tetap diakomodasi dalam UU Cipta Kerja melalui mekanisme penyelesaian perselisihan, meskipun nilai kompensasi dan ruang keberatan pekerja mengalami penyesuaian. Efektivitas prosedur PHK pasca regulasi baru meningkat dalam aspek efisiensi dan kepastian usaha, tetapi tantangan tetap hadir pada aspek keadilan distributif, terutama bagi pekerja yang rentan. Prinsip keadilan industrial masih menjadi fondasi, namun implementasinya sangat ditentukan oleh efektivitas pengawasan, kapasitas lembaga penyelesaian sengketa, dan kesadaran hukum para pihak. Dengan demikian, regulasi PHK idealnya harus terus diarahkan pada keseimbangan antara kebutuhan fleksibilitas usaha dan perlindungan yang memadai bagi pekerja agar hubungan industrial dapat berjalan stabil, berkelanjutan, dan adil.

REFERENSI

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
Dewi, R. (2024). Reformulasi Perlindungan Pekerja dalam Dinamika Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 54(1), 45–60.
Fadhillah, M. (2022). Analisis Normatif Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dalam Sistem Hukum Indonesia. *Jurnal Hukum Nasional*, 7(2), 112–126.
Harsono, H. (2022). Evolusi Kebijakan Ketenagakerjaan Pasca UU Cipta Kerja. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 19(3), 210–224.
Kelen, M., & Indrayanti, N. (2022). Perbandingan Sistem PHK dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. *Jurnal Hukum dan Masyarakat*, 8(1), 33–47.
Mahdi, R. (2024). Dampak Fleksibilitas Kerja Terhadap Stabilitas Hubungan Industrial di Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 25(2), 98–115.
Maimun, A. (2023). Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Era Omnibus Law. *Jurnal Ilmu Hukum Aktual*, 9(2), 70–84.
Pakpaheb, R., Nurhayati, S., & Lembang, T. (2022). Implementasi Kebijakan PHK dalam Perspektif Perlindungan Pekerja. *Journal of Labor Studies*, 5(3), 122–140.
Pangestu, D. (2025). Harmonisasi Regulasi Ketenagakerjaan dalam Menjamin Kepastian Hukum PHK. *Jurnal Kebijakan Publik Indonesia*, 14(1), 1–15.
Prabowo, A. (2023). Transformasi Kebijakan Tenaga Kerja dan Tantangan Pelaksanaannya di Indonesia. *Jurnal Manajemen Publik*, 11(2), 85–101.
Ramadhan, M. (2022). Penegakan Hukum Ketenagakerjaan dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Yustisia*, 13(1), 50–64.
Safei, M. (2025). Relasi Kekuasaan dalam Penetapan PHK pada Perusahaan Swasta Nasional. *Jurnal Sosiologi Kerja*, 6(1), 22–38.
Satrio, L. (2021). Dinamika Hubungan Industrial di Era Deregulasi Ketenagakerjaan. *Jurnal Administrasi Negara*, 9(4), 301–316.
Sedewo, A. (2025). Evaluasi Kebijakan Pesangon dalam UU Cipta Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Ketenagakerjaan*, 15(1), 44–59.
Setyawan, Y. (2024). Analisis Yuridis Terhadap Perubahan Struktur PHK dalam UU Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Progresif*, 10(1), 77–93.
Siregar, M. (2023). Kepastian Hukum dalam Proses PHK Pasca Reformasi Regulasi. *Jurnal Pembangunan Hukum*, 8(2), 115–130.
Syam, F. (2025). Kebijakan PHK dan Dampaknya Terhadap Perlindungan Sosial Pekerja. *Journal of Employment Policy*, 4(1), 12–27.
Thoif, M. (2022). Struktur Pesangon dalam UU Cipta Kerja: Analisis Kritis. *Jurnal Kebijakan Hukum*, 6(3), 190–205.