Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Amelia Abdullah Zimah[1*], Amad Sudiro[2]
[1*,2]Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Corresponding Author's e-mail : amelia.205230109@stu.untar.ac.id

SEIKAT
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum

e-ISSN: 2964-0962

SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum

https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/seikat

Vol. 5, No. 5, Oktober 2026

Page: 4435 - 4442

Available at:

https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/seikat/article/view/4503

DOI:

https://doi.org/10.55681/seikat.v5i5.4503

Article History:

Received: 28-09-2026
Revised: 27-10-2026
Accepted: 30-10-2026

Abstract *: Termination of Employment is an event that ends an employment relationship and may result in the loss of employment and income for workers. Problems may arise when termination is carried out without considering legal provisions and workers' rights. This sfulfillmento analyze the legal protection of workers affected by unilateral termination of employment and the implementation of termination of employment based on labor law provisions. This research uses a normative juridical method with a statutory approach and a conceptual approach. Legal materials were obtained through library research and analyzed qualitatively using a descriptive-analytical method. The results show that legal protection for workers is provided through the fulfillment of rights following termination of employment, including compensation, social security, and dispute resolution. The implementation of termination of employment must also consider the reasons and procedures stipulated by law, as well as the fulfillment of workers' rights after the employment relationship ends. Therefore, termination of employment must be carried out in accordance with labor law provisions to ensure the fulfillment of workers rights.*

Keywords *: Legal Protection; Workers; Termination of Employment; Workers Rights; Labor Law.*

Abstrak : Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan peristiwa yang mengakhiri hubungan kerja dan dapat berdampak pada hilangnya pekerjaan serta sumber penghasilan pekerja. Permasalahan dapat timbul ketika PHK dilakukan tanpa memperhatikan ketentuan hukum dan hak-hak pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja akibat PHK sepihak serta pelaksanaan PHK berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Bahan hukum diperoleh melalui studi kepustakaan dan dianalisis secara kualitatif dengan metode deskriptif analitis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja diwujudkan melalui pemenuhan hak setelah PHK, meliputi kompensasi, jaminan sosial, dan penyelesaian perselisihan. Pelaksanaan PHK juga harus memperhatikan alasan dan prosedur yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan serta pemenuhan hak pekerja setelah hubungan kerja berakhir. Dengan demikian, pelaksanaan PHK perlu dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan agar hak pekerja tetap terpenuhi.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum; Pekerja; Pemutusan Hubungan Kerja; Hak Pekerja; Hukum Ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja memiliki peran penting dalam menjalankan kegiatan ekonomi dan mendukung keberlangsungan suatu usaha. Hubungan yang terbentuk antara tenaga kerja dengan pihak yang mempekerjakannya juga perlu diatur agar mendapatkan kejelasan terkait hak

dan kewajiban pada tiap pihak, hal ini tertera melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (UU 13/2003). Pasal 1 angka 2 UU 13/2003 memaknai tenaga kerja itu sendiri sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.[1] Tenaga kerja dapat terlibat dalam suatu hubungan dengan pihak yang memberikan pekerjaan. Hubungan tersebut dikenal sebagai hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.[2] Hubungan kerja terbentuk berdasarkan adanya perjanjian kerja yang memuat kesepakatan antara pihak-pihak serta menimbulkan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi selama hubungan kerja berlangsung. Suatu perjanjian dapat dikatakan perjanjian apabila telah memenuhi *minimal* tiga unsur, yaitu adanya pekerjaan, adanya upah, serta adanya perintah.[3] Ketiga unsur tersebut menjadi dasar dalam terbentuknya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha.

Perjanjian kerja berlandaskan hukum perjanjian, yaitu suatu hubungan hukum yang muncul sebab kesepakatan dua pihak atau lebih dalam melaksanakan kesepakatan bersama.[4] Perjanjian dibuat untuk memberikan perlindungan dan mewujudkan keadilan untuk pihak-pihak yang terikat. Dalam perjanjian kerja, perlindungan tersebut dapat diwujudkan melalui penerapan prinsip keseimbangan antara hak, kewajiban bagi pekerja/buruh dengan pengusaha.[5] Ketentuan yang telah disepakati pada perjanjian kerja sebagai dasar untuk pihak-pihak yang menjalankan hubungan kerja, sehingga pelaksanaannya perlu dilakukan secara seimbang dan sesuai dengan kesepakatan, sehingga setiap pihak berkewajiban untuk memenuhi hak pihak lainnya serta menjalankan kewajiban yang telah ditentukan.[6] Ketentuan yang telah disepakati pada perjanjian kerja menjadi prinsip untuk pihak-pihak dalam menjalankan hubungan kerja, sehingga pelaksanaannya perlu dilakukan secara seimbang dan sesuai dengan kesepakatan. Setiap pihak berkewajiban untuk memenuhi hak pihak lainnya serta menjalankan kewajiban yang telah ditentukan. Hal tersebut diperlukan untuk menciptakan hubungan kerja yang teratur dan memberikan kepastian bagi pihak-pihak mengenai batasan hak dan kewajibannya masing-masing. Jika salah satu pihak tidak dapat memenuhi ketentuan yang disepakati, kondisi tersebut bisa saja menimbulkan kerugian bagi pihak lainnya serta berpotensi menimbulkan perselisihan dalam hubungan kerja.

Dalam kondisi tertentu, pelanggaran terhadap ketentuan dalam hubungan kerja dapat menjadi salah satu alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalan melakukan PHK tentunya perlu memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan serta hak-hak bagi pekerja yang muncul karena berakhirnya hubungan kerja, sehingga pelaksanaannya tidak mengakibatkan kerugian bagi salah satu pihak. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak dapat dilakukan secara sepihak, dalam pelaksanaan PHK perlu diperhatikannya ketentuan yang berlaku serta hak dan kepentingan kedua belah pihak agar prosesnya tetap memberikan perlindungan hukum dan tidak menimbulkan ketidakadilan dalam hubungan kerja.[7] Terjadinya pemutusan hubungan kerja dapat terpengaruh oleh berbagai alasan, mulai

[1] Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, Pasal 1 angka 2.
[2] Asri Wijayanti, Menggugat Konsep Hubungan Kerja, (Bandung: Lubuk Agung, 2011), hlm. 98.
[3] Budi Santoso, Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama, (Malang: UB Press, 2012), hlm. 4
[4] Bryllian Abraham Titihalawa, Barzah Latupono, dan Dezonda Rosiana Pattipawae, "Perjanjian Kerja Antara Pelaku Usaha Dengan Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Hubungan Industrial", PATTIMURA Law Study Review, Vol. 1, No. 1 (2023), hlm. 271.
[5] *Ibid.*
[6] Alya Sani Pratiwi, Endah Pujiastuti, dan Zaenal Arifin, "Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro dan Kecil", Jurnal USM Law Review, Vol. 7, No. 3 (2024), hlm. 1898.
[7] 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 (2021), hlm. 110.

dari kondisi perusahaan atau perkembangan lingkungan ekonomi secara lebih luas.[8] Perubahan akibat globalisasi, ataupun tuntutan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi yang terus berubah, kondisi tersebut pada akhirnya dapat memengaruhi kebijakan perusahaan dalam mempertahankan maupun mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja.[9] Ketika melaksanakan hubungan kerja, pekerja ataupun pengusaha memiliki hak serta kewajiban yang harus terpenuhi sesuai dengan perjanjian dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hak dan kewajiban hubungan kerja pada dasarnya timbul dari adanya kesepakatan pekerja dan pengusaha yang terdapat pada perjanjian kerja.[10] Kesepakatan tersebut kemudian menimbulkan keterikatan hukum bagi kedua belah pihak, sehingga pekerja maupun pengusaha berkewajiban untuk melaksanakan ketentuan yang telah disepakati selama hubungan kerja berlangsung.[11] Dalam hal ini, pengusaha berkewajiban memenuhi hak pekerja sebagai bagian dari perlindungan hukum serta upaya untuk menjamin kesejahteraan pekerja.[12] Pemenuhan hak tersebut tidak hanya berkaitan dengan pembayaran upah sebagai upah atas pekerjaan yang telah diselesaikan, namun mencakup penyediaan kondisi dan fasilitas kerja yang layak, pemberian waktu istirahat dan hari libur, serta pemenuhan kewajiban lain yang berkaitan dengan pelaksanaan hubungan kerja dengan cara yang seharusnya.[13] Pekerja juga berkewajiban melaksanakan pekerjaan berdasarkan dengan ketentuan yang disepakati, menaati peraturan yang berlaku di tempat kerja, serta menjalankan tanggung jawabnya selama hubungan kerja berlangsung. Namun, dalam pelaksanaannya, masih terdapat banyak pekerja yang telah menjalankan kewajibannya dengan baik namun tetap mengalami pemutusan hubungan kerja. Kondisi tersebut menjadi persoalan ketika PHK dilakukan secara sepihak tanpa adanya alasan dan prosedur yang sesuai dengan ketentuan, karena dapat menimbulkan dampak terhadap hak-hak pekerja yang seharusnya tetap memperoleh perlindungan setelah berakhirnya hubungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengkaji lebih lanjut terkair perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini diharap memberikan pemahaman terkait bagaimana bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja serta pelaksanaan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode yuridis normatif, penelitian hukum yang dilakukan dengan mengkaji ketentuan hukum yang tertulis serta norma-norma yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Penelitian ini menitikberatkan dalam pengkajian mengenai perlindungan hukum hak-hak bagi pekerja dalam PHK berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Melalui penelitian ini, dilakukan penelaahan terhadap aturan mengenai hukum yang mengatur tentang hubungan kerja, PHK, serta hak maupun kewajiban pekerja dan pengusaha untuk memperoleh pemahaman mengenai bagaimana bentuk perlindungan hukum yang diberikan untuk pekerja terhadap pelaksanaan PHK. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dilaksanakan dengan mengkaji perundang-undangan yang memiliki kaitan dengan ketenagakerjaan,

[8] *Ibid.*
[9] *Ibid.*
[10] Resma Bintani Gustaliza *et al.*, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Serang: PT Sada Kurnia Pustaka, 2025), hlm. 51.
[11] *Ibid.*
[12] Muhamad Ardi Sofian et al., "Hak Kewajiban Pengusaha dalam Pemenuhan Pekerja di Tinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan", Jurnal Dinamika Sosial dan Sains, Vol. 2, No. 11 (2025), hlm. 1315.
[13] F.X. Djumialdji, Perjanjian Kerja, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hlm. 26.

hubungan dalam kerja, PHK, serta hak-hak bagi pekerja. Pendekatan konseptual dilakukan untuk memahami konsep hukum yang berkorelasi dengan bagaimana perlindungan hukum, hubungan kerja, hak dan kewajiban pekerja, serta PHK. Jenis data yang dilakukan pada penelitian ini berupa data sekunder yang dijabarkan atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer berupa perundang-undangan yang berkorelasi pada ketenagakerjaan dan PHK. Bahan hukum sekunder terdiri atas buku, jurnal, artikel hukum, dan hasil penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan pada permasalahan yang diteliti. Bahan hukum tersier berupa ensiklopedia hukum, kamus hukum, dan sumber-sumber yang mendukung pemahaman terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Teknik pengumpulan bahan hukum pada penelitian ini dilakukan dengan studi kepustakaan (*library research*), dengan mengumpulkan dan meneliti berbagai peraturan perundang-undangan, literatur, jurnal, serta sumber hukum lainnya. Bahan hukum yang telah didapatkan dianalisis secara kualitatif dengan cara deskriptif analitis. Kemudian, analisis dilakukan dengan mengurai ketentuan hukum yang berkorelasi dengan PHK dan perlindungan hak-hak bagi pekerja, kemudian menghubungkannya dengan permasalahan yang menjadi fokus penelitian untuk memperoleh gambaran mengenai bentuk bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja pada pelaksanaannya terhadap PHK.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan pada dasarnya ditandai berdasarkan adanya perjanjian kerja yang telah disepakati serta ditandatangani oleh masing-masing pihak.[14] Hubungan pekerja dan perusahaan pada dasarnya menunjukkan adanya kepentingan yang saling berkaitan. Pekerja membutuhkan pekerjaan untuk sumber penghasilannya dalam memenuhi kebutuhan hidup, perusahaan membutuhkan tenaga dan keterampilan oleh pekerja dalam menjalankan serta mendukung kegiatan operasional perusahaan.[15] Dalam pelaksanaan hubungan kerja, tidak menutup kemungkinan adanya permasalahan antara pekerja dan pengusaha. Permasalahan tersebut dapat bersifat sederhana maupun kompleks, serta dapat diselesaikan melalui musyawarah antara pihak-pihak ataupun melalui mekanisme hukum apabila penyelesaian secara kekeluargaan tidak mencapai kesepakatan. Bagi pekerja, pemutusan hubungan kerja dapat berdampak besar terhadap keberlangsungan hidup karena berakhirnya hubungan kerja berarti hilangnya pekerjaan dan sumber penghasilan. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kesulitan bagi pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, terutama ketika pekerja belum memiliki pekerjaan atau sumber pendapatan pengganti.[16] Pekerja maupun pengusaha perlu berupaya menjaga hubungan kerja agar tetap berjalan dengan baik serta menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja selama hubungan kerja masih dapat dipertahankan.[17]

Dalam keadaan tertentu, PHK tetap dapat terjadi meskipun hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha berjalan secara baik. Berakhirnya hubungan kerja tersebut dapat membawa konsekuensi bagi masing-masing pihak, terutama pekerja yang kehilangan pekerjaan dan sumber penghasilannya. Kondisi ini memberi petunjuk bahwa berakhirnya hubungan kerja tidak hanya berkaitan dengan keputusan untuk mengakhiri hubungan pekerja dan pengusaha, namun menimbulkan berbagai akibat yang perlu diperhatikan setelah PHK terjadi. Keadaan tersebut

[14] Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, *Op. cit.*, hlm. 113.

[15] Ferdy D. Putra, "Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan Harian Lepas oleh Perusahaan Karena Alasan Cuti Haid", Media Iuris, Vol. 3, No. 2 (2020), hlm. 138.
[16] Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, *Op. cit.*, hlm. 113.
[17] *Ibid.*

kemudian berkaitan dengan bagaimana kedudukan pekerja tetap diperhatikan ketika hubungan kerja berakhir, termasuk mengenai hak-hak yang masih melekat pada pekerja serta perlakuan yang seharusnya diterima selama proses PHK berlangsung. Kedudukan dan hak pekerja tersebut kemudian menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari upaya memberikan perlindungan dalam hubungan kerja. Perlindungan tersebut diperlukan agar pekerja tetap memperoleh haknya meskipun hubungan kerja telah berakhir, serta agar pelaksanaan PHK tetap dilakukan dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku.

Perlindungan hukum bagi pekerja yang diPHK, termasuk yang dilakukan secara sepihak, salah satunya dapat diwujudkan melalui pemenuhan hak atas kompensasi. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan hak bagi pekerja yang mengalami PHK supaya mendapatkan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang ada, dapat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak.[18] Selain memperoleh hak atas kompensasi, pekerja yang diPHK juga memerlukan dukungan untuk dapat kembali memasuki dunia kerja. Dalam hal ini, pemerintah memiliki peran dalam memberikan dukungan melalui berbagai program yang dapat membantu pekerja meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, seperti pelatihan kerja dan pengembangan kompetensi. Dukungan tersebut dapat menjadi salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja agar memiliki kesempatan untuk memperoleh pekerjaan kembali setelah mengalami PHK.[19] Meskipun berbagai bentuk perlindungan terhadap pekerja setelah PHK telah diatur dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan, pelaksanaannya masih dapat menghadapi berbagai permasalahan. Salah satu persoalan yang dapat muncul adalah adanya ketidakpastian dalam memahami dan menerapkan ketentuan mengenai hak-hak pekerja akibat PHK. Perbedaan pemahaman antara pekerja dan pengusaha mengenai hak dan kewajiban masing-masing dapat menimbulkan perselisihan, terutama ketika terjadi perbedaan pandangan mengenai alasan PHK maupun hak yang seharusnya diterima pekerja. Kondisi ini memperlihatkan keberadaan aturan jika hanya hukum masih belum cukup apabila dalam pelaksanaannya masih terdapat perbedaan pemahaman serta pemenuhan bagi hak pekerja yang tidak sesuai dengan ketentuan.[20]

Perlindungan hukum hak-hak pekerja merupakan bagian yang harus digarisbawahi dalam merealisasikan hubungan kerja adil dan memberikan jaminan terhadap kesejahteraan pekerja. Ketentuan mengenai hak pekerja telah tertera dalam UU 13/2003, beserta ketentuan yang mengubah dan melengkapinya, termasuk hak yang berkaitan dengan PHK. Pengaturan tersebut mencakup berbagai bentuk pemenuhan hak pekerja, seperti hak atas kompensasi, pemberitahuan mengenai PHK, perlakuan yang sesuai dengan ketentuan hukum, serta dukungan bagi pekerja setelah kehilangan pekerjaan. Meskipun kerangka hukum mengenai perlindungan hak pekerja telah tersedia, dalam pelaksanaannya masih dapat ditemukan berbagai persoalan yang menyebabkan pemenuhan hak tersebut belum berjalan sebagaimana mestinya.[21]

Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan ketentuan Hukum Ketenagakerjaan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu suatu keadaan yang mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja dan pengusaha. Berakhirnya hubungan kerja tersebut tidak hanya berarti terhentinya pelaksanaan pekerjaan dan hubungan antara kedua pihak, tetapi juga

[18] Muhammad Ramdhan Hananto dan Gunardi Lie, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT.SUS PHI/2023/PN.JKT.PST)", UNES Law Review, Vol. 6, No. 4 (2024), hlm. 10713.
[19] *Ibid.*
[20] *Ibid.*
[21] *Ibid.*

menimbulkan konsekuensi hukum bagi pekerja maupun pengusaha.[22] Bagi pekerja, PHK dapat menyebabkan hilangnya pekerjaan dan sumber penghasilan, sehingga terdapat hak-hak tertentu yang tetap harus diperhatikan setelah hubungan kerja berakhir.[23] Sementara itu, bagi pengusaha, berakhirnya hubungan kerja menimbulkan kewajiban untuk memenuhi hak bagi pekerja sesuai dengan adanya ketentuan yang tertera dan alasan terjadinya PHK. Ketentuan mengenai hak-hak bagi pekerja setelah terjadinya PHK telah tertera dalam berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia. Pengaturan tersebut antara lain terdapat dalam UU No. 13/2003, serta berbagai peraturan pelaksana yang mengatur lebih lanjut mengenai hak bagi pekerja akibat berakhirnya hubungan kerja.[24]

Secara umum, variasi peraturan perundang-undangan di ketenagakerjaan telah mengatur terkait hak-hak bagi pekerja yang muncul dari PHK. Ketentuan tersebut mengelompokkan beberapa hak yang dapat diperoleh pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja, yaitu:

1. Hak menerima Uang Pesangon
   Uang pesangon menjadi salah satu dari banyaknya bentuk kompensasi yang menjadi hak bagi pekerja jika mengalami PHK. Dalam UU No. 13/2003, jumlah uang pesangon ditentukan berdasarkan lamanya masa kerja pekerja dengan ketentuan yang berbeda pada setiap jangka waktu masa kerja, mulai dari pekerja yang memiliki waktu kerja kurang dari setahun hingga pekerja dengan waktu kerja lebih dari delapan tahun.[25] Setelah adanya perubahan melalui ketentuan Cipta Kerja beserta peraturan pelaksananya, terdapat penyesuaian terhadap perhitungan uang pesangon yang diterima pekerja. Perubahan tersebut menunjukkan adanya perbedaan pengaturan mengenai besaran kompensasi yang diterima pekerja akibat PHK dibandingkan dengan ketentuan sebelumnya.
2. Hak Uang Penghargaan Masa Kerja
   Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) menjadi salah satu juga dari banyaknya bentuk penghargaan yang diterima oleh pekerja berdasarkan lamanya masa kerja yang telah dijalani. Dalam ketentuan sebelumnya, besaran UPMK ditentukan berdasarkan jangka waktu masa kerja, dengan jumlah yang sekitar dari dua bulan imbalan hingga paling banyak sepuluh bulan imbalan. Setelah adanya perubahan melalui ketentuan Cipta Kerja, ketentuan mengenai besaran UPMK pada dasarnya tetap dipertahankan. Namun, perubahan pengaturan mengenai komponen hak akibat PHK menyebabkan jumlah keseluruhan kompensasi yang diterima pekerja apabila digabungkan dengan uang pesangon dapat berbeda dibandingkan dengan ketentuan sebelumnya.[26]
3. Uang Penggantian Hak (UPH)
   Uang Penggantian Hak (UPH) menjadi hak pekerja yang berkaitan dengan hak-hak yang belum dipenuhi selama berlangsungnya hubungan kerja. Komponen UPH dapat mencakup penggantian atas cuti tahunan yang belum digunakan, biaya perjalanan atau transportasi, biaya perumahan, serta hak-hak lain yang telah diatur pada perjanjian kerja, peraturan terkait perusahaan, maupun perjanjian kerja sama.[27]
4. Hak atas Jaminan Sosial

[22] Chindy Ch. Wowor, Ronald R. Maukar, dan Jeany H. Runturambi, "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Terhadap Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Alasan Efisiensi", Lex Crimen, Vol. 13, No. 5 (2024), hlm. 2.
[23] *Ibid.*
[24] Zaeni Asyhadie, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 45.
[25] Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, Pasal 156 ayat (3).
[26] Sutan Remy Sjahdeini, Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja, (Jakarta: UI Press, 2021), hlm. 94.
[27] Abdul Rachmad Budiono, Hukum Perburuhan di Indonesia, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2017), hlm. 140.

Selain memperoleh hak berupa kompensasi akibat PHK, pekerja tetap memiliki hak atas jaminan sosial dalam ketenagakerjaan berdasarkan dengan ketentuan yang berlaku. Jaminan tersebut mencakup seperti Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun yang diselenggarakan melalui BPJS Ketenagakerjaan.[28]

5. Hak atas Penyelesaian Perselisihan
   Jika munculnya perselisihan mengenai pemenuhan hak pekerja maupun keabsahan pemutusan hubungan kerja, pekerja memiliki hak untuk memperoleh penyelesaian melalui mekanisme yang telah ditentukan dalam hukum ketenagakerjaan. Penyelesaian perselisihan pada umumnya diawali melalui perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha. Apabila perundingan tersebut tidak dapat mencapainya kesepakatan, penyelesaian dilanjutkan dengan mediasi ataupun konsiliasi, dalam hal perselisihan masih belum terselesaikan, perkara dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).[29]

Berdasarkan uraian tersebut, pelaksanaan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan tidak dilihat hanya dari berakhirnya hubungan kerja, namun dari terpenuhinya prosedur dan hak-hak pekerja sebagai akibat dari PHK. Dengan demikian, PHK harus dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, baik mengenai alasan serta tata cara PHK maupun mengenai pemenuhan hak pekerja setelah hubungan kerja berakhir.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan terkait perlindungan hukum bagi pekerja akibat PHK sepihak serta pelaksanaan PHK berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja akibat PHK sepihak diwujudkan melalui adanya ketentuan yang mengatur hak-hak pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja. Perlindungan tersebut mencakup pemenuhan hak atas kompensasi, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, serta hak atas jaminan sosial dan hak untuk memperoleh penyelesaian apabila terjadi perselisihan mengenai PHK maupun pemenuhan hak pekerja. Perlindungan hukum tersebut diperlukan karena PHK dapat berdampak langsung terhadap keberlangsungan hidup pekerja, khususnya dengan hilangnya pekerjaan dan sumber penghasilan. Dalam pelaksanaannya, perlindungan tersebut tidak hanya bergantung pada keberadaan peraturan perundang-undangan, tetapi juga pada kepatuhan pengusaha dalam memenuhi hak pekerja dan tersedianya mekanisme penyelesaian apabila terjadi perselisihan. Pelaksanaan PHK berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan tidak hanya berkaitan dengan berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, namun mencakup alasan dan tata cara PHK serta pemenuhan hak pekerja sebagai akibat berakhirnya hubungan kerja. Pekerja yang diPHK tetap memiliki hak-hak yang wajib dipenuhi sesuai dengan ketentuan hukum, termasuk hak atas kompensasi, jaminan sosial, serta hak untuk memperoleh penyelesaian perselisihan. Dengan demikian, pelaksanaan PHK harus dilakukan dengan memperhatikan ketentuan hukum ketenagakerjaan dan keseimbangan kepentingan pihak-pihak, sehingga berakhirnya hubungan kerja tetap disertai dengan pemenuhan hak pekerja sebagaimana yang telah ditentukan oleh hukum.

[28] BPJS Ketenagakerjaan, "Hak Peserta Pasca-PHK", https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id, diakses pada 28 September 2026.
[29] Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Putusan Nomor 94/PUU-XXI/2023.

DAFTAR PUSTAKA

Asyhadie, Zaeni. 2016. Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

BPJS Ketenagakerjaan. 2026. "Hak Peserta Pasca PHK". www.bpjsketenagakerjaan.go.id. Diakses pada 28 September 2026

Budiono, Abdul Rachmad. 2017. Hukum Perburuhan di Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Djumialdji, F.X. 2005. Perjanjian Kerja. Jakarta: Sinar Grafika.

Gustaliza, Resma Bintani, et al. 2025. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Serang: PT Sada Kurnia Pustaka.

Hananto, Muhammad Ramdhan dan Gunardi Lie. 2024. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT.SUS PHI/2023/PN.JKT.PST)". UNES Law Review, Vol. 6, No. 4, hlm. 10711–10722.

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

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Putusan Nomor 94/PUU-XXI/2023.

Pratiwi, Alya Sani, Endah Pujiastuti, dan Zaenal Arifin. 2024. "Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro dan Kecil". Jurnal USM Law Review, Vol. 7, No. 3, hlm. 1897–1910.

Putra, Ferdy D. 2020. "Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan Harian Lepas oleh Perusahaan Karena Alasan Cuti Haid". Media Iuris, Vol. 3, No. 2, hlm. 137–150.

Santoso, Budi. 2012. Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama. Malang: UB Press.

Sjahdeini, Sutan Remy. 2021. Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja. Jakarta: UI Press.

Sofian, Muhamad Ardi, et al. 2025. "Hak Kewajiban Pengusaha dalam Pemenuhan Pekerja di Tinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan". Jurnal Dinamika Sosial dan Sains, Vol. 2, No. 11, hlm. 1314–1320.

Titihalawa, Bryllian Abraham, Barzah Latupono, dan Dezonda Rosiana Pattipawae. 2023. "Perjanjian Kerja Antara Pelaku Usaha Dengan Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Hubungan Industrial". PATTIMURA Law Study Review, Vol. 1, No. 1, hlm. 270–282.

Wibowo, Rudi Febrianto dan Ratna Herawati. 2021. "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak". Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Vol. 3, No. 1, hlm. 109–120.

Wijayanti, Asri. 2011. Menggugat Konsep Hubungan Kerja. Bandung: Lubuk Agung.

Wowor, Chindy Ch., Ronald R. Maukar, dan Jeany H. Runturambi. 2024. "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Terhadap Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Alasan Efisiensi". Lex Crimen, Vol. 13, No. 5, hlm. 1–12.