

Implikasi Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Hak Pekerja Pasca UU Cipta Kerja

*Lauren Tanera¹, Ariawan Gunadi²

^{1,2}Universitas Tarumanagara, Jl. Letjen S. Parman No. 1, Jakarta, Indonesia

*lauren.205210093@stu.untar.ac.id

ABSTRACT

Unilateral termination of employment is a labor issue that has the potential to cause significant economic and welfare impacts on workers. The act of terminating employment without a clear legal basis and without fulfilling workers' rights contradicts the principle of fairness in the industrial sector. This study aims to examine the legal protection aspects for workers who experience termination without mutual agreement and to analyze the role of the government in addressing this issue. This research employs a normative approach by analyzing applicable legal provisions, including legislation and court decisions. Based on Article 28D (2) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia and Article 81, point 47 of the Omnibus Law, which revises Article 156(1) of the Manpower Law, workers who experience termination of employment are entitled to compensation in the form of severance pay, long-service appreciation pay, and compensation for other entitlements. Additionally, the government plays a key role as a policymaker and mediator in labor dispute resolution. Although regulations provide a legal foundation for protecting workers' rights, cases of unfair termination continue to occur due to weak enforcement and limited worker awareness of their rights. Therefore, concrete measures are necessary to strengthen law enforcement, enhance oversight of labor regulation implementation, and optimize the government's role in ensuring the protection of workers' rights.

Pemutusan hubungan kerja secara sepihak merupakan persoalan ketenagakerjaan yang berpotensi menimbulkan dampak besar terhadap kondisi ekonomi dan kesejahteraan pekerja. Tindakan penghentian hubungan kerja tanpa landasan hukum yang tegas serta tanpa pemenuhan hak-hak pekerja bertentangan dengan asas keadilan dalam dunia industri. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji aspek perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa kesepakatan serta menelaah peran pemerintah. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan normatif dengan menganalisis ketentuan hukum yang berlaku, termasuk peraturan perundang-undangan serta putusan pengadilan. Berdasarkan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta Pasal 81 angka 47 Undang-Undang Cipta Kerja yang merevisi Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak memperoleh kompensasi dalam bentuk uang pesangon, uang penghargaan atas masa kerja, dan uang penggantian hak. Selain itu, pemerintah memiliki peran utama sebagai pembuat kebijakan dan mediator dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Meskipun regulasi telah memberikan dasar hukum dalam melindungi hak pekerja, masih terdapat kasus pemutusan hubungan kerja yang merugikan pekerja akibat lemahnya penerapan aturan serta minimnya

pemahaman pekerja mengenai hak-haknya. Oleh karena itu, diperlukan langkah konkret dalam memperkuat penegakan hukum, meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan regulasi ketenagakerjaan, serta mengoptimalkan peran pemerintah dalam menjamin perlindungan hak pekerja.

Kata Kunci: *PHK Sepihak, Perlindungan Hukum, Hak Pekerja.*

A. PENDAHULUAN

Hubungan kerja atau interaksi yang terjalin antara pekerja dengan kaitan hubungan terhadap pengusaha yang bertumpu kesepakatan pada suatu perjanjian atau kesepakatan kerja yang mengikat secara hukum, di mana ketentuan di dalamnya menetapkan hak serta kewajiban masing-masing pihak secara mengikat (Alfarisi et al., 2023). Perjanjian atau kesepakatan kerja tersebut menjadi dasar yang menentukan mekanisme kerja, kompensasi, serta aspek-aspek lain yang berkaitan dengan hubungan industrial. Namun, seperti halnya hubungan hukum lainnya, hubungan kerja tidak selalu berlangsung secara permanen dan dapat berakhir karena berbagai faktor sebagaimana yang berlandaskan pada ketentuan hukum yang berlaku. Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”) atau terminasi sebagai bentuk berakhirnya hubungan atau interaksi yang terjalin antara pekerja dengan kaitan hubungan terhadap pengusaha, yang dapat terjadi baik atas kehendak salah satu pihak maupun karena keadaan tertentu yang tidak dapat dihindari.

PHK atau terminasi merupakan aspek krusial yang mendapat penekanan khusus Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (“UUCK”), mengingat dampaknya yang sangat signifikan terhadap kesejahteraan pekerja dan stabilitas hubungan industrial. Pengaturan mengenai PHK bertujuan untuk menghindari kesewenang-wenangan dari pihak pengusaha, meminimalisir potensi perselisihan yang merugikan serta memastikan bahwa hak bagi pekerja yang bersangkutan tetap terlindungi dengan baik. PHK dapat terjadi karena berbagai sebab, baik yang berasal dari pihak pekerja seperti pengunduran diri atau pelanggaran disiplin kerja, maupun yang berasal dari pihak pengusaha, seperti restrukturisasi perusahaan, efisiensi tenaga kerja, atau kondisi keuangan yang memburuk. Selain itu, terdapat faktor eksternal yang juga dapat menyebabkan PHK seperti krisis ekonomi, perubahan kebijakan industri, atau perkembangan teknologi yang menggantikan peran tenaga kerja manusia.

Menurut Iman Soepomo, PHK bagi pekerja bukan hanya sekadar berakhirnya hubungan kerja, tetapi juga menjadi titik awal dari berbagai tantangan sosial dan ekonomi yang harus dihadapi oleh pekerja dan keluarganya (Windi, 2023). Kehilangan pekerjaan sering kali berarti kehilangan sumber pendapatan utama, yang pada akhirnya dapat berdampak pada ketidakmampuan dalam memenuhi kebutuhan pokok yang pada dasarnya seperti pakaian, tempat tinggal, makanan, serta pembiayaan Pendidikan bagi anak-anak (Mufarihah et al., 2022). PHK juga dapat menimbulkan konsekuensi

psikologis dan sosial, seperti stres, kecemasan, serta ketidakstabilan dalam kehidupan keluarga. Oleh karena itu, mekanisme PHK harus dilaksanakan dengan prinsip keadilan, transparansi, dan keseimbangan antara hak pekerja dan kepentingan pengusaha, sehingga tidak menimbulkan dampak negatif yang berkepanjangan.

Walaupun demikian, kerap kali PHK dilaksanakan dengan tidak mempertimbangkan kepentingan pekerja. Kasus mengenai hal ini tercermin dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-XI/2011 berawal dari permohonan untuk melakukan *judicial review* dari 38 orang sebagai staff / pekerja Hotel Papandayan Bandung yang mengalami PHK. PHK tersebut didasarkan pada Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa pengusaha diperkenankan melaksanakan PHK apabila terdapat faktor efisiensi internal. Namun, dalam kasus ini, pengusaha berargumen bahwa perusahaan harus ditutup untuk alasan efisiensi, padahal secara faktual, penutupan tersebut bersifat sementara akibat proses renovasi hotel. Para pekerja yang terdampak merasa bahwa PHK yang dilakukan tidak sesuai ketentuan hukum, dan pada akhirnya menimbulkan ketidakadilan bagi mereka.

Perusahaan harus bertindak sesuai dengan yang berlandaskan pada ketentuan hukum yang berlaku agar tidak merugikan pekerja dan menghindari potensi tuntutan hukum. Ketentuan mengenai hak pekerja dalam kesepakatan hubungan kerja telah diatur Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap orang memiliki hak yang layak untuk dipekerjakan / mendapat pekerjaan, kompensasi yang sesuai, serta diperlakukan secara adil dalam hubungan kerja. Prinsip ini menekankan hak setiap individu terhadap perlakuan yang setara pada dunia kerja, yang mencakup hak atas keadilan dalam proses PHK, sehingga perusahaan tidak selayaknya melaksanakan PHK secara sepihak tanpa memenuhi kewajiban-kewajibannya terhadap pekerja.

Pemerintah Indonesia dalam konteks hubungan industrial memiliki peran yang sangat penting sebagai pelindung pekerja atau buruh. Perlindungan ini diwujudkan melalui penyusunan berbagai bentuk regulasi yang bertujuan untuk memberikan kepastian hukum pengaturan PHK sepihak terhadap pekerja. Selain bertindak sebagai regulator, pemerintah juga berperan sebagai fasilitator selama tahapan penyelesaian perselisihan pekerja dan pengusaha (Pakpahan et al., 2022). Pemerintah berupaya menciptakan mekanisme yang memungkinkan kedua belah pihak menemukan solusi yang adil dan seimbang dalam rangka memenuhi hak bagi individu pekerja yang bersangkutan telah ditetapkan regulasi terkait.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya baik dari segi pendekatan, ruang lingkup, maupun fokus analisis. Penelitian yang dilakukan oleh Hananto & Lie (2024) menitikberatkan pada analisis yuridis terhadap satu kasus konkret, yaitu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 361/PDT.SUS-PHI/2023/PN.JKT.PST. Fokus mereka terletak pada praktik PHK sepihak terhadap Ketua Serikat Pekerja dan bagaimana pengadilan menilai legalitas mogok kerja serta dampaknya terhadap hak

pekerja. Meskipun penelitian tersebut memberikan kontribusi penting dalam menggambarkan praktik yudisial, namun belum mengkaji aspek peran negara secara menyeluruh dalam menjamin perlindungan hak-hak pekerja secara sistemik. Sementara itu, Irianto (2022) mengkaji konfigurasi politik dan problematika pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja melalui pendekatan studi literatur. Penelitian tersebut tidak secara langsung membahas implementasi PHK sepihak atau perlindungan pekerja, melainkan lebih berfokus pada aspek politik hukum, teknik legislasi, dan legitimasi norma. Dengan demikian, hasil kajiannya lebih bersifat konseptual dan makro, tanpa menelaah implikasi langsung terhadap hubungan industrial di tingkat praktis. Penelitian ini tidak hanya menelaah kerangka hukum yang berlaku terkait PHK sepihak, tetapi juga mengkaji peran pemerintah sebagai regulator dan fasilitator dalam menjamin perlindungan hak pekerja. Selain itu, penelitian ini memberikan analisis terhadap jaminan perlindungan seperti kompensasi pesangon dan manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dalam konteks pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya.

Oleh karena itu, demi mencapai pembangunan ekonomi yang berkeadilan, kebijakan ketenagakerjaan harus dirancang sedemikian rupa agar hak bagi individu pekerja yang bersangkutan tetap terjamin. Perlindungan tersebut tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh, tetapi juga untuk menciptakan stabilitas dalam sektor usaha dan industri. Dengan adanya sistem ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan, diharapkan tercipta keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha, sehingga pembangunan ekonomi dapat berjalan secara harmonis dan berkelanjutan bagi seluruh pihak yang terlibat dalam dunia kerja. Berdasarkan latar belakang maupun rangkuman permasalahan di atas, Penulis akan mengulas lebih dalam terkait pengaturan hukum ketenagakerjaan pemutusan tenaga kerja secara sepihak di Indonesia.

B. METODE

Penelitian ini menerapkan metode yuridis normatif dengan menitikberatkan analisis pada regulasi yang tertuang dalam regulasi dan penerapannya dalam PHK secara sepihak (Diantha, 2016). Pendekatan yang dipakai mencakup pendekatan berbasis peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dengan menelaah regulasi terkait seperti UUD NRI 1945, UU Ketenagakerjaan, UUCK, serta peraturan yang mengatur mekanisme PHK. Selain itu, digunakan pula pendekatan kasus (*case approach*) dengan menganalisis putusan pengadilan dan Putusan Mahkamah Konstitusi, seperti Putusan MK Nomor 19/PUU-XI/2011, guna memahami implementasi hukum dalam penyelesaian sengketa PHK sepihak. Penelitian ini bertumpu pada data sekunder yang terdiri dari sumber hukum primer, seperti hukum tertulis regulasi perundang-undangan dan putusan pengadilan, serta sumber hukum sekunder termasuk buku, jurnal ilmiah, dan pendapat ahli. Proses pengumpulan data dilakukan melalui studi

kepuustakaan dengan cara menelaah dan menganalisis dokumen hukum yang berkaitan. Teknik analisis menggunakan deskriptif-analitis, yaitu dengan mendeskripsikan serta menganalisis ketentuan hukum dan putusan pengadilan terkait PHK sepihak untuk mengevaluasi efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja. Metode ini diharapkan dapat memberikan pemahaman komprehensif mengenai regulasi PHK sepihak serta efektivitas penerapannya dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Dasar Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pemutusan Tenaga Kerja di Indonesia

Hubungan kerja atau interaksi yang terjalin antara pekerja dengan kaitan hubungan terhadap pengusaha atau buruh dengan perusahaan pada dasarnya merupakan suatu bentuk kesepakatan timbal balik yang berasaskan perjanjian atau kesepakatan kerja yang legitimate dan memiliki daya ikat hukum (Irayadi, 2021). Berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja hanya berlaku sah apabila dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak. Ketentuan ini merupakan bentuk penerapan prinsip konsensualisme dalam hukum perjanjian yang juga tercermin dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Perjanjian ini, yang lazimnya diformalkan dalam bentuk surat perjanjian atau kesepakatan kerja berfungsi sebagai landasan hukum yang menetapkan hak maupun kewajiban setiap pihak selama masa pelaksanaan hubungan kerja yang disepakati (Wauran et al., 2020). Pekerja memiliki kepentingan untuk memperoleh penghidupan yang layak melalui upah dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, sementara perusahaan memerlukan tenaga kerja yang kompeten untuk menjalankan operasional dan mencapai tujuan bisnisnya. Hubungan kerja merupakan relasi yang bersifat saling membutuhkan, di mana pekerja bergantung pada perusahaan untuk mendapatkan penghasilan, sementara perusahaan bergantung pada tenaga kerja untuk memastikan kelangsungan dan pertumbuhan usaha (Putra, 2020). Sehingga membangun hubungan kerja yang harmonis dan produktif, diperlukan kesepakatan yang adil dan transparan, serta kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Namun, hubungan kerja tidak selalu berjalan harmonis dan bebas dari konflik. Berbagai permasalahan dapat muncul antara pengusaha dan pekerja, baik dalam skala kecil yang dapat diselesaikan secara musyawarah maupun permasalahan yang lebih kompleks yang memerlukan intervensi hukum. Perselisihan dalam hubungan kerja dapat meliputi aspek ketidaksepakatan mengenai upah dan tunjangan, jam operasional kerja, lingkungan kerja, tindakan disipliner atau PHK. Selain itu, perbedaan interpretasi terhadap perjanjian atau kesepakatan kerja atau pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati juga dapat menjadi pemicu utama terjadinya sengketa (Asyhadie & Kusuma, 2019). Dalam beberapa kasus, permasalahan tersebut dapat diselesaikan melalui jalur kekeluargaan dengan

negosiasi antara pekerja dengan kaitan hubungan terhadap pengusaha atau melalui mediasi internal di perusahaan. Apabila kesepakatan tidak dapat dicapai, maka penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui jalur hukum berdasarkan prosedur hukum tertulis perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, seperti mediasi oleh Dinas Ketenagakerjaan, arbitrase, hingga gugatan ke lembaga peradilan Pengadilan Hubungan Industrial (“PHI”).

PHK atau terminasi merupakan peristiwa berdampak dalam hubungan kerja karena berakibat langsung pada hilangnya sumber pendapatan utama yang dimanfaatkan untuk memenuhi tuntutan kebutuhan dasar dalam kehidupan sehari-hari. PHK dapat menjadi awal dari ketidakstabilan ekonomi dan sosial bagi pekerja dan keluarganya, terutama jika tidak diimbangi dengan kompensasi yang layak atau alternatif pekerjaan yang tersedia. Oleh karena itu, baik pekerja maupun perusahaan / pengusaha sudah selayaknya berusaha seoptimal mungkin untuk menghindari terjadinya PHK dengan cara membangun komunikasi yang efektif, meningkatkan efisiensi serta produktivitas kerja, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung dan berkelanjutan. Perusahaan juga perlu memiliki strategi bisnis yang matang agar tidak melaksanakan PHK secara mendadak tanpa perencanaan yang jelas. Selain itu, pekerja juga perlu meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka agar tetap memiliki daya saing di dunia kerja dan mengurangi risiko kehilangan pekerjaan akibat perubahan ekonomi atau kebijakan perusahaan.

Kondisi tertentu PHK yang menunjukkan saat tersebut tidak dapat dihindari, maka harus dipastikan bahwa PHK dilaksanakan dengan mematuhi regulasi sebagaimana mestinya sambil tetap menjamin perlindungan hak bagi individu pekerja yang bersangkutan, termasuk hak untuk menerima pesangon dan hak lainnya sesuai regulasi ketenagakerjaan. Sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja yang mengalami PHK berhak memperoleh kompensasi tertentu, yang meliputi uang pesangon, penghargaan atas masa kerja, dan penggantian hak lainnya. Besaran kompensasi individu pekerja ditentukan berdasarkan masa kerja, jabatan, serta ketentuan hukum berlaku. Dalam hal terjadi perselisihan terkait PHK, perusahaan diwajibkan untuk terlebih dahulu menjalankan mekanisme negosiasi atau mediasi sebelum mengambil keputusan secara sepihak. Apabila tidak tercapai kesepakatan, pekerja berhak menggugat pada lingkungan lembaga peradilan Pengadilan Hubungan Industrial (“PHI”) untuk mendapatkan penyelesaian yang adil.

Aspek kesejahteraan pekerja juga harus menjadi perhatian utama dalam hubungan kerja. Tidak hanya menyangkut upah, tetapi juga aspek jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan, asuransi kesehatan, tunjangan hari tua, dan kompensasi lainnya sebagaimana dalam berdasarkan UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS (“UU BPJS”) dan PP No. 86 Tahun 2013. Sesuai Pasal 17 UU BPJS, pemberi kerja wajib mendaftarkan seluruh pekerjanya sebagai peserta program jaminan sosial

tanpa memungut biaya pendaftaran. Kewajiban ini menjadi bagian dari perlindungan dasar bagi pekerja, termasuk saat menghadapi risiko pemutusan hubungan kerja. Pekerja harus mendapatkan hak individu tersebut sebagai bagian dari perlindungan ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menjamin stabilitas ekonomi dan sosial mereka. Perusahaan yang mengabaikan hak bagi individu pekerja yang bersangkutan dapat dikenakan sanksi sesuai sanksi administratif dan pidana. Oleh karena itu, dalam membangun hubungan kerja yang sehat dan berkelanjutan, kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan menjadi suatu prioritas utama bagi semua pihak dalam konteks hubungan kerja.

Pada intinya, hubungan kerja sebagai ikatan hukum pekerja dengan kaitan hubungan terhadap pengusaha yang terjalin melalui perjanjian atau kesepakatan kerja, di mana pekerja berkomitmen untuk memberikan tenaga dan keahliannya dalam melaksanakan tugas, sementara pengusaha bertanggung jawab untuk memberikan kompensasi berupa upah serta menjamin kesejahteraan pekerja sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan yang berlaku. Untuk menjaga keseimbangan selama munculnya hubungan kerja ini, diperlukan kepatuhan terhadap perjanjian atau kesepakatan kerja, transparansi dalam kebijakan ketenagakerjaan, serta mekanisme penyelesaian sengketa yang adil dan efektif (Badriyah, 2016). Pada akhirnya untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, memberikan keuntungan seimbang atau tidak hanya secara sepihak menguntungkan, serta mendukung pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Selain itu, pemerintah juga memiliki peran dalam menciptakan regulasi yang dapat memberikan perlindungan bagi pekerja sekaligus memberikan fleksibilitas bagi perusahaan dalam mengelola tenaga kerja mereka. Kombinasi dari regulasi yang baik, kepatuhan dari pengusaha, serta kesadaran pekerja terhadap hak dan kewajibannya akan menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang adil, seimbang, dan berkelanjutan.

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, hubungan kerja didefinisikan suatu keterikatan antara pengusaha dengan kaitan hubungan terhadap pengusaha yang didasari oleh perjanjian atau kesepakatan kerja mencakup tiga unsur utama, yakni keberadaan kewajiban yang harus dilakukan, pemberian upah sebagai bentuk kompensasi, serta kewajiban pekerja untuk melaksanakan perintah yang diberikan oleh pengusaha (Putri et al., 2023). Unsur-unsur ini menjadi fondasi utama dalam membangun hubungan industrial yang sehat dan berlandaskan hukum.

Perjanjian atau kesepakatan kerja memiliki kedudukan yang sangat krusial dalam menjalankan hubungan kerja antara pekerja dengan kaitan hubungan terhadap pengusaha karena menjadi instrumen hukum yang disepakati kedua pihak untuk mengatur hak serta kewajiban kedua belah pihak. Hal ini dipertegas Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, bahwa perjanjian atau kesepakatan kerja merupakan suatu kesepakatan antara pekerja dengan kaitan hubungan terhadap pengusaha yang

mengatur ketentuan mengenai hak, kewajiban, serta syarat-syarat kerja yang berlaku bagi kedua pihak. Perjanjian ini dapat diwujudkan dalam bentuk tertulis maupun secara lisan, namun perjanjian atau kesepakatan tertulis lebih dianjurkan untuk memberikan kepastian hukum serta mencegah potensi sengketa di kemudian hari. Terdapat berbagai aspek penting, termasuk jenis pekerjaan, besaran upah, jam kerja, fasilitas yang diberikan, serta ketentuan mengenai PHK.

Lebih lanjut, setiap hubungan kerja yang sah tidak hanya berlandaskan pada kesepakatan antara pekerja dengan kaitan hubungan terhadap pengusaha, tetapi juga harus tunduk pada regulasi yang berlaku untuk menjamin bahwa kepentingan dan hak kedua belah pihak dilindungi secara seimbang. Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan menegaskan kemunculan hubungan kerja selalu melibatkan perjanjian atau kesepakatan kerja sebagai instrumen yang mengatur unsur-unsur yang mengikat kedua pihak secara hukum. Perjanjian atau kesepakatan kerja tersebut dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu Perjanjian atau Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu ("PKWT") yang berlaku untuk hubungan kerja dengan durasi yang telah ditentukan sebelumnya, dan Perjanjian atau Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu ("PKWTT") yang bersifat permanen tanpa batas waktu tertentu. Perbedaan antara kedua jenis perjanjian ini berdampak pada hak bagi individu pekerja yang bersangkutan, prosedur pengakhiran hubungan kerja, serta kewajiban pengusaha dalam memberikan kompensasi apabila terjadi PHK.

Undang-undang mengatur secara tegas prosedur serta alasan yang sah bagi pengusaha dalam mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja. Sesuai dengan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan (Saputra, 2021), PHK sebagai kondisi berakhirnya hubungan kerja akibat kondisi tertentu, yang berdampak pada terhentinya hak dan kewajiban antara pekerja dengan kaitan hubungan terhadap pengusaha. Alasan-alasan dasar PHK mencakup berbagai kondisi, baik yang berasal dari kebijakan perusahaan, pelanggaran disiplin oleh pekerja, keadaan ekonomi yang mengharuskan efisiensi tenaga kerja, bangkrutnya perusahaan, pekerja yang mencapai usia pensiun, maupun kondisi kesehatan yang menghambat pekerja dalam menjalankan tugasnya. Meskipun pengusaha memiliki hak untuk melaksanakan PHK, proses tersebut harus dilakukan sesuai ketentuan dan tidak boleh dilakukan sepihak atau tanpa dasar hukum yang jelas sebagaimana yang telah ditetapkan dalam regulasi ketenagakerjaan.

Menurut Manulang, PHK dapat memiliki beberapa makna yang berbeda, tergantung pada alasan dan konteks penghentian hubungan kerja tersebut (R. F. Wibowo & Herawati, 2021). Pertama, *termination* merujuk pada pengakhiran hubungan atau kesepakatan kerja karena kontrak kerja yang telah disepakati pekerja dengan kaitan hubungan terhadap pengusaha mencapai masa berakhirnya atau tidak diperpanjang. Situasi ini apabila tidak ada kesepakatan baru untuk memperpanjang kontrak, maka pekerja harus meninggalkan pekerjaannya tanpa ada kewajiban bagi

perusahaan untuk mempertahankannya. Kedua, *dismissal* adalah PHK dari adanya pelanggaran disiplin pekerja. Pelanggaran ini dapat berupa berbagai tindakan yang bertentangan dengan aturan perusahaan, seperti mengonsumsi alkohol atau obat-obatan terlarang saat bekerja, melakukan tindakan kriminal, atau bahkan merusak fasilitas dan perlengkapan kerja milik perusahaan. Dalam kasus *dismissal*, PHK dilakukan sebagai bentuk sanksi terhadap pekerja yang dianggap telah melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Lebih lanjut, *redundancy* mengacu pada PHK yang terjadi akibat adanya modernisasi atau inovasi dalam operasional perusahaan, seperti penerapan teknologi baru yang menyebabkan berkurangnya kebutuhan tenaga kerja manusia (Ambarwati et al., 2024). Pekerja menjadi tidak lagi dibutuhkan karena perannya telah digantikan oleh mesin atau sistem otomatisasi yang lebih efisien. Meskipun tidak terjadi pelanggaran dari pihak pekerja, PHK tetap dilakukan sebagai bagian dari strategi pengembangan perusahaan. Keempat, *retrenchment* merupakan PHK yang dilakukan karena alasan ekonomi, misalnya ketika perusahaan mengalami kesulitan keuangan, mengalami kerugian besar, atau dalam kondisi krisis sehingga perlu melakukan pengurangan tenaga kerja guna mempertahankan kelangsungan bisnis. PHK dilakukan sebagai langkah efisiensi untuk mengurangi beban operasional perusahaan. Dari berbagai jenis PHK yang dijelaskan oleh Manulang, dapat disimpulkan bahwa PHK dapat terjadi baik karena faktor yang berasal dari pekerja maupun karena keputusan yang diambil oleh perusahaan. Namun, dalam praktiknya, PHK lebih sering terjadi atas inisiatif pihak pengusaha, baik karena kebutuhan efisiensi maupun akibat kebijakan manajerial yang tidak selalu dapat dikendalikan oleh pekerja.

Pasal 81 angka 45 UUCK yang mengubah Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan diatur mengenai beragam faktor sebagai dasar bagi pengusaha melaksanakan PHK. Namun, ketentuan ini sering kali dianggap kurang memberikan perlindungan yang optimal bagi pekerja atau buruh. Hal ini disebabkan oleh alasan fleksibilitas yang diberikan kepada pengusaha untuk melaksanakan PHK dalam berbagai kondisi yang berpotensi menempatkan pekerja dalam posisi yang rentan. PHK dapat dilakukan jika terjadi kondisi tertentu seperti perusahaan mengalami kerugian, terjadi efisiensi usaha, pekerja melakukan pelanggaran berat, atau karena alasan lainnya yang diatur dalam hukum tertulis perundang-undangan.

Namun, banyak pihak berpendapat bahwa regulasi ini lebih banyak berpihak kepada kepentingan pengusaha dibandingkan dengan perlindungan hak pekerja. Ketentuan ini memungkinkan perusahaan melaksanakan PHK dengan alasan yang lebih luas, termasuk karena perubahan strategi bisnis, otomatisasi, atau efisiensi yang tidak selalu disertai dengan jaminan kompensasi yang memadai bagi pekerja yang terdampak (Aprita, 2019). Sebagai akibatnya, regulasi ini memicu kekhawatiran di kalangan pekerja bahwa stabilitas ketenagakerjaan semakin sulit dijamin, terutama bagi pekerja kontrak atau outsourcing yang lebih mudah mengalami PHK dengan

alasan efisiensi. Pada implementasinya, UU CK masih menjadi subjek perdebatan dan kritik terutama dalam asas keseimbangan perjanjian, antara kepentingan pengusaha dalam menjalankan bisnisnya dan perlindungan hak pekerja agar tidak mengalami PHK secara sepihak tanpa kejelasan kompensasi dan mekanisme penyelesaian sengketa yang adil (Setiawan, 2015).

PHK yang diatur pada UU CK dapat dilakukan dalam berbagai situasi, termasuk Ketika perusahaan dapat mengalami perubahan status hukum, termasuk transformasi struktural seperti penggabungan (*merger*) atau peleburan (konsolidasi), yang berdampak pada keputusan pengusaha untuk tidak melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja yang sebelumnya dipekerjakan. Selain itu, PHK juga dimungkinkan apabila perusahaan mengalami tekanan finansial yang serius yang harus dibuktikan melalui laporan keuangan yang diaudit pada kurun dua tahun berturut-turut sebagai indikator valid atas kondisi kerugian yang dialami, atau *force majeure* yang membuat operasionalnya tidak dapat dilanjutkan.

Berbeda dengan ketentuan PHK pada umumnya, Pasal 81 angka 49 UU CK menyematkan Pasal 157A dalam UU Ketenagakerjaan mengatur mekanisme skorsing bagi pekerja yang sedang dalam proses PHK. Dalam hal ini, pengusaha atau perusahaan diperbolehkan untuk menghentikan sementara pekerja dari tugasnya selama proses PHK berlangsung. Namun, sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja, selama masa skorsing ini, pekerja tetap berhak menerima upah secara penuh hingga ada keputusan final mengenai status hubungannya.

Bagi pekerja atau buruh, upah merupakan aspek krusial yang tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa atas pekerjaan yang diberikan, tetapi juga sebagai sumber utama kebutuhan personal. Oleh karena itu, ketentuan dalam Pasal 157A bertujuan untuk memastikan bahwa meskipun pekerja dalam proses PHK, hak mereka atas upah tetap terpenuhi hingga terdapat putusan hukum yang berkekuatan tetap dari PHI. Dengan demikian, regulasi ini sebagai jaminan terhadap PHK tidak dapat dilakukan atas kewenangan sepihak tanpa melalui proses hukum yang adil dan transparan.

2. Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Hubungan hukum pengusaha dan pekerja dalam dunia ketenagakerjaan tidak selalu berlangsung tanpa hambatan. Aspek yang sering menjadi polemik adalah PHK, yang dapat terjadi karena berbagai faktor, baik yang berasal dari kebutuhan perusahaan maupun kondisi pekerja itu sendiri. Pada praktiknya, pengusaha sebagai pemberi kerja memiliki hak melaksanakan PHK, tetapi kewenangan tersebut tidak bersifat mutlak. Setiap keputusan PHK harus berdasarkan alasan yang sah dan mengikuti ketentuan perundang-undangan yang berlaku guna memastikan perlindungan hak bagi individu pekerja yang bersangkutan. Regulasi ini bertujuan

untuk menjaga stabilitas ketenagakerjaan maupun mencegah praktik PHK yang tidak adil.

PHK dapat dilaksanakan berdasarkan dasar-dasar yang telah diatur dalam regulasi ketenagakerjaan, termasuk perubahan struktur perusahaan seperti penggabungan, peleburan, atau pemisahan perusahaan yang berdampak pada reorganisasi tenaga kerja. Selain itu, PHK juga dapat dilakukan karena adanya pengambilalihan perusahaan, yang menyebabkan perubahan kebijakan dan kebutuhan tenaga kerja yang berbeda. Alasan yang cukup umum adalah efisiensi, yang sering kali diambil untuk mengurangi biaya operasional perusahaan dalam kondisi ekonomi yang sulit. Namun, meskipun alasan-alasan tersebut sah secara hukum, pengusaha tetap berkewajiban memberikan kompensasi atau pesangon kepada pekerja yang terdampak (Hirawan et al., 2023).

PHK sepihak merupakan isu yang sering kali menimbulkan konflik antara pekerja dengan kaitan hubungan terhadap pengusaha (S. H. Wibowo & Matheus, 2023). Untuk mencegah penyalahgunaan kewenangan serta memastikan perlindungan bagi pekerja, pemerintah telah menetapkan berbagai regulasi yang mengatur hak bagi individu pekerja yang bersangkutan dalam menghadapi PHK. Regulasi utama yang menjadi landasan hukum dalam hal ini mencakup UU Ketenagakerjaan, UU CK, serta beberapa peraturan pelaksana lainnya, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Selain aturan tersebut, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2023 juga mengatur manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang dapat membantu pekerja dalam menghadapi dampak PHK. Berdasarkan regulasi tersebut, pekerja yang dipecat secara sepihak berhak atas sejumlah kompensasi, seperti uang atas pesangon individu, uang untuk penghargaan masa kerja, serta penggantian hak lainnya yang diperlukan, yang bertujuan untuk memberikan jaminan finansial kepada pekerja yang kehilangan pekerjaannya (S. H. Wibowo & Matheus, 2023).

Uang pesangon merupakan kompensasi utama pekerja yang mengalami PHK, kecuali dalam beberapa kondisi tertentu, seperti PHK karena pelanggaran berat yang telah terbukti secara hukum. Jumlah pesangon yang diberikan kepada pekerja ditentukan oleh durasi masa kerjanya dalam Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun dalam hubungan kerja berhak mendapatkan pesangon atas satu bulan upah, sedangkan pekerja yang memiliki masa kerja selama delapan tahun atau lebih berhak memperoleh pesangon setara atas sembilan bulan upah. Selain itu, terdapat juga uang penghargaan masa kerja ("UPMK") yang diberikan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi pekerja terhadap perusahaan. UPMK diberikan dengan jumlah yang bervariasi tergantung pada lama masa kerja, di mana pekerja dengan masa kerja tiga hingga enam tahun berhak atas upah selama dua bulan, sementara pekerja yang telah

bekerja lebih dari 24 tahun berhak atas upah selama sepuluh bulan. Selain itu, uang penggantian hak juga diberikan ketika PHK, yang mencakup pembayaran sisa cuti tahunan yang belum digunakan, biaya penggantian transportasi ke tempat kerja baru (jika diperlukan), serta hak lain perjanjian atau kesepakatan kerja seperti tunjangan atau fasilitas yang belum diberikan.

Selain kompensasi finansial yang langsung diberikan oleh perusahaan, pekerja yang terkena PHK juga dapat memperoleh manfaat dari Jaminan Kehilangan Pekerjaan (“JKP”) BPJS Ketenagakerjaan. Program tersebut sebagaimana dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2023, memberikan tambahan perlindungan kepada Ketika terjadi PHK dalam bentuk uang tunai selama enam bulan, pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan, serta akses ke informasi pasar kerja guna membantu pekerja mendapatkan pekerjaan baru. Program ini, diharapkan pekerja yang kehilangan pekerjaannya dapat lebih mudah beradaptasi dan memperoleh pekerjaan baru tanpa mengalami kesulitan finansial yang berkepanjangan.

Pada sisi lain dalam rangka memastikan bahwa PHK terjadi secara adil dan sesuai dengan hukum, perusahaan diwajibkan untuk mengikuti prosedur yang tercantum dalam hukum tertulis perundang-undangan. Salah satu persyaratan utama dalam proses PHK adalah mengeluarkan pemberitahuan secara tertulis terhadap pekerja yang bersangkutan yang disampaikan sebelum PHK dilakukan. Tujuan pemberitahuan ini adalah memberi kesempatan bagi pekerja untuk mempersiapkan atau mencari solusi alternatif pekerjaan yang berpotensi (Padilah et al., 2024). Pada kondisi tertentu, perusahaan harus mengadakan perundingan dengan serikat pekerja untuk mencapai *win-win solution* alasan PHK dan kompensasi yang patut atau layak. Perusahaan wajib juga memberikan hak-hak normatif pekerja, seperti uang atas pesangon, penghargaan masa kerja individu terlibat, dan penggantian hak lainnya. Apabila perusahaan tidak mematuhi prosedur ini, pekerja berhak mengajukan gugatan PHI untuk menuntut keadilan dan mendapatkan hak yang semestinya mereka terima.

Dengan adanya regulasi yang ketat terkait PHK sepihak, pekerja memiliki perlindungan hukum yang kuat terhadap tindakan yang dapat merugikan mereka. Perusahaan pun diwajibkan untuk memastikan bahwa setiap keputusan PHK dilakukan dengan mempertimbangkan aspek hukum, keadilan, dan transparansi, guna menghindari sengketa dan konflik yang dapat merugikan (S. H. Wibowo & Gunadi, 2024). Prosedur PHK adil dan terbuka tidak hanya melindungi hak bagi individu pekerja yang bersangkutan secara hukum, melainkan berdampak terhadap kontribusi pada pemeliharaan hubungan industrial yang stabil dan harmonis. Dengan demikian, perusahaan memiliki kewajiban untuk memahami, melaksanakan, dan mengikuti peraturan mengenai PHK agar proses PHK dapat dilaksanakan secara adil dan manusiawi sesuai UUD NRI 1945 (Wicaksana, 2021).

Menurut praktisi hukum ketenagakerjaan, Juanda Pangaribuan, besaran kompensasi yang diterima pekerja sangat bergantung pada alasan PHK yang digunakan pengusaha. Misalnya, apabila PHK dilakukan dengan alasan efisiensi akibat perusahaan mengalami kerugian, maka pesangon yang diberikan kepada pekerja hanya sebesar 0,5 kali ketentuan yang berlaku. Sementara itu, jika PHK terjadi karena pekerja memasuki masa pensiun memperoleh pesangon sebesar 1,75 kali berdasarkan hukum tertulis perundang-undangan (Thea, 2024). Artinya setiap jenis PHK memiliki konsekuensi hukum yang berbeda sehingga pengusaha tidak dapat serta-merta mengambil keputusan tanpa mempertimbangkan hak pekerja.

Meskipun PHK dapat dilakukan dengan alasan yang sah, terdapat batasan hukum yang mencegah pengusaha melaksanakan PHK dengan alasan tertentu yang dianggap bertentangan dengan prinsip keadilan dan perlindungan hak asasi pekerja (Halim & Lie, 2023). Pasal 153 UU Ketenagakerjaan, secara tegas melarang pengusaha melaksanakan PHK berdasarkan sepuluh alasan yang tidak dapat dibenarkan secara hukum, antara lain (Widiastiani, 2021):

- a. Pengusaha dilarang untuk melaksanakan PHK terhadap pekerja yang tidak dapat hadir bekerja akibat sakit, dengan syarat bahwa sakit tersebut telah dibuktikan melalui keterangan resmi dari dokter dan tidak berlangsung lebih dari 12 bulan berturut-turut.
- b. Pekerja yang tidak dapat menjalankan kewajiban kerja karena memenuhi tugas yang berkaitan dengan kewajiban terhadap negara, seperti memberikan kesaksian di pengadilan atau mengikuti program bela negara, tidak dapat dikenai PHK.
- c. PHK pekerja dalam hal pelaksanaan ibadah diyakini tidak diperbolehkan, karena hal tersebut merupakan hak fundamental yang dilindungi oleh hukum.
- d. Pekerja yang menikah tidak boleh di-PHK hanya karena status perkawinannya, sehingga status tersebut tidak dapat menjadi alasan untuk pemberhentian kerja.
- e. Pekerja perempuan yang tengah hamil, melahirkan, mengalami keguguran, sedang menyusui bayinya tidak boleh di-PHK, karena kondisi ini merupakan bagian dari hak reproduksi yang secara jelas diatur dan dilindungi oleh undang-undang.
- f. Pengusaha tidak boleh melakukan PHK terhadap pekerja hanya berdasarkan hubungan darah atau perkawinan dengan pekerja lain di perusahaan yang sama, sebagai bentuk perlindungan terhadap hak pribadi pekerja.
- g. PHK terhadap pekerja yang terlibat dalam serikat pekerja, baik sebagai anggota, pengurus, atau pendiri, tidak diperkenankan, asalkan kegiatan serikat tersebut dilakukan di luar jam kerja atau dengan izin yang diberikan oleh pengusaha.

- h. Pekerja tidak boleh diberhentikan jika mereka melaporkan pengusaha kepada pihak berwenang atas dugaan tindak pidana, karena hal tersebut merupakan hak pekerja untuk mencari keadilan.
- i. PHK yang dilakukan atas dasar perbedaan agama, pandangan politik, ras, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan dianggap sebagai bentuk diskriminasi yang bertentangan dengan prinsip kesetaraan dan keadilan yang berlaku di tempat kerja.
- j. Pekerja yang mengalami cacat tetap, atau menderita sakit akibat kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh hubungan kerja, dan menurut keterangan medis masih dalam proses pemulihan dengan waktu yang belum dapat dipastikan, tidak boleh di-PHK.

Dalam situasi di mana pengusaha tetap melaksanakan PHK dengan menggunakan dasar alasan di atas, maka berdasarkan ketentuan hukum menyebabkan PHK tersebut batal demi hukum. Hal ini berarti bahwa PHK dianggap tidak sah dan pekerja memiliki hak untuk tetap bekerja di perusahaan tanpa kehilangan hak-haknya. Selain itu, jika pengusaha tetap memaksakan PHK secara sepihak dengan alasan yang dilarang, maka pekerja dapat mengajukan sengketa melalui jalur hukum dengan memanfaatkan mekanisme penyelesaian PHI yang telah ditetapkan. Penyelesaian dapat dilakukan melalui beberapa tahap, mulai dari mediasi, negosiasi, arbitrase, hingga gugatan di PHI.

Mekanisme penyelesaian sengketa dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia yang muncul akibat PHK sepihak telah dirancang secara sistematis dalam hukum tertulis perundang-undangan guna memastikan adanya kepastian hukum bagi pekerja serta kepatuhan perusahaan terhadap hak ketenagakerjaan yang telah diatur secara normatif. Berdasarkan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya, setiap perselisihan yang timbul akibat PHK sepihak diselesaikan melalui mekanisme yang ditentukan sebagaimana di atas. Tujuan utama dari mekanisme ini adalah untuk menciptakan keseimbangan antara hak pekerja dan kepentingan perusahaan, sehingga keputusan PHK tidak dilakukan secara semena-mena tanpa dasar hukum yang kuat dan tanpa memberikan kompensasi yang layak bagi pekerja yang terdampak. Prosedur yang sistematis dan terstruktur ini, diharapkan sengketa yang muncul akibat PHK dapat diselesaikan dengan cara yang adil, transparan, serta tidak berlarut-larut seperti tabel di bawah ini.

Tabel 1. Mekanisme penyelesaian sengketa

Tahap	Pelaku	Batas Waktu	Tujuan
Bipartit	Pekerja dan Pengusaha	Maks. 30 hari kerja	Mencapai kesepakatan langsung
Mediasi / Konsiliasi / Arbitrase	Dinas Tenaga Kerja	± 30 hari	Fasilitasi penyelesaian oleh pihak ketiga
PHI (Gugatan)	Pengadilan	Sesuai proses	Mendapat putusan hukum

	Hubungan Industrial	pengadilan	
Kasasi ke MA	Mahkamah Agung	Maks. 14 hari untuk ajukan	Ulasan hukum atas putusan PHI

Sebagai langkah awal dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan, proses mediasi menjadi pendekatan yang paling dianjurkan dan diutamakan oleh hukum tertulis perundang-undangan. Seorang mediator independen yang memiliki kapasitas dan kompetensi dalam bidang hubungan industrial akan berperan sebagai fasilitator untuk membantu kedua belah pihak, yakni pekerja dan perusahaan, dalam mencari solusi terbaik yang dapat diterima secara bersama. Jika upaya mediasi ini tidak membuahkan hasil yang memuaskan, maka penyelesaian dapat berlanjut melalui mekanisme arbitrase. Dalam arbitrase, sengketa akan diselesaikan oleh seorang arbiter atau panel arbitrase yang memiliki kewenangan untuk menghasilkan keputusan yang mengikat bagi kedua pihak yang terlibat. Keunggulan utama dari proses arbitrase adalah fleksibilitasnya yang lebih tinggi dan waktu penyelesaiannya yang lebih singkat jika dibandingkan dengan proses litigasi yang cenderung lebih panjang dan formal, serta memiliki prosedur yang lebih sederhana dan tidak terlalu formal. Namun, apabila kedua mekanisme penyelesaian alternatif ini tidak berhasil mencapai penyelesaian yang diinginkan, maka pekerja atau perusahaan dapat mengajukan gugatan ke PHI yang merupakan lembaga peradilan khusus yang menangani perselisihan ketenagakerjaan, termasuk sengketa yang berkaitan dengan PHK sepihak.

PHI memainkan peran yang sangat krusial dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, terutama dalam memastikan bahwa hak dari adanya PHK sepihak tetap terlindungi dengan baik. Setiap persidangan yang berlangsung di PHI, baik pekerja maupun perusahaan diberikan hak untuk mengajukan bukti-bukti, menghadirkan saksi-saksi, serta menyampaikan argumen hukum yang mendukung posisi mereka masing-masing. Setelah melalui rangkaian pemeriksaan dan pertimbangan hukum yang mendalam, PHI akan mengeluarkan putusan yang mengikat berdasarkan fakta-fakta yang terungkap dalam persidangan serta akibat hukumnya. Jika salah satunya merasa tidak setuju terhadap putusan PHI, pihak tersebut memiliki hak mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung (MA) untuk memperoleh peninjauan ulang atas putusan tersebut. Dalam proses kasasi ini, Mahkamah Agung akan menelaah aspek-aspek hukum dari putusan yang telah dikeluarkan oleh PHI serta memastikan bahwa prinsip keadilan dan kepastian hukum tetap ditegakkan. Dengan demikian, mekanisme penyelesaian sengketa melalui PHI dan Mahkamah Agung berfungsi sebagai benteng terakhir upaya melindungi hak bagi individu pekerja yang bersangkutan serta menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan perusahaan, mekanisme ini bertujuan untuk menciptakan keharmonisan dan keadilan dalam hubungan industrial yang ada.

Selain mekanisme penyelesaian sengketa, regulasi ketenagakerjaan di Indonesia juga mewajibkan adanya alasan secara jelas, sah, yang dapat dipertanggungjawabkan

secara hukum dalam setiap keputusan PHK yang dilakukan, terutama apabila PHK tersebut bersifat sepihak. Kewajiban ini bertujuan untuk mencegah tindakan penyalahgunaan wewenang oleh perusahaan serta memastikan bahwa keputusan PHK tidak dapat dilakukan secara sembarangan tanpa landasan hukum yang kuat. Dalam hal ini, perusahaan harus mematuhi serangkaian prosedur yang telah ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan dan UU CK, termasuk kewajiban untuk memberikan pemberitahuan secara tertulis kepada pekerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan sebelum PHK dilakukan. Perusahaan pada situasi tertentu diwajibkan melakukan perundingan dengan serikat buruh ataupun perwakilan pekerja guna mencapai kesepakatan yang lebih adil terkait dengan alasan PHK serta besaran kompensasi yang akan diberikan kepada pekerja yang terkena dampak (Kelana, 2022).

Pentingnya penerapan prosedur PHK yang sesuai yang berlandaskan pada ketentuan hukum tidak hanya bertujuan untuk melindungi hak bagi individu pekerja yang bersangkutan, hal ini juga bertujuan untuk memelihara stabilitas hubungan industrial yang seimbang dan harmonis antara pihak pekerja dan pengusaha. Adanya jaminan kepastian hukum mengenai perlindungan hak pekerja dalam menghadapi PHK, diharapkan dapat mencegah terjadinya konflik berkepanjangan yang berpotensi merugikan kedua belah pihak, baik dari segi ekonomi maupun sosial. Selain itu, mekanisme penyelesaian sengketa yang telah diatur dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia juga memberikan kepastian bagi perusahaan dalam mengelola tenaga kerja mereka, sehingga keputusan PHK yang diambil tidak hanya harus sah menurut hukum, tetapi juga harus dapat dipertanggungjawabkan secara sosial. Oleh karena itu, semua pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan, baik pekerja maupun pengusaha, perlu memahami dan mematuhi ketentuan yang tercantum dalam hukum tertulis perundang-undangan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, harmonis, dan berkelanjutan.

Regulasi yang mengatur PHK ini bertujuan dalam rangka melindungi hak bagi individu pekerja yang bersangkutan dari tindakan pemutusan hubungan kerja yang tidak sah, sekaligus memastikan adanya kepastian hukum yang jelas bagi kedua pihak yang terlibat. Peraturan yang jelas menunjukkan bahwa setiap proses PHK yang terjadi di lingkungan kerja dapat dilakukan dengan transparansi, keadilan, dan kesepakatan win-win solution yang menguntungkan kedua belah pihak. Selain itu, peraturan ini berfungsi agar pekerja yang terkena PHK tetap mendapatkan hak finansialnya secara layak, sehingga dampak sosial dan ekonomi yang timbul akibat kehilangan pekerjaan dapat diminimalkan.

D. SIMPULAN

PHK secara sepihak merupakan persoalan serius dalam hubungan industrial yang dapat menimbulkan dampak signifikan terhadap kesejahteraan pekerja, sehingga harus

dilakukan sesuai prosedur hukum yang berlaku demi menjamin hak-hak pekerja atas kompensasi sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Beberapa perusahaan memanfaatkan alasan efisiensi atau perubahan kebijakan sebagai dalih untuk melakukan PHK tanpa dasar hukum yang kuat, seperti yang terlihat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-XI/2011, di mana PHK dilakukan dengan dalih efisiensi padahal perusahaan hanya mengalami penutupan sementara akibat renovasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa lemahnya implementasi hukum dan rendahnya kesadaran pekerja atas haknya masih menjadi hambatan utama dalam mewujudkan perlindungan yang efektif, ditambah dengan praktik PHK yang kerap disalahgunakan oleh pengusaha dengan alasan efisiensi tanpa dasar hukum yang kuat. Implikasi praktis dari temuan ini menegaskan perlunya peningkatan penegakan hukum, optimalisasi mekanisme penyelesaian sengketa melalui PHI, serta penguatan peran pemerintah sebagai regulator dan fasilitator hubungan kerja yang adil. Sebagai saran, penelitian lanjutan dapat diarahkan pada evaluasi efektivitas pelaksanaan jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) dan studi empiris terhadap putusan PHI guna mengetahui konsistensi perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK sepihak.

E. DAFTAR RUJUKAN

- Alfarisi, M., Ternando, A., Irawan, A., Rahman, R., & Syazali, E. A. (2023). Penerapan Kontrak Perjanjian Kerja di Indonesia Dalam Perspektif Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHper). *Legalitas: Jurnal Hukum*, 15(1), 91–96. <https://doi.org/10.33087/legalitas.v15i1.440>
- Ambarwati, R., Dedy, Dijaya, R., & Anshory, I. (2024). A multi-method study of risk assessment and human risk control for power plant business continuity in Indonesia. *Results in Engineering*, 21, 101863. <https://doi.org/10.1016/j.rineng.2024.101863>
- Aprita, S. (2019). *Penerapan Asas Kelangsungan Usaha Menggunakan Uji Insolvensi: Upaya Mewujudkan Perlindungan Hukum Berbasis Keadilan Restrukturatif bagi Debitor Pailit dalam Penyelesaian Sengketa Kepailitan (Pertama)*. Jawa Timur: CV. Pustaka Abadi.
- Asyhadie, Z., & Kusuma, R. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Badriyah, S. M. (2016). *Sistem Penemuan Hukum dalam Masyarakat Prosmatik*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Diantha, I. M. P. (2016). *Metodologi Penelitian Hukum Nomatif dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Halim, L., & Lie, G. (2023). Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Kasus Pemutusan Hubungan Kerja 5000 Karyawan T-Mobile. *Jerumi: Journal of Education Religion Humanities and Multidiciplinary*, 1(2), 666–670. <https://doi.org/10.57235/jerumi.v1i2.1468>
- Hananto, M. R., & Lie, G. (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*, 6(4), 10711–10722. <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i4>
- Hirawan, F. B., Fauri, A., & Muhyiddin, H. T. (2023). Kajian UU 11/2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan: Studi pada Regulasi Pengupahan, PHK, dan Pesangon. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(1), 1–13. <https://doi.org/10.47198/naker.v18i1.205>
- Irayadi, M. (2021). Asas Keseimbangan dalam Hukum Perjanjian. *Hermeneutika : Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1), 98–107. <https://doi.org/10.33603/hermeneutika.v5i1.4910>
- Irianto, R. W. (2022). Studi Konfigurasi Politik UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja: Sebuah Tinjauan Literatur. *Journal Publicuho*, 5(4), 1245–1260. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.69>
- Kelana, D. S. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Keadilan*, 9(2), 1–14. <https://doi.org/10.59635/jihk.v9i2.207>
- Mufaridah, T. M., Ramdani, R., & Kurniansyah, D. (2022). Ketahanan Keluarga di Masa Pandemi Covid-19 dalam Upaya Mencegah Perceraian di Kabupaten Karawang. *Reformasi : Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 12(1), 1–10. <https://doi.org/10.33366/rfr.v12i1.2414>
- Padilah, M., Rahmatiar, Y., & Abas, M. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Tidak Dibayarkan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja: Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Hukmy : Jurnal Hukum*, 4(2), 734–749. <https://doi.org/10.35316/hukmy.2024.v4i2.734-749>
- Pakpahan, T. M. R., Ardhya, S. N., & Setianto, M. J. (2022). Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Komunitas Yustisia*, 5(3), 129–144.
- Putra, F. D. (2020). Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan Harian Lepas oleh Perusahaan Karena Alasan Cuti Haid. *Media Iuris*, 3(2), 133–160. <https://doi.org/10.20473/mi.v3i2.20890>
- Putri, T. E., Darmawan, P., & Heeks, R. (2023). What is fair? The experience of Indonesian gig workers. *Digital Geography and Society*, 5, 100072. <https://doi.org/10.1016/j.diggeo.2023.100072>
- Saputra, I. K. E. D. (2021). Analisis Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid -19. *Jurnal Ilmiah Raad Kertha*, 4(2), 62–76.
- Setiawan, I. K. O. (2015). *Hukum Perikatan*. Jakarta: Sinar Grafka.
- Thea, A. (2024). *Ingat Pengusaha Dilarang Gunakan 10 Alasan PHK Ini*. Hukumonline.Com.
- Wauran, R. V., R, S. A., & Tampi, B. (2020). Kepastian Hukum Perjanjian Secara Lisan Menurut Kuhperdata Pasal 1338. *Lex Privatum*, VIII(4), 86–95.

- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>
- Wibowo, S. H., & Gunadi, A. (2024). Analisis Hukum PHK Sepihak Terhadap Pekerja Keamanan dengan Perjanjian Lisan Berdasarkan Hukum Indonesia. *Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 6(4), 606–616. <https://doi.org/10.38035/rrj.v6i4.856>
- Wibowo, S. H., & Matheus, J. (2023). Tinjauan Yuridis Pemberian Uang Pesangon Kepada Karyawan yang Di-PHK Pasca Pengesahan Perppu Cipta Kerja. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(5), 2560–2565. <http://dx.doi.org/10.31604/jips.v10i5.2023.2560-2565>
- Wicaksana, S. U. (2021). *Dinamika Perlindungan HAM bagi Masyarakat Marjinal di Era Society 5.0*. UM Surabaya Publishing.
- Widiastiani, N. S. (2021). Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 Dan Relevansinya Dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011. *Jurnal Konstitusi*, 18(2), 413–436. <https://doi.org/10.31078/jk1827>
- Windi, A. (2023). Pergantian Hak Pesangon Bagi Pekerja Yang Di Phk Berdasarkan Pasal 156 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Tri Pantang*, 8(2), 1–8. <https://doi.org/10.51517/jhtp.v8i2.180>