

KETIKA PHK MENJADI SENJATA: KAJIAN SISTEMATIS ATAS KESEIMBANGAN HAK PESANGON, KEPASTIAN HUKUM, DAN PERLINDUNGAN PEKERJA DALAM REGULASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI INDONESIA

Reza Anastasia Br Tarigan,Sairimbun Panjaitan,Betania Mawarni Tumanggor,Alyssa Christine,Debora Valeria Septianauli Br.T,Sherin Kania Octavia Nainggolan,Rane Anjel Kartika Manao,Sonlyta Putri Hutagaol

rezaanastasiabrtarigan@gmail.com,sairimbunpanjaitan@gmail.com.betaniatumanggor62@gmail.com,alyssachristine02@gmail.com,deboravstampubolon@gmail.com,sherinnainggolan1106@gmail.com,manaorane590@gmail.com,sonlytaputri@gmail.com

Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu isu paling kritis dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, terutama setelah terbitnya Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 yang mengubah secara mendasar sejumlah ketentuan mengenai hak pesangon dan mekanisme perlindungan pekerja. Penelitian ini bertujuan mengkaji secara sistematis bagaimana regulasi pemutusan hubungan kerja di Indonesia menyeimbangkan hak pesangon pekerja, kepastian hukum bagi pengusaha, dan perlindungan pekerja secara menyeluruh. Menggunakan metode kajian literatur sistematis terhadap tujuh artikel ilmiah terpilih yang diterbitkan antara tahun 2018 hingga 2025, penelitian ini mengidentifikasi tiga temuan utama. Pertama, penurunan formula pesangon dalam Undang-Undang Cipta Kerja menimbulkan kesenjangan perlindungan yang nyata, khususnya bagi pekerja berstatus perjanjian kerja waktu tertentu. Kedua, kepastian hukum dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja masih terhambat oleh kerumitan prosedur bipartit dan tripartit yang kerap tidak berpihak pada pekerja. Ketiga, pekerja perempuan, pekerja muda, dan pekerja alih daya menghadapi lapis-lapis ketidakadilan yang lebih dalam akibat ketimpangan posisi tawar. Artikel ini menyimpulkan bahwa reformasi regulasi ketenagakerjaan Indonesia perlu diarahkan pada penguatan jaminan pesangon, penyederhanaan mekanisme penyelesaian perselisihan, dan pemberdayaan serikat pekerja sebagai penyeimbang kekuasaan.

Kata Kunci: *pemutusan hubungan kerja,pesangon,kepastian hukum,perlindungan pekerja,Undang-Undang Cipta Kerja,ketenagakerjaan Indonesia*

Abstrak

Employment termination is one of the most critical issues in the Indonesian labor system, particularly following the enactment of the Job Creation Law Number 11 of 2020, which fundamentally altered provisions on severance pay entitlements and worker protection mechanisms. This study aims to systematically examine how employment termination regulations in Indonesia balance workers' severance rights, legal certainty for employers, and comprehensive worker protection. Employing a systematic literature review methodology analyzing seven selected scholarly articles published between 2018 and 2025, this study identifies three primary findings. First, the reduction of the severance pay formula under the Job Creation Law has created a tangible protection gap, particularly for workers under fixed-term employment agreements. Second, legal certainty in employment termination dispute resolution remains hampered by the complexity of bipartite and tripartite procedures that frequently disadvantage workers. Third, women workers, young workers, and outsourced workers face deeper layers of injustice due to significant bargaining power asymmetries. This article concludes that reform of Indonesian labor regulations must be directed toward strengthening severance guarantees, simplifying dispute resolution mechanisms, and empowering trade unions as counterbalancing forces.

Keywords: *employment termination, severance pay, legal certainty, worker protection, Job Creation Law, Indonesian labor law*

1. PENDAHULUAN

Di dalam kosa kata hukum ketenagakerjaan Indonesia, pemutusan hubungan kerja bukan sekadar istilah teknis. Ia adalah titik paling rentan dalam kehidupan seorang pekerja, momen di mana seluruh beban ketimpangan antara modal dan tenaga terpampang paling nyata. Ketika seorang pekerja kehilangan pekerjaannya, ia tidak hanya kehilangan sumber penghasilan; ia kehilangan identitas, jaminan sosial, akses terhadap layanan kesehatan, dan dalam banyak kasus, kehilangan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dasarnya serta keluarganya. Oleh sebab itu, regulasi yang mengatur pemutusan hubungan kerja bukan perkara birokrasi belaka, melainkan persoalan keadilan sosial yang menyentuh hajat hidup jutaan rakyat Indonesia.

Sejarah regulasi pemutusan hubungan kerja di Indonesia telah mengalami beberapa lompatan

yang signifikan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selama hampir dua dekade menjadi tonggak utama perlindungan pekerja, termasuk di dalamnya ketentuan mengenai hak pesangon yang relatif kuat dibandingkan standar negara-negara Asia Tenggara lainnya. Namun demikian, implementasinya selalu diwarnai ketegangan antara kepentingan perlindungan pekerja di satu sisi dan kepentingan fleksibilitas dunia usaha di sisi lain. Pengusaha kerap mengeluhkan beban pesangon yang dianggap menghambat investasi, sementara serikat pekerja secara konsisten mendokumentasikan praktik-praktik penghindaran kewajiban pesangon yang merugikan pekerja (Suhartoyo, 2021).

Babak baru dalam sejarah ini dibuka ketika pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kemudian direvisi melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor

2 Tahun 2022 dan ditetapkan kembali sebagai undang-undang. Undang-undang ini membawa perubahan mendasar pada ketentuan pemutusan hubungan kerja, antara lain penyesuaian formula pesangon, perluasan kategorisasi perjanjian kerja waktu tertentu, serta pengaturan kembali mekanisme penyelesaian perselisihan. Sementara pemerintah mengklaim perubahan ini diperlukan demi menciptakan iklim investasi yang kondusif, banyak kalangan akademisi dan organisasi pekerja mempertanyakan apakah reformasi tersebut sungguh-sungguh menjaga keseimbangan yang adil antara hak pekerja dan kepentingan pengusaha (Agusmidah, 2022).

Fenomena pemutusan hubungan kerja massal yang berulang kali melanda Indonesia semakin mempertegas urgensi kajian ini. Krisis pandemi pada tahun 2020 hingga 2022 menyebabkan gelombang pemutusan hubungan kerja yang belum pernah terjadi sebelumnya di berbagai sektor industri, mulai dari pariwisata dan perhotelan, ritel, hingga manufaktur. Data dari Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa jutaan pekerja terdampak, dan tidak sedikit dari mereka yang tidak memperoleh haknya secara penuh lantaran regulasi yang ambigu, lemahnya pengawasan, serta keterbatasan akses terhadap mekanisme hukum (Santoso, 2023). Tren ini berlanjut bahkan setelah pemulihan ekonomi, dengan gelombang pemutusan hubungan kerja di sektor teknologi informasi, media, dan industri garmen yang terus berlangsung hingga tahun 2024.

Kajian ini hadir untuk mengisi kekosongan dalam literatur hukum ketenagakerjaan Indonesia yang membahas secara terpadu tiga dimensi kritis dalam regulasi pemutusan hubungan kerja, yaitu hak pesangon, kepastian hukum, dan perlindungan pekerja. Tujuan

penelitian ini adalah, pertama, memetakan perkembangan regulasi pemutusan hubungan kerja di Indonesia beserta implikasinya terhadap hak-hak pekerja; kedua, menganalisis kesenjangan antara norma hukum dan realitas implementasi, terutama pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja; dan ketiga, mengidentifikasi rekomendasi kebijakan berbasis bukti untuk memperkuat perlindungan pekerja tanpa mengorbankan kepastian hukum bagi pelaku usaha.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kajian literatur sistematis sebagai metode utama. Pendekatan ini dipilih karena mampu mensintesis berbagai temuan penelitian yang tersebar secara terstruktur, kritis, dan dapat direplikasi, sehingga menghasilkan gambaran menyeluruh mengenai kondisi perlindungan pekerja dalam konteks pemutusan hubungan kerja di Indonesia (Marzuki, 2021).

2.1 Strategi Pencarian Literatur

Pencarian literatur dilakukan melalui pangkalan data ilmiah meliputi Google Scholar, Garuda Kemdikbud, Scopus, dan ProQuest dalam rentang waktu 2018 hingga 2025. Kata kunci yang digunakan mencakup pemutusan hubungan kerja, pesangon, perlindungan pekerja, kepastian hukum, ketenagakerjaan Indonesia, Undang-Undang Cipta Kerja, perjanjian kerja waktu tertentu, serta alih daya. Pencarian awal menghasilkan lebih dari 620 judul artikel.

2.2 Seleksi dan Penilaian Kualitas

Kriteria inklusi yang ditetapkan adalah: artikel jurnal yang telah melalui penelaahan sejawat, terbit antara 2018 hingga 2025, membahas setidaknya dua dari tiga tema utama kajian, dan tersedia dalam teks lengkap. Artikel yang bersifat opini, berita populer, atau tidak

berkaitan langsung dengan konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia dikeluarkan dari seleksi. Setelah penyaringan judul, abstrak, dan teks lengkap, diperoleh tujuh artikel yang memenuhi seluruh kriteria inklusi untuk dijadikan artikel pembanding.

2.3 Ekstraksi dan Sintesis Data

Data diekstraksi menggunakan matriks yang mencakup nama penulis dan tahun, judul,

metode penelitian, fokus utama, serta temuan kunci yang relevan dengan ketiga tema kajian. Sintesis dilakukan secara naratif-analitis, yaitu dengan membandingkan, mengontraskan, dan mengintegrasikan temuan dari ketujuh artikel ke dalam kerangka analisis yang mencakup dimensi normatif (pengaturan hukum), empiris (praktik lapangan), dan preskriptif (rekomendasi kebijakan).

Tabel 1. Matriks Artikel Pembanding dalam Kajian Literatur Sistematis

No	Penulis & Tahun	Judul	Metode	Fokus Utama	Temuan Kunci
1	Suhartoyo (2021)	Kepastian Hukum dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia	Normatif-Yuridis	Kepastian hukum dan prosedur penyelesaian perselisihan	Prosedur bipartit sering diabaikan; pengusaha memanfaatkan kerumitan prosedur untuk menunda pemenuhan hak pekerja; putusan arbitrase kerap tidak dieksekusi
2	Agusmidah (2022)	Transformasi Perlindungan Pekerja Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Analisis Kritis	Yuridis-Komparatif	Dampak UU Cipta Kerja terhadap hak pekerja	Formula pesangon mengalami penurunan efektif; fleksibilisasi perjanjian kerja waktu tertentu membuka celah eksploitasi; pengawasan ketenagakerjaan melemah
3	Marzuki (2021)	Hak Pesangon Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Antara Teks Hukum dan Praktik	Empiris-Sosiologis	Pesangon pekerja kontrak	Pekerja kontrak rentan tidak memperoleh pesangon penuh; perpanjangan kontrak berulang digunakan untuk menghindari status pekerja tetap; uang kompensasi pengganti pesangon sering tidak dibayarkan
4	Nurhayati (2022)	Efektivitas Mekanisme Bipartit dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Empiris-Kualitatif	Mekanisme bipartit dan tripartit	Ketimpangan posisi tawar membuat bipartit tidak efektif; mediasi pemerintah kekurangan mediator bersertifikat; pekerja tanpa perwakilan serikat sangat dirugikan
5	Wijayanti (2023)	Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Pasca Reformasi Ketenagakerjaan Indonesia	Normatif-Empiris	Pekerja alih daya dan outsourcing	Pekerja alih daya berada dalam zona abu-abu hukum; perusahaan pengguna tidak bertanggung jawab atas pesangon; praktik alih daya ilegal masih marak
6	Santoso (2023)	Pemutusan Hubungan Kerja Massal dan Mekanisme Pemulihan	Yuridis-Empiris	PHK massal dan pemulihan hak	Banyak pekerja tidak memperoleh hak pesangon penuh saat PHK massal; program Jaminan Kehilangan Pekerjaan belum

No	Penulis & Tahun	Judul	Metode	Fokus Utama	Temuan Kunci
		Hak Pekerja di Era Pasca Pandemi			optimal; pengadilan hubungan industrial kelebihan beban perkara
7	Halim & Pratiwi (2024)	Keseimbangan Kepentingan Pengusaha dan Pekerja dalam Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia: Tinjauan Komparatif	Komparatif-Normatif	Keseimbangan regulasi dan perbandingan hukum	Indonesia cenderung lebih pro-pengusaha dibanding Thailand dan Malaysia dalam formula pesangon; penguatan serikat pekerja menjadi kunci keseimbangan yang adil

Sumber: Diolah dari berbagai sumber (2021–2024)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Regulasi Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia: Perkembangan dan Transformasi

Kerangka hukum pemutusan hubungan kerja di Indonesia telah melewati perjalanan panjang sejak era kolonial hingga reformasi terkini. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menandai era perlindungan pekerja yang relatif komprehensif, dengan menetapkan ketentuan bahwa pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan atas persetujuan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Aturan ini, meskipun sering diakali dalam praktiknya, setidaknya memberikan landasan normatif yang kuat bagi pekerja untuk menuntut haknya (Halim dan Pratiwi, 2024).

Perubahan besar datang dengan berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja pada tahun 2020, yang mengadopsi pendekatan reformasi hukum secara omnibus. Dalam bidang ketenagakerjaan, undang-undang ini mengubah sejumlah ketentuan krusial

mengenai pemutusan hubungan kerja. Salah satu perubahan paling kontroversial adalah penyesuaian formula penghitungan pesangon. Apabila dalam rezim Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 seorang pekerja dapat memperoleh pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak dengan total maksimum sekitar tiga puluh dua kali upah sebulan, maka dalam Undang-Undang Cipta Kerja besaran tersebut dikurangi secara signifikan, dengan sebagian beban dialihkan kepada program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Agusmidah, 2022).

Perubahan kedua yang tak kalah mendasar adalah perluasan penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu. Sebelumnya, perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau berhubungan dengan produk baru. Undang-Undang Cipta Kerja memperluas kriteria ini secara signifikan, yang dalam praktiknya membuka ruang lebih lebar bagi pengusaha untuk menghindari pengangkatan pekerja tetap beserta

konsekuensi hukumnya. Marzuki (2021) mencatat bahwa bagi pekerja perjanjian kerja waktu tertentu, risiko kehilangan pekerjaan tanpa pesangon yang memadai menjadi jauh lebih besar dalam rezim hukum baru ini.

Suhartoyo (2021) dalam kajiannya mengenai kepastian hukum menemukan bahwa perubahan-perubahan ini tidak diiringi oleh penguatan yang sepadan dalam mekanisme

penegakan hukum. Pengawas ketenagakerjaan yang berjumlah terbatas relatif terhadap jutaan pekerja yang perlu dilindungi, kurangnya anggaran pengawasan, serta mekanisme penyelesaian perselisihan yang rumit dan panjang menciptakan situasi di mana norma hukum formal dan realitas lapangan seringkali berjarak sangat jauh.

Tabel 2. Perbandingan Ketentuan Pesangon: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Cipta Kerja

Aspek Pengaturan	UU No. 13 Tahun 2003	UU Cipta Kerja (2020/2022)
Formula maksimum pesangon	Hingga 9 kali upah sebulan	Hingga 9 kali upah sebulan (tidak berubah)
Uang penghargaan masa kerja	Hingga 10 kali upah (masa kerja 24 tahun ke atas)	Dikurangi; maksimum 10 kali untuk masa kerja 24 tahun ke atas, namun mekanisme berubah
Uang penggantian hak	Mencakup cuti tahunan, ongkos pulang, dll.	Komponen dipertahankan namun besaran disesuaikan
Total maksimum perkiraan	Sekitar 32 kali upah sebulan	Dikurangi; sebagian dialihkan ke Jaminan Kehilangan Pekerjaan
Jaminan Kehilangan Pekerjaan	Tidak ada	Ada; dikelola BPJS Ketenagakerjaan; 45% upah selama 6 bulan (terbatas)
Kewajiban pesangon PKWT	Tidak diatur secara eksplisit	Uang kompensasi proporsional; praktik kepatuhan masih rendah
Mekanisme penyelesaian perselisihan	Bipartit wajib, lalu tripartit, lalu PPHI	Pada dasarnya sama; penekanan pada mediasi dan konsiliasi

Sumber: Agusmidah (2022), Marzuki (2021), diolah penulis

3.2 Hak Pesangon: Antara Norma Hukum dan Realitas di Lapangan

Pesangon pada hakikatnya bukan sekadar kompensasi finansial. Ia adalah pengakuan atas kontribusi pekerja selama masa kerja sekaligus jaring pengaman sementara yang memungkinkan pekerja yang kehilangan pekerjaan bertahan secara ekonomi sembari

mencari sumber penghidupan baru. Dalam perspektif ini, penurunan besaran pesangon yang terjadi melalui Undang-Undang Cipta Kerja bukanlah perkara teknis semata, melainkan pergeseran ideologis dalam hubungan antara negara, modal, dan tenaga kerja (Agusmidah, 2022).

Kajian Marzuki (2021) secara khusus menelaah kondisi pekerja perjanjian kerja waktu tertentu yang dalam praktiknya menjadi salah satu kelompok paling rentan dalam konteks pemutusan hubungan kerja. Ia menemukan bahwa banyak pengusaha menggunakan skema perpanjangan kontrak berkali-kali sebagai strategi untuk menghindari kewajiban mengangkat pekerja menjadi pekerja tetap, sekaligus menghindari beban pesangon yang lebih besar. Dalam kondisi seperti ini, seorang pekerja yang telah bekerja selama bertahun-tahun pada satu perusahaan dapat kehilangan pekerjaan tanpa hak pesangon yang layak lantaran statusnya yang selalu dikunci dalam bingkai kontrak sementara.

Problema ini diperparah oleh ketidakhadiran mekanisme penegakan yang efektif. Halim dan Pratiwi (2024) mencatat bahwa tingkat kepatuhan pengusaha terhadap kewajiban pembayaran pesangon masih jauh dari memuaskan, terutama di kalangan usaha kecil dan menengah serta di daerah-daerah dengan kapasitas pengawas ketenagakerjaan yang terbatas. Pekerja yang tidak memperoleh pesangon sesuai hak seringkali tidak memiliki sumber daya, waktu, maupun pengetahuan hukum yang memadai untuk menempuh jalur penuntutan hak melalui mekanisme resmi.

Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang diperkenalkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 sebagai konsekuensi dari Undang-Undang Cipta Kerja sejatinya merupakan gagasan yang bernilai positif: menggeser sebagian beban perlindungan dari pengusaha individual kepada sistem asuransi

sosial kolektif. Namun, Santoso (2023) menemukan bahwa program ini dalam kenyataannya belum berjalan optimal. Cakupan kepesertaannya masih terbatas pada pekerja di sektor formal yang terdaftar dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, sementara jutaan pekerja di sektor informal sama sekali tidak terlindungi. Besaran manfaatnya pun, yakni empat puluh lima persen upah selama enam bulan, seringkali tidak mencukupi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya, terutama di kota-kota besar dengan biaya hidup tinggi.

3.3 Kepastian Hukum dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Kepastian hukum merupakan salah satu prinsip fundamental negara hukum. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja, kepastian hukum berarti bahwa baik pekerja maupun pengusaha memiliki pemahaman yang jelas mengenai hak, kewajiban, prosedur, dan konsekuensi hukum dari setiap tindakan yang berkaitan dengan berakhirnya hubungan kerja. Suhartoyo (2021) mengidentifikasi bahwa salah satu sumber utama ketidakpastian hukum dalam praktik pemutusan hubungan kerja di Indonesia adalah kerumitan sistem penyelesaian perselisihan itu sendiri.

Sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia pada dasarnya dirancang berjenjang: dimulai dari perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha, kemudian mediasi atau konsiliasi yang difasilitasi oleh pemerintah melalui dinas ketenagakerjaan, dan akhirnya penyelesaian

melalui Pengadilan Hubungan Industrial jika jalur-jalur sebelumnya gagal. Nurhayati (2022) menemukan bahwa meskipun sistem ini secara teori terlihat terstruktur, dalam praktiknya mengandung sejumlah titik lemah yang seringkali dimanfaatkan oleh pihak yang memiliki sumber daya lebih besar untuk kepentingannya sendiri.

Perundingan bipartit, yang semestinya menjadi gerbang pertama penyelesaian perselisihan, sering kali berlangsung dalam suasana yang tidak seimbang. Ketika seorang pekerja harus berhadapan langsung dengan perwakilan manajemen perusahaan tanpa didampingi pengacara atau perwakilan serikat pekerja, posisi tawarnya menjadi sangat lemah. Nurhayati (2022) mendokumentasikan sejumlah kasus di mana pekerja menyetujui kesepakatan bipartit yang jauh di bawah hak normatif mereka, semata-mata karena tidak memahami hak-hak yang seharusnya mereka peroleh atau karena desakan kebutuhan ekonomi yang mendesak.

Di tahap mediasi pemerintah, persoalan lain muncul. Kementerian Ketenagakerjaan dan dinas-dinas ketenagakerjaan di daerah menghadapi keterbatasan jumlah mediator yang bersertifikat dan berpengalaman. Rasio mediator terhadap jumlah kasus perselisihan yang masuk sangat tidak berimbang, menyebabkan penanganan kasus yang lambat dan seringkali kurang mendalam. Sementara itu, Pengadilan Hubungan Industrial menghadapi beban perkara yang terus meningkat, terutama di kota-kota industri seperti Jakarta, Surabaya, Bekasi, dan

Tangerang, sehingga penyelesaian perkara seringkali memakan waktu bertahun-tahun (Suhartoyo, 2021).

Ketidakpastian hukum juga bersumber dari inkonsistensi penafsiran dan penerapan hukum oleh berbagai lembaga yang terlibat. Keputusan mediator, putusan Pengadilan Hubungan Industrial, hingga putusan Mahkamah Agung dalam kasus kasasi seringkali menunjukkan ketidakseragaman dalam menafsirkan ketentuan-ketentuan yang sama. Kondisi ini bukan hanya merugikan pekerja, melainkan juga menciptakan ketidakpastian bagi pengusaha dalam merencanakan pengelolaan sumber daya manusia dan keuangan perusahaan (Halim dan Pratiwi, 2024).

3.4 Perlindungan Pekerja Rentan dalam Sistem Pemutusan Hubungan Kerja

Sistem pemutusan hubungan kerja tidak bekerja secara seragam bagi semua pekerja. Ada kelompok-kelompok pekerja yang secara struktural lebih rentan menghadapi ketidakadilan dalam proses pemutusan hubungan kerja, dan ketimpangan ini tidak dapat dipahami tanpa mengakui perbedaan posisi tawar yang mencolok dalam hubungan industrial.

Wijayanti (2023) mendedikasikan kajiannya khusus pada situasi pekerja alih daya atau yang biasa disebut pekerja yang bekerja melalui perusahaan penyalur tenaga kerja. Dalam skema alih daya, hubungan kerja formal terjadi antara pekerja dengan perusahaan penyalur, bukan dengan perusahaan yang secara nyata menggunakan tenaga kerja

mereka. Konsekuensinya, ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, perusahaan pengguna tidak memiliki kewajiban hukum langsung terhadap pesangon pekerja, sementara perusahaan penyalur seringkali tidak memiliki kemampuan finansial untuk memenuhi kewajiban tersebut. Wijayanti menemukan bahwa banyak pekerja alih daya yang kehilangan pekerjaan berada dalam kondisi tanpa kepastian pihak mana yang bertanggung jawab atas hak-hak mereka.

Pekerja perempuan menghadapi lapisan kesulitan tambahan dalam proses pemutusan hubungan kerja. Berbagai studi yang dikutip dalam kajian Nurhayati (2022) menunjukkan bahwa pekerja perempuan, terutama yang bekerja di sektor garmen dan elektronik, lebih cenderung dipekerjakan dengan kontrak jangka pendek yang memperburuk posisi mereka dalam hal

pesangon. Selain itu, pemecatan berkaitan dengan kehamilan, yang secara hukum dilarang, masih kerap terjadi dalam praktik dengan berbagai alasan yang direkayasa oleh pengusaha untuk menghindari sanksi hukum.

Santoso (2023) menyoroti nasib pekerja muda dan pekerja dengan masa kerja pendek yang terdampak pemutusan hubungan kerja massal. Kelompok ini umumnya memiliki hak pesangon yang relatif kecil akibat masa kerja yang singkat, namun secara bersamaan juga memiliki keterbatasan dalam akses jaringan sosial, pengalaman negosiasi, dan pengetahuan hukum untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Ketika gelombang pemutusan hubungan kerja terjadi secara massal, pekerja-pekerja muda ini seringkali hanya menerima tawaran pengusaha yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum karena tidak memiliki daya untuk bernegosiasi.

Tabel 3. Kelompok Pekerja Rentan dalam Konteks Pemutusan Hubungan Kerja dan Dimensi Kerentanannya

Kelompok Pekerja	Sumber Kerentanan	Risiko Spesifik dalam PHK	Celah Perlindungan yang Perlu Diperkuat
Pekerja kontrak (PKWT)	Status kerja sementara yang berulang	Uang kompensasi tidak dibayar; perpanjangan kontrak tanpa batas	Batas maksimum PKWT yang tegas dan mekanisme pengangkatan otomatis
Pekerja alih daya	Ganda hubungan hukum perusahaan penyalur dan pengguna	Tidak ada pihak yang jelas bertanggung jawab atas pesangon	Tanggung jawab bersama perusahaan penyalur dan pengguna
Pekerja perempuan	Diskriminasi berbasis jenis kelamin dan kehamilan	PHK berkaitan kehamilan disamakan; posisi tawar lebih lemah	Penegakan sanksi PHK diskriminatif; cuti melahirkan terjamin
Pekerja muda/masa kerja pendek	Pengalaman dan jaringan terbatas; pesangon kecil	Mudah menyetujui kesepakatan di bawah hak normatif	Penyuluhan hukum aktif; pendampingan dalam bipartit

Kelompok Pekerja	Sumber Kerentanan	Risiko Spesifik dalam PHK	Celah Perlindungan yang Perlu Diperkuat
Pekerja sektor informal	Tidak terdaftar dalam sistem jaminan sosial	Tidak mendapat Jaminan Kehilangan Pekerjaan sama sekali	Perluasan cakupan BPJS Ketenagakerjaan ke sektor informal
Pekerja tanpa serikat	Tidak memiliki perwakilan kolektif	Tidak ada kekuatan negosiasi dalam bipartit dan tripartit	Penguatan hak berserikat; bantuan hukum pekerja non-serikat

Sumber: Diadaptasi dari Wijayanti (2023), Nurhayati (2022), dan Santoso (2023)

3.5 Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan: Potensi dan Keterbatasan

Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang lahir sebagai salah satu konsekuensi dari Undang-Undang Cipta Kerja sejatinya mengandung potensi besar sebagai instrumen perlindungan sosial yang modern. Logika di balik program ini adalah bahwa beban perlindungan pekerja yang kehilangan pekerjaan seharusnya tidak hanya ditanggung oleh pengusaha secara individual, melainkan disebarkan kepada seluruh pelaku ekonomi melalui mekanisme iuran kolektif. Pendekatan ini lazim ditemukan dalam sistem ketenagakerjaan negara-negara yang memiliki perlindungan sosial matang, seperti Jerman, Belanda, dan Korea Selatan.

Namun demikian, Santoso (2023) memetakan setidaknya empat kelemahan mendasar program ini dalam konteks Indonesia. Pertama, cakupan peserta yang masih terbatas pada pekerja sektor formal yang terdaftar menjadikan program ini tidak mampu menjangkau kelompok yang paling rentan, yakni pekerja informal yang jumlahnya mencapai lebih dari separuh angkatan kerja Indonesia. Kedua, besaran manfaat yang ditetapkan pada angka empat puluh lima persen

upah selama enam bulan seringkali tidak mencukupi untuk mempertahankan standar hidup yang layak, khususnya di kawasan perkotaan. Ketiga, prosedur klaim yang birokratis menyulitkan pekerja yang baru saja kehilangan pekerjaan dan sedang berada dalam kondisi rentan secara emosional dan finansial. Keempat, program ini tidak menyelesaikan masalah mendasar ketika pengusaha tidak membayar pesangon yang menjadi prasyarat klaim.

Halim dan Pratiwi (2024) memberikan perspektif komparatif yang menarik. Dalam perbandingan dengan Thailand dan Malaysia, Indonesia justru menempati posisi yang relatif lebih lemah dalam hal perlindungan pesangon pekerja setelah reformasi Undang-Undang Cipta Kerja. Malaysia, misalnya, memiliki sistem yang mewajibkan pengusaha membayar pesangon berdasarkan masa kerja tanpa pengurangan sebagaimana terjadi di Indonesia, dan mekanisme penegakannya lebih kuat berkat peran aktif lembaga pengadilan ketenagakerjaan yang lebih efisien.

4. DISKUSI

Kajian ini mengungkap tegangan mendasar yang belum terselesaikan dalam

sistem ketenagakerjaan Indonesia: tegangan antara kebutuhan menciptakan iklim investasi yang kompetitif di satu sisi dan kewajiban negara untuk melindungi warganya yang bekerja di sisi lain. Undang-Undang Cipta Kerja secara eksplisit menempatkan kepentingan investasi dan penciptaan lapangan kerja baru sebagai prioritas utama, dengan asumsi bahwa pengurangan beban regulasi ketenagakerjaan pada pengusaha akan mendorong ekspansi dunia usaha yang pada akhirnya menguntungkan pekerja. Asumsi ini, meski tidak sepenuhnya keliru, mengabaikan fakta bahwa dalam ekonomi dengan ketidakseimbangan kekuasaan yang struktural antara modal dan tenaga kerja, pengurangan perlindungan regulasi cenderung berdampak paling berat pada kelompok yang sudah rentan.

Ketujuh artikel yang dikaji secara konsisten menunjukkan bahwa permasalahan dalam regulasi pemutusan hubungan kerja di Indonesia bukan semata-mata pada rancangan norma hukumnya, melainkan sama pentingnya pada aspek penegakan dan implementasi. Norma yang baik sekalipun tidak akan melindungi pekerja jika aparaturnya lemah, prosedurnya rumit dan tidak terjangkau, dan mekanisme aksesnya tidak ramah terhadap pihak yang paling membutuhkan perlindungan. Oleh karena itu, agenda reformasi yang diperlukan bukanlah hanya pembenahan teks hukum, melainkan transformasi menyeluruh pada sistem kelembagaan yang mendukung penegakannya.

Satu temuan yang menonjol dari kajian ini adalah peran sentral serikat pekerja dalam

mempengaruhi kualitas perlindungan yang diterima pekerja. Nurhayati (2022) dan Wijayanti (2023) sama-sama menemukan bahwa pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja yang aktif cenderung memperoleh perlindungan yang lebih baik dalam proses pemutusan hubungan kerja, baik dalam hal besaran pesangon yang diterima maupun dalam hal prosedur yang dilalui. Fakta ini menegaskan bahwa penguatan hak berserikat dan hak berunding kolektif bukan sekadar agenda politik serikat pekerja, melainkan prasyarat struktural bagi berjalannya sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan.

Dari perspektif kebijakan, kajian ini mengusulkan empat prioritas reformasi. Pertama, peninjauan kembali formula pesangon agar lebih seimbang antara kepentingan pengusaha dan perlindungan pekerja, dengan mempertimbangkan pengalaman negara-negara tetangga yang telah berhasil menjaga keseimbangan tersebut. Kedua, penyederhanaan dan akselerasi prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan penguatan kapasitas mediator dan pengadilan hubungan industrial. Ketiga, perluasan cakupan Jaminan Kehilangan Pekerjaan kepada pekerja informal secara bertahap namun terencana. Keempat, penguatan kerangka hukum perlindungan terhadap pekerja rentan khususnya pekerja alih daya, pekerja kontrak, dan pekerja perempuan.

5. KESIMPULAN

Kajian literatur sistematis ini menyimpulkan bahwa regulasi pemutusan

hubungan kerja di Indonesia berada dalam kondisi ketidakseimbangan yang memerlukan perhatian serius. Undang-Undang Cipta Kerja yang seharusnya menjadi solusi atas rigiditas sistem ketenagakerjaan lama justru menimbulkan permasalahan baru dalam bentuk penurunan efektif hak pesangon, perluasan penggunaan tenaga kerja tidak tetap, dan melemahnya posisi pekerja dalam negosiasi hubungan industrial.

Kepastian hukum dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja masih jauh dari ideal. Sistem bipartit yang tidak seimbang, mediasi yang kurang efektif, dan pengadilan hubungan industrial yang kelebihan beban menciptakan hambatan akses keadilan yang nyata bagi pekerja, terutama pekerja yang tidak terwakili serikat pekerja dan tidak memiliki kemampuan finansial untuk menempuh jalur hukum panjang.

Perlindungan terhadap kelompok pekerja rentan, yakni pekerja kontrak, pekerja alih daya, pekerja perempuan, dan pekerja sektor informal, memerlukan pendekatan yang lebih terfokus dan interseksional yang mengakui bahwa ketimpangan dalam sistem ketenagakerjaan tidak bekerja secara seragam. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, meskipun bernilai positif sebagai instrumen perlindungan sosial, memerlukan penguatan mendasar dalam hal cakupan, besaran manfaat, dan kemudahan akses sebelum dapat menjadi penopang yang andal bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan.

Penelitian lanjutan disarankan untuk mendalami pengalaman empiris pekerja di

berbagai daerah dan sektor industri melalui pendekatan kualitatif, guna memperkaya pemahaman tentang dinamika pemutusan hubungan kerja yang sesungguhnya terjadi di lapangan. Studi komparatif yang lebih mendalam dengan negara-negara ASEAN juga akan sangat bermanfaat bagi proses pengambilan kebijakan ketenagakerjaan yang berbasis bukti.

REFERENSI

- Agusmidah. (2022). Transformasi perlindungan pekerja pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Analisis kritis. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 52(1), 1–22.
<https://doi.org/10.21143/jhp.vol52.no1.3421>
- Amalia, M., & Nugraha, A. (2022). Efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja: Studi kasus Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmu Hukum*, 14(2), 211–228.
- Ardiani, R. P. (2023). Perlindungan pekerja perempuan dalam konstruksi hukum ketenagakerjaan Indonesia pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Perempuan dan Hukum*, 5(1), 33–48.
- Aritonang, D. M. (2021). Aspek hukum alih daya dalam ketenagakerjaan Indonesia: Quo vadis? *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 21(3), 301–316.
<https://doi.org/10.30641/dejure.2021.V21.301-316>
- Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. (2023). Laporan tahunan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan 2022. BPJS Ketenagakerjaan.
- Budiono, A. R. (2019). *Hukum perburuhan Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- Fajar, M., & Achmad, Y. (2020). *Dualisme penelitian hukum normatif dan empiris (Cetakan ke-4)*. Pustaka Pelajar.
- Finkin, M. W., & Mundlak, G. (2021). *Comparative labor law (2nd ed.)*. Edward Elgar Publishing.
- Halim, H., & Pratiwi, R. (2024). *Keseimbangan kepentingan pengusaha dan pekerja dalam regulasi ketenagakerjaan Indonesia: Tinjauan*

- komparatif. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 31(1), 100–122.
- Hamid, A. (2022). Omnibus law dan perubahan sistem ketenagakerjaan Indonesia: Tinjauan yuridis-sosiologis. *Rechtsvinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 11(2), 157–174.
- Husni, L. (2021). Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia (Edisi revisi). RajaGrafindo Persada.
- Iskandar, A., & Wahyudi, S. (2023). Jaminan Kehilangan Pekerjaan dalam perspektif keadilan distributif. *Jurnal Sosial Politik*, 9(1), 45–60.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). Data dan informasi ketenagakerjaan nasional tahun 2023. Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan.
- Lestari, S., & Wibowo, T. (2022). Negosiasi kolektif dan perlindungan pekerja: Peran serikat pekerja dalam era Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hubungan Industrial*, 6(2), 89–108.
- Marzuki, M. (2021). Hak pesangon pekerja perjanjian kerja waktu tertentu: Antara teks hukum dan praktik. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 4(1), 55–72.
- Munir, F. (2020). Keadilan substantif dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Konstitusi*, 17(2), 323–348.
- Nurhayati, N. (2022). Efektivitas mekanisme bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. *Jurnal Hukum Respublica*, 21(2), 187–204.
- Priyatno, D., & Fauziah, L. (2021). Rekonstruksi hukum pemutusan hubungan kerja dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Magister Hukum Udayana*, 10(4), 756–773.
- Rahardjo, S. (2019). *Hukum dan masyarakat* (Cetakan ke-3). Angkasa.
- Rijanto, E. (2022). Pengaturan hukum pesangon pekerja dalam perbandingan hukum ketenagakerjaan Asia Tenggara. *Jurnal Hukum Internasional*, 19(2), 211–229.
- Santoso, B. (2023). Pemutusan hubungan kerja massal dan mekanisme pemulihan hak pekerja di era pasca pandemi. *Jurnal Hukum Progresif*, 17(1), 1–20.
- Saragih, A., & Situmorang, M. (2022). Perlindungan hukum pekerja dalam proses restrukturisasi perusahaan di Indonesia. *Arena Hukum*, 15(3), 488–507.
- Simanjuntak, P. J. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dan hubungan industrial* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Soepomo, I. (2018). *Hukum perburuhan Indonesia: Bidang hubungan kerja* (Cetakan ulang). Djambatan.
- Suhartoyo. (2021). Kepastian hukum dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(3), 299–310.
<https://doi.org/10.14710/mmh.50.3.2021.299-310>
- Tjandra, S. (2019). *Labour law and development in Indonesia* (2nd ed.). Van Vollenhoven Institute.
- Wijaya, H. (2023). Implementasi upah minimum regional pasca Undang-Undang Cipta Kerja dalam perspektif perlindungan pekerja. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 20(2), 176–192.
- Wijayanti, A. (2023). Perlindungan hukum pekerja alih daya pasca reformasi ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 30(3), 522–541.
- Yuliantoro, T. (2022). Hubungan industrial Pancasila dan perlindungan hak-hak dasar pekerja: Kajian historis dan kontemporer. *Jurnal Hukum dan Peradilan*, 11(2), 207–226.
- Zulkarnaen, A. H. (2023). *Filsafat hukum ketenagakerjaan Indonesia: Menelaah keadilan dalam relasi industrial*. Refika Aditama.