

**ANALISIS YURIDIS AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN TERHADAP PEMENUHAN
HAK-HAK NORMATIF PEKERJA
(Studi Putusan No.24/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Bdg)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum
Program Kekhususan Hukum Perdata



Diajukan Oleh:

Mohammad Adam Maulana

NIM: 30302200158

PROGRAM STUDI (S1) ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

2025

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS YURIDIS AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN TERHADAP PEMENUHAN
HAK-HAK NORMATIF PEKERJA**



Dosen Pembimbing:

Dr. H. Trubus Wahyudi, SH., MH.
NIDN. 8802970018

HALAMAN PENGESAHAN


ANALISIS YURIDIS AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN TERHADAP PEMENUHAN HAK-HAK NORMATIF PEKERJA

Dipersiapkan dan Disusun oleh :
MOHAMMAD ADAM MAULANA
NIM : 30302200158

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal, 19 November 2025
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus

Tim Penguji

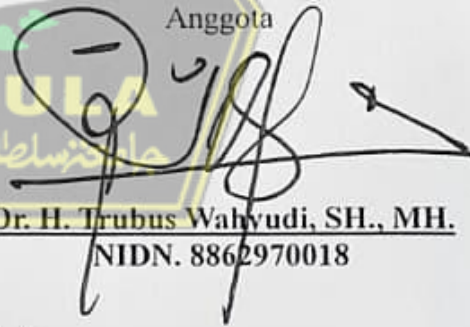
Ketua


Dr. Aryani Witasari, S.H., M.Hum
NIDN. 0615106602

Anggota

Anggota

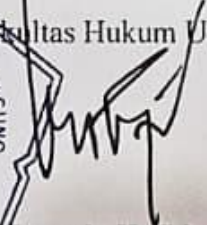

Prof. Dr. H. Jawade Hafidz, SH. MH
NIDN : 0620046701


Dr. H. Trubus Wahyudi, SH., MH.
NIDN. 8862970018

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum Unissula




Prof. Dr. H. Jawade Hafidz, SH. MH
NIDN : 0620046701

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO



Q.S al-isra ayat 84 (Sumber: Aplikasi Al-Qur'an Indonesia)

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.” Maka, Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.”

(QS Al-Isra Ayat 84)

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang mendalam, penulis persembahkan skripsi ini untuk Bapak dan Ibu penulis yang telah memperjuangkan agar penulis dapat menuntaskan pendidikan di Perguruan Tinggi. Selain itu, skripsi ini penulis persembahkan untuk dunia literatur hukum Indonesia sehingga lebih bervariasi dan membuka sudut pandang baru. Semoga apa yang penulis persembahkan ini dapat bermanfaat dan bila mana ada kekeliruan penulis memohon maaf sebesar-besarnya.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mohammad Adam Maulana

NIM : 30302200158

Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya dengan judul **“ANALISIS YURIDIS AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN TERHADAP PEMENUHAN HAK-HAK NORMATIF PEKERJA”**.

Adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bebas dari peniruan hasil karya orang lain. Kutipan pendapat dan tulisan orang lain ditunjuk sesuai dengan cara-cara penulisan karya ilmiah yang berlaku.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, 10 November 2025

Yang Menyatakan,



Mohammad Adam Maulana
30302200158

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mohammad Adam Maulana

NIM : 30302200158

Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa skripsi dengan judul:

“ANALISIS YURIDIS AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN TERHADAP PEMENUHAN HAK-HAK NORMATIF PEKERJA”.

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasiannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 10 November 2025

Yang Menyatakan,



Mohammad Adam Maulana
30302200158

KATA PENGANTAR

Assamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia, serta hidayah-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan hukum (skripsi) sebagai tugas akhir dengan judul “ANALISIS YURIDIS AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN TERHADAP PEMENUHAN HAK-HAK NORMATIF PEKERJA”. Penulisan skripsi ini ditujukan sebagai pemenuhan dalam persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum, Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya doa, dukungan, bantuan, bimbingan, serta nasihat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini berlangsung. Pada kesempatan ini Penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia, dan hidayahnya sehingga penulis dapat terus bertahan sejauh ini dengan nikmat sehat, dan bahagia.
2. Bapak, Ibu, Adik, serta saudara penulis yang terus memberikan dukungan moriil maupun materiil dalam kelancaran perkuliahan penulis.
3. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf dan Karyawan Fakultas Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmunya dan kesabarannya dalam menghadapi penulis selama perkuliahan.
4. Dr. H. Trubus Wahyudi, SH., MH., selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabarannya yang luar biasa membimbing dan meluangkan waktu, pikiran, dan tenaganya sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.

5. Support System penulis dengan NIM 30302200046 yang selalu bersedia bertukar pikiran dan berdiskusi terkait hal akademik maupun non akademik dengan penuh kesabaran dan pikiran yang cemerlang.
6. Kawan-kawan penulis dari LPM Suprema yang membuka banyak sekali jalan pikiran terhadap hal-hal yang sangat seru, menarik, sekaligus menantang.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan hukum ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis dengan besar hati menerima kritik dan saran yang membangun agar penulisan hukum ini menjadi lebih baik dan bermanfaat lagi. Semoga penulisan hukum ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 10 November 2025

Penulis

Mohammad Adam Maulana

NIM. 30302200158

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
ABSTRAK	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kegunaan Penelitian.....	6
E. Terminologi	7
F. Metode Penelitian.....	10
G. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
A. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan	15
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.....	15
2. Tujuan dan Fungsi Hukum Ketenagakerjaan	16
3. Asas-Asas Dalam Hukum Ketenagakerjaan	16
B. Hukum Ketenagakerjaan dalam Perspektif Hukum Islam	17
1. Pengertian Hukum Islam.....	17
2. Prinsip-prinsip Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam.....	21
3. Hak dan Kewajiban dalam Perspektif Hukum Islam	24
4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Perspektif Hukum Islam.....	24

5. Relevansi Prinsip Hukum Islam terhadap Hukum Ketenagakerjaan Nasional.....	25
C. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	26
D. Pengertian Hak Normatif Pekerja	27
E. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja.....	30
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Regulasi perundang-undangan di Indonesia mengatur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	34
1. Gambaran Umum Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Indonesia	34
2. Regulasi Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hukum Positif di Indonesia	36
B. Implikasi Yuridis Yang Timbul Dari Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Normatif Pekerja.....	39
1. PHK Sepihak dan Perlindungan Hak Normatif Pekerja dalam Hukum Positif Indonesia.....	39
2. Hak-Hak Normatif Pekerja dan Perhitungannya Menurut Undang-Undang	43
C. Mekanisme Proteksi Hukum Yang Tersedia Bagi Pekerja Yang Menjadi Korban Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak.....	51
1. Konsep Perlindungan Hukum dalam Hubungan Industrial	51
2. Dasar Hukum Perlindungan Pekerja di Indonesia	52
3. Kewajiban Pemberitahuan Tertulis sebagai Syarat Sah PHK	53
4. Mekanisme Perundingan Bipartit sebagai Tahap Utama	54
5. Mediasi dan Penyelesaian Sengketa di Dinas Tenaga Kerja.....	54
6. Penyelesaian PHK di PHI	55
7. Analisis Kasus dan Implementasi	56
8. Analisis Efektivitas Perlindungan Hukum terhadap Pekerja	58
BAB IV PENUTUP	59
A. Kesimpulan.....	59

B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	61



ABSTRAK

Kesenjangan antara regulasi ideal dan praktik hubungan industrial di Indonesia menjadi sorotan utama, terutama terkait maraknya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. Tindakan PHK unilateral yang mengabaikan prosedur sah seringkali merugikan pekerja, khususnya terkait pemenuhan hak-hak fundamental mereka, seperti pesangon, uang penghargaan, dan penggantian hak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami regulasi perundang-undangan di Indonesia mengatur PHK, mengetahui dan memahami implikasi yuridis yang timbul dari PHK sepihak oleh perusahaan, khususnya terhadap pemenuhan hak-hak normatif pekerja, dan untuk mengetahui dan memahami proteksi yuridis yang tersedia bagi pekerja yang terdampak PHK sepihak.

Penelitian ini dikerjakan dengan pendekatan yuridis normatif yang bersifat deskriptif analitis. Analisis didasarkan pada studi kepustakaan (*library research*) dengan menelaah bahan hukum primer (termasuk UUD NRI 1945, UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, UU PPHI, dan PP No. 35 Tahun 2021), didukung oleh bahan sekunder (literatur dan jurnal ilmiah) serta bahan tersier (ensiklopedia dan kamus hukum).

Temuan utama menunjukkan bahwa, meskipun Indonesia memiliki kerangka regulasi PHK yang kuat, implementasinya masih lemah. Pelanggaran berupa PHK sepihak yang tidak prosedural masih sering terjadi. Konfirmasi atas hal ini terlihat dalam analisis putusan (misal, No. 24/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Bdg), di mana pengadilan menegaskan bahwa PHK unilateral adalah batal demi hukum. Konsekuensi yuridis dari tindakan tersebut adalah timbulnya kewajiban bagi pengusaha untuk membayar kompensasi penuh. Secara teoretis, perlindungan hukum tersedia secara *preventif* (melalui regulasi tegas) dan *represif* (melalui litigasi di PHI hingga Mahkamah Agung).

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Hak Normatif Pekerja, Perlindungan Hukum.

ABSTRACT

The gap between ideal regulations and the practice of industrial relations in Indonesia has become a major highlight, especially concerning the rampant unilateral termination of employment (PHK). Unilateral PHK actions that disregard valid procedures often harm workers, particularly regarding the fulfillment of their fundamental rights, such as severance pay, service appreciation pay, and compensation for entitlements. This research aims to know and understand the laws and regulations in Indonesia governing PHK, to know and understand the juridical implications arising from unilateral PHK by companies, especially concerning the fulfillment of workers' normative rights, and to know and understand the juridical protection available for workers affected by unilateral PHK.

This research was conducted using a normative juridical approach that is descriptive analytical. The analysis is based on library research by reviewing primary legal materials (including the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, the Labor Law, the Job Creation Law, the Industrial Relations Dispute Settlement Law (UU PPHI), and Government Regulation No. 35 of 2021), supported by secondary materials (literature and scientific journals), and tertiary materials (encyclopedias and legal dictionaries).

The main findings indicate that, although Indonesia possesses a strong regulatory framework for PHK, its implementation remains weak. Violations in the form of non-procedural unilateral PHK still frequently occur. Confirmation of this is evident in the analysis of court decisions (e.g., No. 24/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Bdg), where the court asserts that unilateral PHK is null and void by law. The juridical consequence of such action is the emergence of an obligation for the employer to pay full compensation. Theoretically, legal protection is available preventively (through strict regulations) and repressively (through litigation at the Industrial Relations Court (PHI) up to the Supreme Court).

Keywords: *Termination of Employment, Workers' Normative Rights, Legal Protection.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam tatanan sosial dan ekonomi, eksistensi hubungan kerja memegang peranan yang krusial. Secara yuridis, hukum ketenagakerjaan mengatur bahwa hubungan ini diawali oleh sebuah kesepakatan formal, yakni perjanjian kerja, yang mengikat pihak pengusaha dengan pekerja. Perjanjian tersebut kemudian melahirkan serangkaian hak dan kewajiban timbal balik. Pihak pengusaha memiliki obligasi untuk membayarkan upah dan memastikan pemenuhan hak-hak normatif pekerja sesuai legislasi yang berlaku. Sebaliknya, pekerja berkewajiban mendedikasikan tenaga, keahlian, dan waktunya untuk kepentingan perusahaan.

Pada praktiknya, relasi antara pengusaha dan pekerja seringkali berjalan tidak setara. Pengusaha cenderung memegang posisi tawar yang lebih kuat, sedangkan pekerja berada pada posisi subordinat yang lebih rentan, baik dari aspek ekonomi, sosial, maupun politik. Kondisi ini membuat pekerja rawan menjadi korban tindakan sewenang-wenang dari pengusaha, salah satunya adalah risiko pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Untuk mengatasi ketimpangan inilah, hukum ketenagakerjaan difungsikan sebagai instrumen yang memberikan proteksi hukum kepada para pekerja.

Pada dasarnya, perlindungan hukum adalah upaya mengayomi hak asasi manusia dari kerugian yang disebabkan pihak lain, sekaligus menjadi sarana

bagi masyarakat agar dapat menikmati seluruh hak legal yang mereka miliki.¹ Bagi pekerja sebagai pihak yang rentan untuk dirugikan, perlindungan hukum menjadi sangat penting. Sedangkan bagi pengusaha sebagai pihak yang memiliki posisi lebih dominan, sudah seharusnya dapat memberikan perlindungan kepada para pekerjanya sebagaimana mestinya.

Pemutusan Hubungan Kerja dianggap sebagai salah satu masalah krusial dalam dunia ketenagakerjaan. Menurut Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK didefinisikan sebagai penghentian hubungan kerja yang disebabkan oleh suatu kondisi spesifik, sehingga mengakhiri hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.² PHK dapat terjadi karena berbagai sebab, baik disebabkan oleh pekerja sendiri, maupun disebabkan karena kebutuhan perusahaan. Namun, seringkali dalam praktiknya, PHK dilakukan secara sepihak oleh pengusaha tanpa mematuhi hukum atau prosedur yang berlaku.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, merupakan penghentian hubungan kerja karena suatu alasan tertentu yang mengakhiri hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.³ Terdapat beragam alasan yang dapat memicu terjadinya PHK, mulai dari faktor yang ada pada diri pekerja hingga tuntutan kebutuhan perusahaan. Akan tetapi, dalam praktiknya, masalah sering muncul karena PHK tidak dilaksanakan sesuai aturan.

¹ Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 54.

² Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³ Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam perspektif teori keadilan, John Rawls menyatakan bahwa keadilan atau *fairness*, adalah suatu kondisi di mana distribusi hak dan kewajiban dalam masyarakat harus diatur sedemikian rupa agar melindungi pihak-pihak yang lemah. Jika dikaitkan dengan hubungan kerja, maka perlindungan harus diberikan kepada pekerja, karena pekerja adalah pihak yang lemah. Dengan demikian, PHK sepihak tanpa melakukan pemenuhan hak-hak normatif pekerja tidak hanya melanggar hukum positif, namun juga tidak sesuai dengan prinsip keadilan sosial.

Berbagai produk hukum di Indonesia telah menetapkan secara rinci prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Regulasi tersebut di antaranya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja). Filosofi di balik regulasi ini adalah untuk memitigasi terjadinya PHK; Pasal 37 PP No. 35 Tahun 2021 secara eksplisit menyatakan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus berusaha agar PHK tidak terjadi.⁴ Apabila pemutusan hubungan kerja tetap menjadi satu-satunya jalan keluar, maka pengusaha diwajibkan secara hukum untuk membayarkan segala hak pekerja sesuai ketentuan yang berlaku.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa PHK sepihak masih sering terjadi, walaupun sudah terdapat beberapa aturan yang memperketat hal tersebut. Misalnya, pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

⁴ Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan PHK.

Bandung Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Bdg, dimana terdapat sembilan pekerja perempuan yang mengalami PHK sepihak oleh perusahaannya, yaitu PT. Mbangun Praja Industri (PT. Bapintri) tanpa mendapatkan hak-hak normatifnya. Dalam putusan tersebut, majelis hakim menyatakan hubungan kerja sembilan buruh perempuan dengan perusahaan telah resmi berakhir per Mei 2024.⁵ Akibat hukum dari penetapan tersebut, perusahaan diwajibkan untuk melunasi dua komponen utama secara tunai dan sekaligus, yaitu pertama, upah para buruh dari Maret hingga Mei 2024, dan kedua, kompensasi beserta upah proses selama 6 bulan yang periodenya dihitung dari Mei 2024 hingga Januari 2025.

Dari kejadian tersebut, menunjukkan masih adanya ketidaksesuaian antara *das sollen* dengan *das sein*. Hukum di Indonesia telah mengatur prosedur PHK secara jelas dan tidak bisa dilakukan dengan seenaknya, namun perusahaan terkadang masih melakukan PHK sepihak tanpa mempedulikan pemenuhan hak-hak normatif para pekerjanya. Hal ini pada akhirnya menimbulkan ketidakpastian hukum sehingga merugikan para pekerja yang memiliki kondisi lebih lemah daripada pengusaha.

Permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya melatarbelakangi urgensi untuk melakukan kajian lebih mendalam mengenai aspek hukum PHK sepihak. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian yang berjudul, **Analisis**

⁵ Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Bandung, "Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Mengabulkan Sebagian Gugatan 10 Buruh Perempuan Korban PHK Sepihak PT Bapintri," <https://www.lbhbandung.or.id/pengadilan-hubungan-industrial-bandung-mengabulkan-sebagian-gugatan-9-buruh-perempuan-korban-phk-sepihak-pt-bapintri/> diakses tanggal 8 November 2025 pukul 20.35.

Yuridis Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan terhadap Pemenuhan Hak-hak Normatif Pekerja. Melalui penelitian ini, penulis bertujuan membedah secara komprehensif tiga pilar utama: pertama, kerangka regulasi yang mengatur PHK; kedua, implikasi hukum yang dihadapi pekerja akibat PHK sepihak; dan ketiga, mekanisme proteksi hukum yang dapat ditempuh pekerja, khususnya melalui litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana regulasi perundang-undangan di Indonesia mengatur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)?
2. Apa sajakah implikasi yuridis (*juridical implications*) yang timbul dari PHK sepihak oleh perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak normatif pekerja?
3. Bagaimana mekanisme proteksi hukum (*legal protection mechanism*) yang tersedia bagi pekerja yang menjadi korban PHK sepihak?

C. Tujuan Penelitian

Selaras dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini memiliki tiga tujuan utama:

1. Untuk mengetahui dan memahami regulasi perundang-undangan Indonesia mengatur Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Untuk mengetahui dan memahami ragam implikasi yuridis yang timbul dari PHK sepihak oleh perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak normatif pekerja.
3. Untuk mengetahui dan memahami bentuk-bentuk proteksi hukum yang tersedia bagi pekerja yang menjadi korban PHK sepihak.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan guna menambah wawasan dalam bidang hukum perdata, terutama dalam ranah hukum ketenagakerjaan, sehingga mengetahui bagaimana implementasi perlindungan hukum dalam praktik hubungan Industrial di Indonesia.
 - b. Studi ini diajukan guna melengkapi tugas penelitian hukum yang menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum dari Program Studi Strata 1 (S1) Ilmu Hukum, Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA).

2. Secara Praktis

- a. Bagi Masyarakat

Bagi masyarakat, terutama para pekerja, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan apa saja hak-hak normatif yang seharusnya diperoleh jika terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak, dan bagaimana perlindungan hukumnya.

b. Bagi Mahasiswa

Bagi mahasiswa, studi ini dapat dimanfaatkan sebagai *literatur* yang menguraikan regulasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia. Lebih lanjut, penelitian ini juga diharapkan memberikan wawasan komprehensif mengenai rincian hak-hak normatif yang wajib dipenuhi dan menjadi hak pekerja.

E. Terminologi

1. Analisis Yuridis

Merujuk pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata "analisis" berarti pemecahan persoalan yang diawali dengan dugaan kebenaran, sedangkan "yuridis" memiliki arti "menurut hukum". Dari kedua definisi tersebut, istilah "analisis yuridis" dapat disimpulkan sebagai sebuah metode atau usaha dalam memecahkan masalah yang berlandaskan pada aturan atau perspektif hukum.

Dalam usaha mencapai suatu keadilan, analisis yuridis memiliki peranan yang cukup penting. Melalui analisis yang dilakukan secara sistematis, hukum dapat diterapkan dengan tepat kepada para pihak yang terlibat, hal ini menjamin terlindunginya hak dan kewajiban para pihak. Analisis yuridis juga dapat mencegah penafsiran hukum yang salah, karena dilakukan secara objektif dalam mencapai keadilan. Selain itu, analisis yuridis dapat mengidentifikasi kelemahan hukum, sehingga dapat mendorong perbaikan hukum.

2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 meletakkan definisi yuridis bagi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Menurut ketentuan tersebut, PHK dimaknai sebagai sebuah terminasi (*terminasi*) hubungan kerja yang disebabkan oleh alasan tertentu, yang secara otomatis menggugurkan hak serta kewajiban di antara pihak pekerja dan pengusaha.⁶ Ada berbagai alasan yang dapat menyebabkan PHK, yang bisa datang dari kedua belah pihak. Misalnya, pengusaha dapat melakukannya karena pailit, efisiensi, pelanggaran, atau keadaan memaksa, sementara pekerja dapat melakukannya dengan mengundurkan diri atau karena habisnya durasi kontrak. Meskipun demikian, Pasal 154 angka 1 dari UU tersebut mengamanatkan sebuah prinsip fundamental. Pemerintah, pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja secara kolektif memikul tanggung jawab untuk mengupayakan segala cara demi mencegah terjadinya PHK.

3. Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Menurut Muchammad Zainal Asikin, PHK sepihak oleh pengusaha merupakan bentuk penyalahgunaan kewenangan (*misuse of power*) karena pengusaha menggunakan posisinya yang dominan untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa menghormati hak-hak pekerja.⁷ Jika PHK tidak dapat dihindari, maka pengusaha wajib merundingkan maksud pemutusan hubungan kerja dengan serikat pekerja/buruh, atau dapat langsung

⁶ Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷ Muchammad Zainal Asikin, 2015, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 92.

berunding dengan pekerjajnya apabila pekerja/buruh yang di-PHK tidak tergabung dengan serikat pekerja/buruh.⁸ Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha yang hendak mengakhiri hubungan kerja dengan pekerjajnya diwajibkan untuk mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum melakukannya.⁹ Peraturan tersebut menegaskan bahwa pengusaha sebagai pihak yang lebih kuat kedudukannya tidak dapat sewenang-wenang mem-PHK pekerjajnya, karena hal itu tentu sangat merugikan pekerja yang di-PHK secara sosial maupun ekonomi.

4. Hak Normatif Pekerja

Regulasi ketenagakerjaan (termasuk UU No. 13/2003 dan UU No. 6/2023) mewajibkan pengusaha untuk memenuhi hak-hak normatif pekerja, yakni hak-hak dasar yang dilindungi hukum.¹⁰ Hak-hak ini pada intinya terbagi menjadi dua kategori: ekonomis dan non-ekonomis. Kategori ekonomi meliputi hak atas upah, Tunjangan Hari Raya (THR), dan pesangon. Kategori non-ekonomis mencakup jaminan seperti Hak Berserikat, Hak Istirahat dan Cuti, jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), serta kepastian Hubungan Kerja.

⁸ Pasal 151 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁹ Pasal 151 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰ Hendri Wahyudi, Nurlaily, dan Triana Dewi Seroja, 2023, “Kepastian Hukum terhadap Pemenuhan Hak-Hak Normatif Pekerja Pasca Putusan Pengadilan Hubungan Industrial”, *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, Vol. 18, No. 1, hlm. 143.

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Penelitian ini mengadopsi metodologi yuridis normatif, yang pada intinya merupakan sebuah studi kepustakaan. Dalam pendekatan ini, kesimpulan ditarik dari hasil telaah dan analisis terhadap berbagai bahan literatur, seperti peraturan perundang-undangan, teori hukum, dan artikel ilmiah. Fokus analisis ini adalah untuk menjawab permasalahan utama penelitian, yaitu mengenai pekerja yang mengalami PHK secara sepihak tanpa pemenuhan hak-hak normatifnya oleh perusahaan.

2. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan spesifikasi deskriptif analitis. Penelitian ini akan mendeskripsikan permasalahan yang terjadi secara rinci dan sistematis untuk kemudian dapat ditarik kesimpulan yang lebih spesifik. Tujuannya yaitu untuk mengetahui fakta-fakta yang ada, kemudian didapatkan solusi sesuai hukum yang berlaku.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Penelitian ini sepenuhnya bergantung pada data sekunder yang bersumber dari studi kepustakaan. Pendekatan tersebut konsisten dengan metode yang dipilih, yakni yuridis normatif dengan sifat deskriptif analitis. Data sekunder dipilih karena penulis tidak melakukan penelitian langsung di lapangan, melainkan menelaah

peraturan-perundangan-undangan, literatur hukum, doktrin para ahli, serta putusan pengadilan.

b. Sumber Data

Sumber data dalam studi ini terdiri atas 3 (tiga) bahan sumber hukum, yakni:

1.) Bahan Hukum Primer

Kategori bahan hukum primer dalam studi ini, yang bersifat mengikat, mencakup serangkaian legislasi inti. Rangkaian ini meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja), Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (UU PPHI), dan ditutup dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

2.) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder, yang pada intinya adalah materi yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, turut digunakan dalam penelitian ini. Sumber-sumber tersebut meliputi doktrin-doktrin hukum dan karya ilmiah akademik. Selain itu, digunakan pula dokumen penunjang resmi, misalnya naskah akademik, penelitian relevan, serta pendapat (*opini*) dari para pakar hukum.

3.) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier digunakan untuk menjelaskan bahan primer dan sekunder, yang sumbernya meliputi KBBI, ensiklopedia hukum, media massa, dan internet yang relevan.

4. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menelaah dan mempelajari peraturan perundang-undangan, buku literatur, doktrin hukum, jurnal, artikel, serta putusan pengadilan yang relevan. Studi kepustakaan dipilih karena penelitian ini tidak melakukan observasi lapangan, melainkan fokus pada analisis bahan hukum yang tersedia.

5. Metode Analisis Data

Pada penelitian ini, metode analisis data menggunakan teknik analisis kualitatif. Penulis akan mendeskripsikan secara sistematis dan jelas mengenai ketentuan hukum positif yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja dan hak-hak normatif pekerja, serta bagaimana penerapannya dalam kasus pemutusan hubungan kerja sepihak. Setelah itu, analisis dilakukan dengan menelaah ketentuan hukum yang berlaku (peraturan perundang-undangan), doktrin hukum, dan putusan pengadilan, kemudian dikaji secara kritis untuk menemukan akibat hukum dari PHK sepihak terhadap hak-hak normatif pekerja. Data yang diperoleh tidak diolah secara statistik, melainkan dianalisis secara mendalam dengan menekankan aspek substansi hukum. Analisis ini dilakukan dengan cara

menafsirkan pasal-pasal dalam undang-undang, mengkaji teori-teori hukum, serta membandingkan dengan praktik dan putusan pengadilan.

G. Sistematika Penulisan

Mengacu pada buku pedoman penulisan hukum program sarjana (S1) Ilmu Hukum Unissula, sistematika penulisan akan dibagi menjadi 4 (empat) bab:

BAB I: Pendahuluan

Bab pembuka ini akan menyajikan konteks dan kerangka kerja penelitian. Paparan akan diawali dengan latar belakang pemilihan judul penelitian, yakni “Analisis Yuridis Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Normatif Pekerja”. Selanjutnya, akan dijabarkan pula rumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai, definisi terminologi, metode penelitian yang diterapkan, serta sistematika penelitian.

BAB II: Tinjauan Pustaka

Kerangka teoretis penelitian akan diuraikan dalam bab ini. Paparan akan mencakup tinjauan umum dan tinjauan yuridis mengenai beberapa aspek krusial. Aspek-aspek tersebut meliputi: pengertian dasar hukum ketenagakerjaan, prosedur formal pemutusan hubungan kerja, inventarisasi hak-hak normatif pekerja, serta analisis akibat hukum yang timbul dari PHK sepihak yang mengabaikan pemenuhan hak pekerja.

BAB III: Pembahasan

Bab ini menyajikan analisis dan pembahasan utama penelitian, yang difokuskan untuk menjawab secara sistematis rumusan masalah yang telah

dirumuskan. Pembahasan akan mengurai tiga isu sentral: pertama, kerangka hukum di Indonesia yang mengatur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), kedua, implikasi yuridis yang timbul dari PHK sepihak terhadap pemenuhan hak-hak normatif pekerja, dan ketiga, mekanisme proteksi hukum yang tersedia bagi pekerja yang mengalami PHK secara sepihak.

BAB IV: Penutup

Bab ini merupakan bagian penutup dari keseluruhan penelitian. Di dalamnya, penulis merumuskan kesimpulan yang ditarik dari hasil analisis dan pembahasan pada Bab III. Selain kesimpulan, bab ini juga menyajikan beberapa saran dari penulis yang relevan dengan temuan penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya merupakan seperangkat norma yang mengatur dan menyeimbangkan hubungan antara pemberi kerja dan pekerja. Selain berfungsi sebagai dasar kontraktual antara dua pihak dalam hubungan kerja, hukum ini juga memiliki dimensi publik karena berperan dalam mewujudkan kesejahteraan sosial serta melindungi pihak pekerja yang secara ekonomi lebih rentan. Dalam praktiknya, hukum ketenagakerjaan menempati posisi unik di antara ranah hukum publik dan privat, dengan sumber pengaturannya berasal dari konstitusi, undang-undang, peraturan pelaksana, perjanjian kerja, hingga putusan pengadilan.

Meskipun Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) dan peraturan pelaksanaannya telah melakukan penyempurnaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap diakui sebagai payung normatif primer. UU tersebut masih menjadi rujukan utama yang meregulasi elemen-elemen dasar hubungan kerja di Indonesia.

Ketentuan-ketentuan tersebut membingkai cakupan pengaturan mulai dari pembentukan hubungan kerja sampai dengan pengakhiran hubungan kerja (PHK), sehingga menjadi basis rujukan bagi studi akademis maupun praktik penyelesaian sengketa.

2. Tujuan dan Fungsi Hukum Ketenagakerjaan

Peningkatan kesejahteraan pekerja (yang mencakup aspek finansial, sosial, dan psikologis) serta penciptaan kondisi kerja yang adil, aman, dan sejahtera merupakan sasaran pokok dari hukum ketenagakerjaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai instrumen perlindungan. Instrumen ini dirancang untuk memastikan hak-hak pekerja dihormati oleh semua pihak, mencegah kesewenang-wenangan dari pengusaha, dan memberikan kepastian hukum atas hak serta kewajiban para pihak dalam hubungan kerja.¹¹

Secara fungsional, hukum ketenagakerjaan juga berperan sebagai instrumen pengaturan hubungan industrial yang mendorong dialog sosial (tripartit) antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Fungsi ini mendorong penyelesaian perselisihan secara nonlitigasi (bipartit, mediasi, konsiliasi) sebelum upaya litigasi ditempuh, sehingga stabilitas hubungan kerja dan produktivitas dapat lebih terjaga. Dalam konteks kebijakan negara, fungsi hukum ketenagakerjaan turut menunjang pencapaian kesejahteraan sosial melalui mekanisme jaminan sosial dan perlindungan pasca-kerja.

3. Asas-Asas Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Dalam penerapan serta penafsiran hukum ketenagakerjaan di Indonesia, terdapat sejumlah asas pokok yang menjadi landasan utama, antara lain asas kepastian hukum, asas kemitraan, asas perlindungan, asas

¹¹ Dutasena Mahardhika, dkk, 2025., "Perlindungan Hukum Dalam Sektor Ketenagakerjaan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja," *HELIUM - Journal of Health Education Law Information and Humanities* 2, no. 1, hlm 151.

keseimbangan, dan asas keadilan. Asas perlindungan menempatkan pekerja sebagai pihak yang memerlukan pengayoman hukum karena posisi tawar yang relatif lebih lemah, sehingga norma-norma yang mengikat bertujuan mengurangi ketimpangan tersebut. Asas keadilan menghendaki adanya pemerataan hak dan kewajiban, termasuk saat pengakhiran hubungan kerja. Asas kepastian hukum menuntut norma-norma yang jelas dan dapat diprediksi oleh para pihak, sementara asas keseimbangan dan kemitraan mendorong terbentuknya hubungan industrial yang kolaboratif dan berkelanjutan, bukan semata-mata kompetitif.

B. Hukum Ketenagakerjaan dalam Perspektif Hukum Islam

1. Pengertian Hukum Islam

Hukum Islam didefinisikan sebagai seperangkat hukum yang diwahyukan oleh Allah SWT melalui Nabi Muhammad SAW, yang berfungsi sebagai pedoman hidup bagi umat manusia demi mencapai keselamatan, baik di dunia maupun di akhirat. Secara esensial, Hukum Islam memuat norma-norma yang ketentuannya berasal dari Allah SWT dan Rasul-Nya, sebagaimana terkandung dalam Al-Qur'an dan Hadis. Hukum-hukum ini wajib dipedomani oleh umat Islam untuk mengatur dan menertibkan seluruh aspek kehidupan mereka. Dengan demikian, Hukum Islam merupakan sistem hukum yang berakar dan tidak terpisahkan dari ajaran agama Islam itu sendiri.¹²

¹² Trubus Wahyudi, 2025, *Hukum Islam Dalam Sistem Hukum Di Indonesia Segi Teori, Keberlakuan, Pengembangan, dan Implementasinya*, (CV. Yudhistt Fateeh), Cetakan Pertama, Demak, hlm 9.

Hukum Islam tidak hanya berfungsi sebagai seperangkat aturan yang bersifat legal-formal, tetapi juga mencakup dimensi moral, spiritual, dan sosial yang membimbing umat manusia menuju kehidupan yang seimbang dan harmonis. Dalam perspektif yang lebih luas, Hukum Islam merupakan manifestasi dari kehendak Ilahi yang diwujudkan melalui prinsip-prinsip syariat, yang bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan (*maqāṣid al-syarī'ah*) dan mencegah terjadinya kerusakan (*mafsadah*) dalam kehidupan. Syariat yang menjadi fondasi Hukum Islam mengandung lima tujuan utama, yaitu menjaga agama (*ḥifẓ al-dīn*), menjaga jiwa (*ḥifẓ al-nafs*), menjaga akal (*ḥifẓ al-'aql*), menjaga keturunan (*ḥifẓ al-nasl*), dan menjaga harta (*ḥifẓ al-māl*). Kelima prinsip ini menjadi kerangka dasar dalam pembentukan, penerapan, serta penafsiran terhadap hukum-hukum Islam baik yang bersifat qat'i (pasti) maupun ijthadi (hasil pemikiran).

Lebih jauh lagi, Hukum Islam bersifat komprehensif karena mengatur seluruh aspek kehidupan manusia, mulai dari hubungan individu dengan Tuhan (ibadah), hubungan antarindividu dalam ranah sosial (muamalah), hingga etika dan moralitas pribadi. Dalam bidang muamalah, misalnya, Hukum Islam menekankan keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab dalam seluruh aktivitas sosial dan ekonomi, sehingga dapat menciptakan tatanan masyarakat yang berkeadilan dan beradab. Sementara dalam ranah ibadah, Hukum Islam membentuk kesadaran spiritual dan disiplin diri sebagai wujud ketaatan kepada Allah SWT.

Hukum Islam juga memiliki karakteristik fleksibilitas dan adaptabilitas yang kuat melalui konsep ijtihad. Ketika Al-Qur'an dan Hadis tidak memberikan ketentuan secara rinci terhadap suatu persoalan kontemporer, ulama memiliki kewenangan melakukan penalaran hukum berdasarkan kaidah-kaidah ushul fikih untuk menghasilkan hukum yang relevan dengan kondisi zaman. Dengan demikian, Hukum Islam tidak bersifat statis, tetapi dinamis serta mampu menyesuaikan diri terhadap perkembangan masyarakat sepanjang tetap berada dalam koridor maqasid al-syariah.

Selain itu, kedudukan Hukum Islam sebagai sistem hukum memiliki dimensi sosial yang signifikan. Ia bukan hanya mengatur hubungan manusia dengan penciptanya, tetapi juga membangun relasi sosial yang harmonis, menghilangkan ketidakadilan, menegakkan hak-hak individu, dan menciptakan ketertiban dalam masyarakat. Prinsip keadilan (*al-'adalah*) menjadi pilar utama dalam penerapan hukum, sehingga setiap ketentuan hukum dimaksudkan untuk menghilangkan segala bentuk penindasan, eksploitasi, maupun ketidaksetaraan.

Dengan karakteristiknya yang bersumber dari wahyu, mengandung nilai-nilai universal, serta memiliki mekanisme interpretasi melalui ijtihad, Hukum Islam tidak hanya berperan sebagai aturan normatif, melainkan juga sistem nilai yang membentuk peradaban dan identitas umat Islam. Oleh karena itu, Hukum Islam dipandang bukan sekadar hukum yang mengatur perbuatan manusia, tetapi juga sebagai jalan hidup (*way of life*) yang

mencakup tata nilai, etika, dan tata sosial yang menyeluruh demi terwujudnya kemaslahatan bagi seluruh umat manusia.

Al-Qur'an dan Hadits, sebagai sumber utama Hukum Islam, meletakkan prinsip-prinsip umum yang bersifat *universal*, terutama dalam aspek *mu'amalah*. Kaidah-kaidah umum ini pada dasarnya tidak memberikan rincian teknis atas segala peristiwa yang timbul di tengah masyarakat. Hal ini menjadi catatan penting, sebab masyarakat sendiri terus mengalami perkembangan dan menghadapi problematika yang kian kompleks.¹³ Hukum Islam memiliki pandangan yang sangat komprehensif terhadap hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Dalam kerangka ajaran Islam, hubungan kerja dipandang bukan semata-mata sebagai hubungan ekonomi yang menekankan pertukaran tenaga dengan imbalan upah, tetapi sebagai *'aqd al-ijārah*, yaitu akad sewa-menyewa jasa yang dilandasi prinsip keadilan (*'adl*), kejujuran (*ṣidq*), dan tanggung jawab (*mas'uliyah*). Prinsip-prinsip tersebut berakar kuat pada tujuan hukum Islam (*maqāṣid al-syarī'ah*), yaitu mewujudkan kemaslahatan (*maṣlahah*) dan menghindari kemudharatan (*mafsadah*) bagi manusia, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan.

Tujuan fundamental hukum Islam secara umum adalah untuk menciptakan kesejahteraan dan kebahagiaan hidup manusia, baik dalam konteks duniawi maupun ukhrawi (akhirat). Untuk mencapai sasaran

¹³ Trubus Wahyudi, 2024, Hukum Islam dalam Sistem Hukum Nasional (Teori Penerapan, Pengembangan dan Implementasi di Indonesia), *Sultan Agung Notary Law Review*, hal 77.

tersebut, hukum Islam beroperasi dengan prinsip mengambil segala yang bermanfaat sekaligus menolak segala hal yang tidak berguna (*mudarat*) bagi kehidupan.¹⁴

Dalam Islam, setiap bentuk pekerjaan dihargai tinggi karena merupakan sarana aktualisasi diri dan kontribusi sosial. Rasulullah SAW menegaskan bahwa bekerja adalah bentuk ibadah, sebagaimana sabdanya: *“Tidak ada makanan yang lebih baik daripada hasil kerja tangan sendiri.”* (HR. Bukhari).¹⁵ Hadis ini menunjukkan bahwa Islam menempatkan pekerja pada posisi mulia, dan upah yang diterima adalah hak normatif yang tidak boleh ditunda atau dikurangi secara zalim. Hal ini juga sejalan dengan hadis lain: *“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.”* (HR. Ibnu Majah).¹⁶

Kedua hadis tersebut menegaskan bahwa dalam perspektif Islam, upah merupakan hak yang melekat secara moral dan hukum. Menunda pembayaran upah atau memperlakukan pekerja secara tidak manusiawi merupakan pelanggaran terhadap prinsip keadilan sosial yang diajarkan Islam.

2. Prinsip-prinsip Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam

Prinsip hukum ketenagakerjaan Islam mencakup beberapa aspek fundamental, yaitu:

¹⁴*Ibid*, hlm 76.

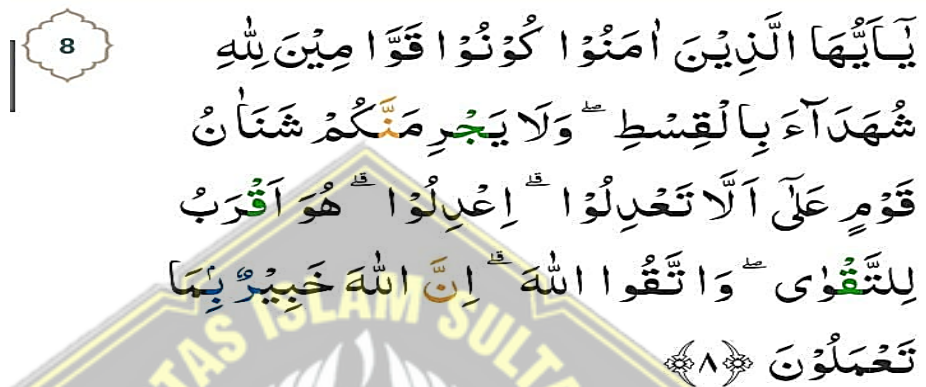
¹⁵ HR. Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, Kitab al-Buyu', Hadis No. 2072.

¹⁶ HR. Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Kitab al-Ahkam, Hadis No. 2443.

a. Prinsip Keadilan ('Adl)

Islam menegaskan pentingnya keadilan dalam hubungan kerja.

Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Ma'idah ayat 8:



Q.S Al-Ma'idah Ayat 8 (Sumber: Aplikasi Al-Qur'an Indonesia)

Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak (kebenaran) karena Allah (dan) saksi-saksi (yang bertindak) dengan adil. Janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlakulah adil karena (adil) itu lebih dekat pada takwa. Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.

Dalam praktiknya, pemberi kerja wajib memberikan upah yang layak, sedangkan pekerja harus melaksanakan tugas dengan jujur dan profesional.

b. Prinsip Kemaslahatan (Maslahah)

Tujuan utama syariat Islam adalah menciptakan kemaslahatan bagi umat manusia. Dalam hubungan kerja, kemaslahatan tercermin dalam penciptaan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan sejahtera. Menurut Ahmad Azhar Basyir, prinsip *maslahah* mengandung arti bahwa segala kebijakan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk kebaikan bersama,

bukan hanya untuk kepentingan pengusaha.¹⁷ Dengan demikian, PHK sepihak yang merugikan pekerja bertentangan dengan prinsip kemaslahatan dan keadilan Islam.

c. Prinsip Tanggung Jawab (Mas'ulliyah)

Tanggung jawab merupakan bagian integral dari ajaran Islam. Dalam konteks hubungan kerja, tanggung jawab berlaku timbal balik antara pekerja dan pengusaha. Pengusaha bertanggung jawab atas kesejahteraan pekerja, sedangkan pekerja bertanggung jawab melaksanakan tugas dengan amanah.¹⁸ Prinsip ini menciptakan keseimbangan yang harmonis antara hak dan kewajiban kedua belah pihak.

d. Prinsip Amanah

Amanah menjadi karakter moral utama dalam hukum Islam. Pekerja wajib melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, sementara pemberi kerja wajib memenuhi janji dan memberikan upah sesuai perjanjian. QS. Al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدُهُمَا يَا بَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ
مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

¹⁷ Ahmad Azhar Basyir, 2020, *Etika Islam dalam Hubungan Kerja*, UII Press, Yogyakarta, hlm. 44.

¹⁸ M. Quraish Shihab, 2021, *Wawasan Al-Qur'an: Tafsir Tematik atas Pelbagai Persoalan Umat*, Lentera Hati, Jakarta, hlm. 275.

Q.S Al Qashash Ayat 26 (Sumber: Aplikasi Al-Qur'an Indonesia)

“Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.

3. Hak dan Kewajiban dalam Perspektif Hukum Islam

Dalam hukum Islam, pekerja (*ajir*) memiliki hak atas imbalan (upah) sesuai dengan akad kerja yang disepakati. Imbalan tersebut harus jelas jumlahnya, waktu pembayarannya, dan tidak boleh ditunda tanpa alasan yang sah. Menurut Wahbah az-Zuhaili, ketidakjelasan dalam penentuan upah termasuk dalam *gharar*, yang menyebabkan akad menjadi tidak sah menurut hukum Islam.¹⁹ Jika pekerja lalai atau tidak menjalankan tugasnya, maka pemberi kerja memiliki hak untuk mengurangi atau tidak membayar upah tertentu, sejauh sesuai prinsip keadilan dan tidak bersifat sewenang-wenang.²⁰

4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Perspektif Hukum Islam

Pemutusan hubungan kerja dalam Islam tidak dikenal sebagai tindakan sepihak tanpa alasan yang adil. Akad kerja dapat berakhir jika masa kerja telah selesai, pekerja tidak mampu melaksanakan kewajiban, atau terjadi pelanggaran berat terhadap akad. Namun, Islam menolak keras tindakan sewenang-wenang yang merugikan salah satu pihak.

¹⁹ Wahbah az-Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*, hlm. 5245.

²⁰ Fathurrahman Djamil, 2021, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 66.

PHK sepihak tanpa dasar yang sah merupakan bentuk *zulm* (kezaliman) dan dilarang dalam Islam. Dalam hal pengusaha ingin menghentikan hubungan kerja karena alasan efisiensi atau penurunan produksi, maka harus dilakukan dengan prinsip musyawarah dan memberikan kompensasi yang layak. Prinsip ini menunjukkan bahwa Islam mengedepankan keseimbangan antara hak pengusaha dan hak pekerja, serta menjamin terciptanya keadilan sosial.

5. Relevansi Prinsip Hukum Islam terhadap Hukum Ketenagakerjaan Nasional

Sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia dibangun di atas dasar Pancasila dan UUD 1945, yang pada hakikatnya memiliki kesamaan nilai dengan ajaran hukum Islam. Kedua sistem hukum tersebut menempatkan keadilan, kesejahteraan, dan penghormatan terhadap martabat manusia sebagai prinsip utama.

Dengan demikian, penerapan hukum ketenagakerjaan nasional sejalan dengan prinsip Islam dalam menjamin keadilan dan kesejahteraan pekerja. Penerapan nilai-nilai Islam ke dalam praktik ketenagakerjaan nasional dapat memperkuat moralitas dalam hubungan industrial, terutama dalam mencegah praktik PHK sepihak dan pelanggaran terhadap hak normatif pekerja.

C. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Berakhirnya kekuatan hukum atas perjanjian kerja yang sebelumnya mengikat pekerja dan pengusaha adalah esensi utama dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Peristiwa ini, yang merupakan aspek penting dalam dinamika hubungan industrial, didefinisikan secara yuridis dalam Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003. Menurut pasal tersebut, PHK adalah penghentian hubungan kerja akibat alasan spesifik yang menyebabkan berakhirnya hak serta tanggung jawab timbal balik.

Menurut pandangan Lalu Husni, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan tindakan hukum yang memiliki konsekuensi bagi kedua belah pihak, yakni pekerja dan pengusaha.²¹ PHK dapat muncul karena berbagai sebab, seperti berakhirnya masa perjanjian kerja, pelanggaran terhadap ketentuan kontrak, kebutuhan efisiensi perusahaan, atau alasan lain yang diakui oleh hukum.

Dalam praktiknya, PHK dapat dibedakan menjadi dua kategori utama, yaitu PHK yang sah (*legitimate termination*) dan PHK yang tidak sah (*unlawful termination*). PHK yang sah dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum, seperti karena pekerja melanggar disiplin berat, perusahaan pailit, atau berakhirnya masa kontrak. Sementara PHK yang tidak sah biasanya dilakukan tanpa alasan yang jelas atau tanpa mengikuti prosedur hukum, seperti PHK sepihak oleh pengusaha tanpa pemberitahuan atau kesepakatan dengan pekerja.

²¹ Lalu Husni, 2021, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 67.

Upaya untuk menyeimbangkan kepentingan pengusaha dengan perlindungan hak-hak pekerja juga menjadi fokus dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Untuk mencapai keseimbangan tersebut, regulasi ini mengelaborasi secara rinci jenis-jenis PHK dan berbagai prasyarat yang harus dipatuhi pengusaha. Sebagai contoh, peraturan ini menegaskan kewajiban pengusaha untuk memberikan alasan PHK secara tertulis. Lebih lanjut, ditekankan pula kewajiban untuk membayar kompensasi yang proporsional dengan masa kerja pekerja.

Penyebab utama terjadinya PHK di Indonesia adalah ketidakseimbangan kekuatan tawar antara pekerja dan pengusaha, serta lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan.²² Kondisi ini mengakibatkan banyak PHK dilakukan tanpa melalui prosedur yang sah dan sering kali merugikan pihak pekerja. Secara konseptual, pengertian PHK tidak hanya dipahami sebagai tindakan administratif, tetapi juga sebagai peristiwa hukum yang membawa konsekuensi terhadap hak-hak pekerja. Teori hubungan kerja menurut Abdul Khakim menjelaskan bahwa hubungan kerja tidak semata-mata karena hubungan ekonomi, melainkan juga hubungan sosial dan moral.²³

D. Pengertian Hak Normatif Pekerja

Hak normatif merupakan seperangkat hak dasar yang secara otomatis dimiliki oleh setiap pekerja sebagai konsekuensi dari hubungan kerja, dan wajib

²² Dwi Hartati, 2023, "Ketidakseimbangan Kekuatan Tawar dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia," *Jurnal Hukum Lex Privatum*, Vol. 11 No. 1, hlm. 29.

²³ Abdul Khakim, 2022, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 48.

dipenuhi oleh pengusaha sesuai ketentuan hukum. Salah satu dasar hukumnya tercantum dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hak tersebut diwujudkan dalam berbagai bentuk perlindungan, seperti pemberian upah yang adil, lingkungan kerja yang aman, jaminan sosial ketenagakerjaan, dan pengaturan jam kerja yang manusiawi.

Abdul Khakim mengajukan pembedaan (klasifikasi) atas hak-hak normatif pekerja, yang ia kelompokkan menjadi dua sifat yaitu ekonomis dan non-ekonomis.²⁴ Hak ekonomis meliputi hak-hak yang dapat diukur dengan uang, seperti upah, tunjangan, dan pesangon. Sedangkan hak non-ekonomis meliputi hak-hak yang tidak dapat diukur dengan nilai finansial, seperti hak atas rasa aman, keadilan, dan penghormatan terhadap martabat manusia. Kedua jenis hak ini saling berkaitan karena keduanya bertujuan untuk menjamin kesejahteraan dan keadilan bagi pekerja.

Menurut Lalu Husni, hak-hak normatif pekerja merupakan kewajiban hukum yang tidak dapat ditawar.²⁵ Ketidakpatuhan pengusaha dalam memenuhi hak-hak dasar pekerja dapat menimbulkan konsekuensi serius, baik dalam bentuk terganggunya keharmonisan hubungan kerja maupun sanksi hukum yang diberlakukan oleh negara. Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan hak normatif bukan sekadar kewajiban moral, tetapi juga tanggung jawab hukum

²⁴ *Ibid*, hlm. 72.

²⁵ Lalu Husni, *Op Cit*, hlm. 84.

yang wajib ditaati. Bentuk pelanggaran yang sering terjadi meliputi keterlambatan pembayaran upah, pemberian upah di bawah standar minimum, hingga pengabaian hak cuti dan jaminan sosial. Dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang belum sepenuhnya mematuhi ketentuan tersebut, terutama pada sektor informal dan usaha kecil.

Penelitian oleh Nanda Sari dalam *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan* tahun 2022 menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap hak-hak normatif pekerja masih marak terjadi di Indonesia, terutama dalam bentuk pemberian upah di bawah upah minimum dan pengabaian terhadap hak jaminan sosial tenaga kerja.²⁶ Kondisi ini disebabkan oleh lemahnya pengawasan ketenagakerjaan serta kurangnya kesadaran hukum dari pengusaha. Oleh karena itu, negara bertanggung jawab dalam memperkuat sistem pengawasan dan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan agar hak-hak normatif pekerja dapat terlindungi secara efektif.

Hak-hak normatif pekerja tidak hanya diakui oleh hukum nasional, tetapi juga oleh standar internasional. Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 tentang Pengupahan yang Sama bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan serta Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan menegaskan pentingnya perlakuan adil dan nondiskriminatif di tempat kerja.²⁷ Indonesia sebagai negara anggota ILO memiliki kewajiban untuk menerapkan standar-standar tersebut dalam sistem hukumnya. Dengan

²⁶ Nanda Sari, 2022, "Pelaksanaan Hak Normatif Pekerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia," *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, Vol. 9, No. 2, hlm. 56.

²⁷ International Labour Organization (ILO), *Convention No. 100 and No. 111*, Geneva, 1951 dan 1958.

demikian, pemenuhan hak normatif pekerja menjadi wujud dari pelaksanaan prinsip keadilan sosial dan penghormatan terhadap hak asasi manusia.

E. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Salah satu pijakan yuridis dalam upaya melindungi pekerja terdapat pada Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal tersebut menegaskan hak setiap pekerja untuk mendapatkan perlindungan atas kesehatan kerja, keselamatan, serta penghormatan terhadap moral dan martabat manusia. Ketentuan ini menjadi elemen penting dalam membangun sistem ketenagakerjaan yang adil, seimbang, dan manusiawi antara pekerja dengan pengusaha. Secara prinsip, perlindungan ini juga sejalan dengan asas negara hukum yang menekankan pentingnya keadilan, kemanfaatan, dan kepastian bagi setiap individu yang bekerja.

Imam Soepomo mengemukakan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja mencakup tiga ranah utama, yaitu perlindungan sosial, teknis, dan ekonomi.²⁸ Perlindungan ekonomi mencakup jaminan terhadap penghasilan dan hak-hak normatif seperti upah dan tunjangan. Perlindungan sosial berhubungan dengan jaminan sosial tenaga kerja seperti asuransi kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan hari tua. Sementara perlindungan teknis meliputi upaya pencegahan terhadap bahaya kerja dan penerapan standar keselamatan kerja. Ketiga bentuk perlindungan tersebut saling berkaitan dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja.

²⁸ Imam Soepomo, 2021, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Djambatan, Jakarta, hlm. 99.

Dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja umumnya terbagi ke dalam dua jenis utama yaitu, perlindungan yang bersifat pencegahan (preventif) dan perlindungan yang bersifat penindakan (represif). Kedua bentuk perlindungan ini saling melengkapi untuk memastikan hak-hak pekerja tetap terpenuhi dan terlindungi dari potensi pelanggaran.²⁹ Perlindungan hukum preventif merupakan upaya pencegahan terjadinya pelanggaran hak pekerja melalui pengaturan dan pengawasan oleh pemerintah, seperti penerapan peraturan pengupahan dan keselamatan kerja. Sementara perlindungan hukum represif diberikan setelah terjadi pelanggaran, melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau pemberian sanksi kepada pelaku pelanggaran.

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pekerja yang mengalami pelanggaran hak, termasuk akibat pemutusan hubungan kerja sepihak, dapat menempuh mekanisme penyelesaian melalui empat tahapan, yaitu: (1) perundingan bipartit, (2) mediasi, (3) konsiliasi atau arbitrase, dan (4) gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Mekanisme ini memberikan sarana hukum bagi pekerja untuk memperoleh keadilan dan pemulihan haknya sesuai dengan prosedur yang telah diatur.

Efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja masih menghadapi tantangan, terutama karena lemahnya penegakan hukum dan keterbatasan akses

²⁹ Abdul Khakim, *Op Cit*, hlm. 81.

pekerja terhadap bantuan hukum.³⁰ Banyak pekerja yang tidak memahami mekanisme pengaduan atau enggan melaporkan pelanggaran karena takut kehilangan pekerjaan. Oleh karena itu, perlu adanya peran aktif pemerintah dan serikat pekerja dalam memberikan edukasi serta pendampingan hukum kepada pekerja.

Selain perlindungan hukum formal, sistem ketenagakerjaan Indonesia juga mengenal konsep perlindungan hukum substantif, yaitu perlindungan yang bersumber dari asas keadilan sosial dan prinsip kemanusiaan.³¹ UUD 1945, khususnya Pasal 27 ayat (2), menegaskan komitmen negara dalam menjamin kesempatan bekerja bagi seluruh warga serta memastikan taraf hidup yang pantas dan manusiawi. Ketentuan ini menjadi fondasi konstitusional bagi perlindungan tenaga kerja, agar hubungan industrial berjalan adil dan bebas dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha.

Menurut Lalu Husni, perlindungan hukum terhadap pekerja juga harus mencakup aspek keadilan distributif, yaitu pembagian hasil kerja yang proporsional sesuai dengan kontribusi pekerja terhadap perusahaan.³² Konsep ini sejalan dengan pandangan Aristoteles tentang keadilan yang menekankan keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan kewajiban negara yang bersifat menyeluruh, mencakup aspek preventif, represif, dan substantif.

³⁰ Dini Rachmawati, 2023, "Efektivitas Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Jurnal Hukum Lex Renaissance*, Vol. 8 No. 1, hlm. 24.

³¹ Sri Rahayu, 2024, *Asas Keadilan Sosial dalam Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish, Yogyakarta, hlm. 54.

³² Lalu Husni, *Op Cit*, hlm. 92.

Perlindungan ini bertujuan untuk menjamin keadilan dan kesejahteraan pekerja sebagai bagian dari pembangunan nasional yang berkelanjutan.



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Regulasi perundang-undangan di Indonesia mengatur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Gambaran Umum Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Indonesia

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi salah satu isu krusial dalam dunia ketenagakerjaan yang kerap memunculkan perselisihan antara pihak pekerja dan pemberi kerja. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, PHK tidak semata-mata dianggap sebagai tindakan administratif perusahaan, melainkan sebagai peristiwa hukum yang secara resmi mengakhiri hubungan kerja dan menimbulkan konsekuensi terhadap hak serta kewajiban kedua belah pihak. Karena itu, pengaturan mengenai prosedur dan dasar hukum PHK harus dirancang dengan memperhatikan asas keadilan, kepastian hukum, serta perlindungan bagi pekerja yang berada dalam posisi lebih rentan dalam hubungan industrial.³³

Secara hukum, dasar pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia tidak berdiri pada satu peraturan tunggal, melainkan terbentuk dari rangkaian regulasi yang saling melengkapi dalam sistem ketenagakerjaan nasional. Akar filosofisnya berawal dari UUD 1945, di mana negara menegaskan perannya dalam menjamin hak warga untuk bekerja serta memperoleh penghidupan yang layak. Prinsip tersebut

³³ Adrian Sutedi, 2020, *Hukum Perburuahan di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 115.

kemudian menjadi arah bagi penyusunan berbagai peraturan pelaksana yang mengatur perlindungan dan keseimbangan hubungan antara pekerja dan pengusaha.

Landasan hukum utama yang menjabarkan pengaturan teknis mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Perlu dicatat bahwa berbagai ketentuan dalam UU tersebut kini telah disempurnakan atau diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja). Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 UU Ketenagakerjaan mengatur secara rinci mengenai ketentuan PHK, mulai dari alasan yang dibenarkan, mekanisme pemberitahuan, hingga hak-hak pekerja yang timbul akibat PHK.

Salah satu asas utama dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia adalah larangan bagi pengusaha untuk melakukan PHK secara sepihak tanpa melalui proses penyelesaian yang sah. Upaya untuk menghindari terjadinya PHK merupakan prioritas utama yang harus ditempuh terlebih dahulu oleh semua pihak. Amanat ini didasarkan pada ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, apabila PHK menjadi langkah yang tidak terhindarkan, pelaksanaannya harus berlandaskan alasan yang dapat dibenarkan secara hukum.

Dalam konteks praktik, peraturan ketenagakerjaan masih menghadapi tantangan signifikan dalam implementasinya, terutama terkait PHK sepihak oleh perusahaan yang mengabaikan prosedur hukum yang berlaku. Data

dari Kementerian Ketenagakerjaan dan laporan Mahkamah Agung menunjukkan bahwa PHK masih menjadi jenis perselisihan hubungan industrial yang paling dominan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Hal ini mencerminkan adanya kesenjangan yang serius antara regulasi normatif (seperti yang diatur dalam UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021) dengan realitas pelaksanaannya di lapangan, terutama dalam melindungi hak-hak pekerja.

Secara keseluruhan, regulasi mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia sebenarnya telah memiliki dasar hukum yang cukup lengkap dan terstruktur. Namun, keberhasilannya dalam melindungi pekerja sangat ditentukan oleh sejauh mana penegakan hukum berjalan efektif serta kesadaran para pihak dalam hubungan industrial untuk menaati hak dan kewajiban masing-masing. Karena itu, kajian mendalam terhadap ketentuan hukum dan implementasi PHK di lapangan menjadi penting guna memastikan prinsip keadilan dan perlindungan tenaga kerja benar-benar diterapkan dalam praktik.

2. Regulasi Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hukum Positif di Indonesia

Dasar normatif tertinggi pengaturan PHK adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Dalam Pasal 28D ayat (2) ditegaskan bahwa *“setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”* Norma

ini menegaskan kewajiban negara untuk menjamin hak atas pekerjaan yang adil dan layak, termasuk perlindungan ketika hubungan kerja berakhir.

Ketentuan operasional mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja) dan dijabarkan lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dalam semangat perlindungan terhadap pekerja, Pasal 151 ayat (1) yang merupakan perubahan dari UU Ketenagakerjaan secara tegas mengatur bahwa pengusaha, pekerja, dan Pemerintah wajib mengupayakan agar PHK dapat dihindari.

Pasal 153 UU Ketenagakerjaan memberikan larangan bagi pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan tertentu, seperti karena pekerja menikah, hamil, menjalankan ibadah, atau mengajukan pengaduan atas pelanggaran hukum oleh pengusaha. Ketentuan ini memperlihatkan adanya dimensi keadilan substantif dalam hukum ketenagakerjaan yang menolak diskriminasi terhadap pekerja.

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang, mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mengalami sejumlah penyesuaian substansial. Regulasi baru ini merevisi beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, terutama yang berkaitan dengan dasar dilakukannya PHK serta perhitungan hak kompensasi bagi pekerja.

PP 35/2021 secara lebih rinci mengatur tata cara PHK, mulai dari kewajiban pemberitahuan secara tertulis, jangka waktu penyampaian, hingga kewajiban perusahaan untuk melibatkan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam kasus tertentu. Ketentuan ini, terutama yang diatur dalam Pasal 37, mewajibkan pengusaha memberitahukan maksud dan alasan PHK secara tertulis.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mengatur tentang mekanisme penyelesaian sengketa dalam hubungan industrial berfungsi sebagai dasar hukum bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. Melalui ketentuan ini, pekerja diberikan ruang untuk menempuh jalur hukum dalam memperjuangkan hak-haknya melalui prosedur penyelesaian perselisihan yang telah ditetapkan oleh negara. UU ini menetapkan tiga tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu, perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja, mediasi atau konsiliasi oleh pihak ketiga (dinas tenaga kerja), dan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) apabila tahap sebelumnya gagal. Pengaturan ini menunjukkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia menganut prinsip *due process of law*, yakni setiap PHK harus melalui prosedur hukum yang adil dan transparan sebelum dinyatakan sah. Dengan demikian, pengusaha tidak dapat serta merta mengakhiri hubungan kerja tanpa alasan yang sah dan tanpa melalui mekanisme hukum yang diatur.

Dalam praktiknya, implementasi peraturan tersebut seringkali menimbulkan persoalan. Berbagai laporan dan studi kasus menunjukkan

bahwa sebagian besar kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) terjadi karena pengusaha mengabaikan kewajiban pemberitahuan tertulis atau tidak melaksanakan upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi sebelum PHK dilaksanakan. Hal ini secara jelas menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi normatif dengan realitas di lapangan, serta perlunya peningkatan peran pemerintah dalam melakukan pengawasan terhadap kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan PHK.

Oleh karena itu, meskipun secara normatif regulasi PHK dalam hukum positif Indonesia sudah cukup komprehensif, efektivitasnya sangat bergantung pada penegakan hukum yang konsisten serta peran aktif lembaga pengawasan ketenagakerjaan.

B. Implikasi Yuridis Yang Timbul Dari Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Normatif Pekerja

1. PHK Sepihak dan Perlindungan Hak Normatif Pekerja dalam Hukum Positif Indonesia

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan salah satu aspek paling krusial dalam hubungan industrial karena menyangkut kelangsungan mata pencaharian pekerja dan stabilitas usaha pengusaha. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, PHK sepihak adalah tindakan pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa persetujuan pekerja dan tidak melalui mekanisme yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Tindakan ini

tidak hanya menimbulkan persoalan yuridis, tetapi juga berdampak pada pemenuhan hak-hak normatif pekerja yang seharusnya dijamin oleh negara melalui perangkat hukum positif.³⁴

Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 meletakkan jaminan konstitusional utama bagi pekerja di Indonesia. Kedua pasal ini secara spesifik menegaskan hak setiap warga negara atas pekerjaan serta hak untuk memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Prinsip ini menegaskan bahwa setiap tindakan PHK harus dilakukan dengan memperhatikan asas keadilan, kepastian hukum, dan kemanusiaan yang beradab.

Secara normatif, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) menjadi dasar hukum utama yang mengatur mekanisme PHK. Dalam Pasal 151 ayat (1), dinyatakan bahwa pengusaha, pekerja, dan pemerintah wajib mengupayakan agar PHK dapat dihindari, menunjukkan bahwa PHK merupakan langkah terakhir (*ultimum remedium*).

Namun, setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, ketentuan mengenai PHK mengalami perubahan signifikan, khususnya terkait alasan yang membenarkan pengusaha melakukan PHK serta formula perhitungan pesangon. Melalui peraturan turunannya, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pemerintah menegaskan bahwa PHK dapat dilakukan dengan alasan tertentu, seperti

³⁴ Abdul Khakim, *Op Cit*, hlm. 54.

efisiensi, pelanggaran berat, atau perusahaan pailit, meskipun demikian pengusaha tetap diwajibkan memberikan kompensasi sesuai peraturan.

Dalam konteks ini, Pasal 37 PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur bahwa pengusaha wajib memberitahukan maksud dan alasan PHK secara tertulis kepada pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa aspek prosedural, termasuk kewajiban pemberitahuan, menjadi bagian tak terpisahkan dari keabsahan PHK. Artinya, sekalipun alasan PHK sah menurut hukum, apabila prosedurnya dilanggar dan tidak ada penetapan PHI, maka PHK tersebut tetap dianggap tidak sah secara hukum. Menurut Lalu Husni, pelanggaran terhadap prosedur PHK dapat menimbulkan akibat hukum yang kompleks, tidak hanya bagi pekerja (kehilangan penghasilan dan jaminan sosial) tetapi juga bagi pengusaha (kewajiban membayar pesangon yang lebih besar, pemulihan hubungan kerja, atau sanksi administratif).³⁵

Di sisi lain, teori akibat hukum yang dikemukakan oleh Hans Kelsen menyatakan bahwa setiap tindakan hukum membawa akibat hukum yang telah ditentukan oleh norma hukum itu sendiri. Menurut Kelsen, suatu tindakan yang tidak sesuai dengan norma yang berlaku akan menimbulkan akibat hukum berupa sanksi. Dengan demikian, PHK sepihak tanpa dasar hukum yang sah menimbulkan akibat hukum berupa kewajiban bagi pengusaha untuk memulihkan hak-hak pekerja, baik dalam bentuk pembayaran kompensasi maupun pemulihan status kerja.

³⁵ Lalu Husni, *Op Cit*, hlm. 132.

Dalam praktik hubungan industrial di Indonesia, banyak kasus PHK sepihak yang terjadi karena alasan efisiensi atau restrukturisasi perusahaan, tetapi dilakukan tanpa prosedur yang benar. Berbagai studi kasus dan laporan perselisihan menunjukkan bahwa mayoritas kasus PHK sepihak terjadi karena pengusaha tidak melibatkan pekerja dalam proses perundingan atau tidak melakukan pemberitahuan tertulis sebagaimana diwajibkan oleh PP 35/2021. Majelis Hakim dalam beberapa putusannya telah menegaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan adalah tidak sah apabila melanggar prosedur formal dan material. Selain itu, Hakim juga menemukan bahwa hak-hak yang ditawarkan perusahaan dalam proses PHK tersebut seringkali tidak sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku. Prinsip ini, misalnya, diterapkan dalam Putusan PHI Bandung Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Bdg. Dalam kasus tersebut, 9 buruh perempuan (dengan masa kerja rata-rata di atas 12 tahun) diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan per 1 Maret 2024. Prosedur PHK ini dinyatakan cacat hukum karena pemberitahuan hanya disampaikan melalui pesan WhatsApp dan mengabaikan ketentuan formil dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Masih lemahnya kesadaran hukum di kalangan pengusaha mengenai kewajiban perlindungan hak pekerja setidaknya tercermin dalam kasus ini³⁶

³⁶ Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Bandung, "Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Mengabulkan Sebagian Gugatan 10 Buruh Perempuan Korban PHK Sepihak PT Bapintri," <https://www.lbhbandung.or.id/pengadilan-hubungan-industrial-bandung-mengabulkan-sebagian-gugatan-9-buruh-perempuan-korban-phk-sepihak-pt-bapintri/> diakses 8 November 2025 pkl 21.45.

Akibat putusan hakim, perusahaan dibebani serangkaian kewajiban finansial yang harus dibayarkan lunas dan tunai (tanpa dicicil). Kewajiban tersebut mencakup pelunasan upah tertunggak (Maret s.d. Mei 2024) serta pembayaran hak kompensasi dan upah proses selama 6 bulan (Mei 2024 s.d. Januari 2025). Seluruh kewajiban ini merupakan konsekuensi yuridis dari penetapan majelis hakim yang menyatakan hubungan kerja 10 buruh perempuan itu telah berakhir sejak Mei 2024.

2. Hak-Hak Normatif Pekerja dan Perhitungannya Menurut Undang-Undang

Menurut UU No. 6 Tahun 2023 dan PP Nomor 35 Tahun 2021, hak-hak pekerja ketika terjadi PHK terdiri dari tiga komponen utama, yaitu:

a. Uang Pesangon (UP)

Pesangon adalah kompensasi utama bagi pekerja yang di-PHK.

Besaran uang pesangon diatur dalam Pasal 40 PP 35 Tahun 2021, yaitu:

Masa Kerja	Besaran Pesangon
< 1 tahun	1 bulan upah
1–2 tahun	2 bulan upah
2–3 tahun	3 bulan upah
3–4 tahun	4 bulan upah
4–5 tahun	5 bulan upah
5–6 tahun	6 bulan upah
Masa Kerja	Besaran Pesangon
< 1 tahun	1 bulan upah
6–7 tahun	7 bulan upah
7–8 tahun	8 bulan upah
≥ 8 tahun	9 bulan upah

Namun UU Cipta Kerja juga memperkenalkan faktor pengali pesangon berdasarkan alasan PHK. Misalnya:

1) **PHK Karena Efisiensi Kerugian Perusahaan** → $0,5 \times$ pesangon (Pasal 43 Ayat 1).

2) **PHK Karena Untuk Mencegah Kerugian Perusahaan** → $1 \times$ pesangon (Pasal 43 Ayat 2).

3) **PHK Karena Perusahaan Tutup Akibat Kerugian** → $0,5 \times$ pesangon (Pasal 44 Ayat 1).

4) **PHK Karena Kesalahan Berat** → tanpa pesangon (Namun, pekerja tetap berhak atas Uang Pisah dan UPH. Pasal 52).

5) **PHK Karena Hubungan Kerja Berakhir Akibat Perubahan Status Perusahaan** → $1 \times$ pesangon (Pasal 49).

6) **PHK Karena Perintah Pengadilan Pailit** → $0,5 \times$ pesangon (Pasal 45).

7) **PHK Karena Pekerja Meninggal Dunia** → PHK karena pekerja meninggal dunia memiliki ketentuan yang sedikit berbeda yaitu $1 \times$ Uang Pesangon dan $1 \times$ Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), (Pasal 46).

b. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)

UPMK adalah kompensasi tambahan atas kesetiaan dan lamanya masa kerja, berbeda dengan pesangon, UPMK selalu diberikan dalam jumlah penuh, kecuali PHK karena kesalahan berat. ketentuan ini diatur dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Masa Kerja UPMK



3–6 tahun	2 bulan upah
6–9 tahun	3 bulan upah
9–12 tahun	4 bulan upah
12–15 tahun	5 bulan upah
15–18 tahun	6 bulan upah
18–21 tahun	7 bulan upah
21–24 tahun	8 bulan upah
≥ 24 tahun	10 bulan upah

c. Uang Penggantian Hak (UPH)

UPH diberikan kepada pekerja berdasarkan hak-hak yang sudah menjadi hak normatif tetapi belum diberikan, antara lain:

1) Cuti Tahunan Yang Belum Diambil Dan Belum Gugur

Nilai cuti dihitung berdasarkan Upah x Jumlah hari cuti tahunan yang belum diambil/gugur. Diatur dalam Pasal 156 ayat (4) huruf a UU Ketenagakerjaan dan Pasal 40 ayat (5) huruf a PP 35/2021.

2) Biaya Pulang Pekerja Ke Daerah Asal

Komponen ini mencakup biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja. Diatur dalam Pasal 156 ayat (4) huruf b UU Ketenagakerjaan dan Pasal 40 ayat (5) huruf b PP 35/2021.

3) Penggantian Perumahan Serta Pengobatan Dan Perawatan Sebesar 15% Dari UP + UPMK

Ketentuan ini diatur dalam Pasal 156 ayat (4) huruf c UU Ketenagakerjaan dan Pasal 40 ayat (5) huruf c PP 35/2021. Besaran 15% dari total Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja (jika pekerja berhak atas keduanya) adalah wajib. Komponen 15% ini adalah elemen penting, karena menambah jumlah kompensasi secara signifikan.

Penghitungan Uang Penghitungan Hak (UPH) yaitu sebagai berikut:

$$\text{UPH} = \text{Nilai Cuti yang Belum Diambil} + \text{Biaya Pulang} + \{(15\% \times (\text{Total UP} + \text{Total UPMK}))\} + \text{Hak Lain.}$$

d. Uang Kompensasi PKWT

Konsep kompensasi PKWT merupakan hal baru dalam UU Cipta Kerja. Besarannya adalah:

1 bulan upah untuk setiap 12 bulan bekerja (Diatur dalam Pasal 15 Ayat (1) dan Ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021), dan Proporsional bila kurang dari 12 bulan (Diatur dalam Pasal 15 Ayat (3) PP 35/2021).

Rumus untuk yang kurang dari 1 tahun:

Uang Kompensasi = $(\text{Masa kerja} / 12) \times 1 \text{ bulan upah}$.

Hak kompensasi PKWT wajib diberikan saat berakhirnya jangka waktu PKWT (berakhir secara natural), atau ketika PHK terjadi di tengah masa kontrak (kecuali PHK karena kesalahan berat pekerja, atau pekerja mengundurkan diri). PHK sepihak tanpa alasan sah biasanya akan dianggap sebagai berakhirnya kontrak sebelum waktunya karena kesalahan pengusaha.

e. Contoh Perhitungan Hak Pekerja

Contoh perhitungan untuk pekerja:

- Gaji pokok: Rp5.000.000
- Tunjangan tetap: Rp2.000.000
- Total Upah: Rp7.000.000
- Masa kerja: 7 tahun
- Alasan PHK → PHK sepihak tanpa prosedur → Pengusaha wajib bayar penuh ($1 \times$ pesangon)

1) Hitung Uang Pesangon

Masa kerja 7 tahun → 8 bulan upah.

$$UP = 8 \times \text{Rp}7.000.000$$

$$UP = \text{Rp}56.000.000$$

2) Hitung UPMK

Masa kerja 6–9 tahun → 3 bulan upah.

$$UPMK = 3 \times \text{Rp}7.000.000$$

$$UPMK = \text{Rp}21.000.000$$

3) Hitung UPH

UPH mencakup:

a) **Cuti Tahunan Yang Belum Diambil** → misal 12 hari →

$$(12/25 \text{ hari kerja efektif}) \times \text{Rp}7.000.000 = \text{Rp}3.360.000$$

b) **Biaya Pulang** → misal Rp1.000.000

c) **15% dari (UP + UPMK)**

$$15\% \times (\text{Rp}56.000.000 + \text{Rp}21.000.000)$$

$$15\% \times \text{Rp}77.000.000 = \text{Rp}11.550.000$$

$$\text{Total UPH} = \text{Rp}3.360.000 + \text{Rp}1.000.000 + \text{Rp}11.550.000$$

$$= \text{Rp}15.910.000$$

4) Upah Proses (maksimal 6 bulan)

Upah proses adalah upah yang harus dibayar selama proses penyelesaian perselisihan PHK, hak ini timbul dalam kondisi tertentu, seperti PHK yang dinyatakan tidak sah atau ketika pekerja ditolak kembali bekerja, sesuai putusan pengadilan.

PHK sepihak → pekerja berhak upah proses 6 bulan.

$$6 \times \text{Rp}7.000.000 = \text{Rp}42.000.000$$

Total hak yang harus dibayarkan perusahaan:

Komponen Nilai

Pesangon Rp56.000.000

UPMK Rp21.000.000

UPH Rp15.910.000

Upah Proses Rp42.000.000

TOTAL Rp134.910.000

Jadi, seorang pekerja dengan gaji Rp7.000.000 dan masa kerja 7 tahun yang di-PHK secara sepihak berhak menerima Rp134.910.000.

f. Contoh Perhitungan Untuk Kasus Lain

1) PHK Karena Efisiensi Tanpa Menutup Perusahaan (0,5× Pesangon)

- $\text{Pesangon} = 0,5 \times 8 \times 7.000.000 = \text{Rp}28.000.000$

- $\text{UPMK} = \text{Rp}21.000.000$

- $\text{UPH} = \pm \text{Rp}15.910.000$

$$\text{Total} = \pm \text{Rp}64.910.000$$

2) PHK Karena Perusahaan Pailit ($0,5 \times$ Pesangon)

Sama seperti efisiensi, hanya pesangon dikurangi 50%.

3) PHK Karena Kesalahan Berat (Tanpa Pesangon & Tanpa UPMK)

Tetap mendapat UPH + hak lain.

4) Pekerja PKWT Yang Di-PHK Sebelum Kontrak Berakhir

Misal:

- Upah : Rp5.000.000
- Sisa kontrak : 5 bulan
- Masa kerja : 10 bulan

Hak yang diperoleh:

1. Ganti rugi sisa kontrak = $5 \times 5.000.000 = \text{Rp}25.000.000$
2. Uang kompensasi PKWT = $(10/12) \times 5.000.000 = \text{Rp}4.166.666$
3. Cuti dan hak lain \rightarrow misal Rp1.500.000

Total = Rp30.666.666

C. Mekanisme Proteksi Hukum Yang Tersedia Bagi Pekerja Yang Menjadi Korban Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

1. Konsep Perlindungan Hukum dalam Hubungan Industrial

Mengacu pada definisi Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah “perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi yang dimiliki subjek hukum dalam hubungan dengan pihak lain.” Prinsip fundamental ini merupakan implementasi dari amanat Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 tentang negara hukum (*rechtsstaat*), yang dalam ranah hubungan industrial, diterjemahkan sebagai upaya memberikan rasa aman dan kepastian hukum bagi pekerja sebagai pihak yang rentan.³⁷

Hukum ketenagakerjaan mengadopsi dua jenis mekanisme perlindungan, yakni *preventif* (pencegahan) dan *represif* (penindakan). Sifat *preventif* diwujudkan melalui instrumen regulasi yang ketat serta prosedur administratif yang wajib ditaati oleh pengusaha, dengan tujuan utama untuk mengantisipasi terjadinya pelanggaran hak pekerja. Di sisi lain, sifat *represif* berfungsi sebagai mekanisme pemulihan atau koreksi *pasca* terjadinya pelanggaran.³⁸

Perlindungan pekerja dari kerugian yang disebabkan oleh kebijakan unilateral pengusaha, termasuk dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), memiliki basis fundamental di tingkat konstitusi. Jaminan ini

³⁷ Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, hlm. 27.

³⁸ Ibid., hlm. 31.

sejalan dengan amanat Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yang menegaskan bahwa setiap individu berhak atas pekerjaan, imbalan, serta perlakuan yang adil dan layak dalam sebuah hubungan kerja.

2. Dasar Hukum Perlindungan Pekerja di Indonesia

Perlindungan terhadap pekerja yang mengalami PHK sepihak secara normatif diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan. Pertama, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), yang menegaskan dalam Pasal 151 ayat (1) bahwa pengusaha, pekerja, dan pemerintah wajib mengupayakan agar PHK dapat dihindari. Ketentuan ini mencerminkan prinsip kehati-hatian (prudential principle) dalam pelaksanaan PHK, sehingga setiap pengusaha wajib menempuh mekanisme perundingan terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan.

Kedua, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) memperkuat ketentuan sebelumnya dengan menekankan efisiensi dan fleksibilitas pasar kerja tanpa menghilangkan perlindungan terhadap hak normatif pekerja. Dalam Pasal 81 angka 44 UU ini disebutkan bahwa PHK harus dilakukan sesuai dengan peraturan pelaksana, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP 35/2021), yang mengatur tata cara dan alasan sah dilakukannya PHK.

Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur tata cara penyelesaian apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. Prosedur penyelesaian diawali dengan mediasi atau konsiliasi,

dilanjutkan dengan upaya perundingan bipartit, dan apabila tidak tercapai kesepakatan, perkara dapat dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Di sisi lain, ketentuan mengenai hak-hak pekerja setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dijabarkan dalam Pasal 40 hingga Pasal 50 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dalam aturan tersebut, pengusaha diwajibkan memberikan sejumlah kompensasi kepada pekerja, yang mencakup uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta uang pesangon sebagaimana diatur dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan tersebut merupakan implementasi konkret dari asas *fair termination*, yang berarti PHK hanya dapat dilakukan apabila memenuhi prosedur hukum dan diikuti dengan pemenuhan seluruh hak normatif pekerja.

3. Kewajiban Pemberitahuan Tertulis sebagai Syarat Sah PHK

Salah satu elemen penting dalam mekanisme PHK menurut PP 35 Tahun 2021 adalah kewajiban pengusaha untuk memberikan pemberitahuan secara tertulis kepada pekerja. Ketentuan ini tercantum dalam Pasal 37 PP 35/2021.

Surat pemberitahuan PHK wajib memuat:

- a. alasan PHK,
- b. tanggal PHK,
- c. hak-hak yang akan diterima pekerja,
- d. hal-hal lain yang relevan sebagai bentuk transparansi.

Pemberitahuan ini harus diberikan paling lambat 14 hari sebelum PHK dilakukan. Jika pengusaha tidak memberikan pemberitahuan, PHK dianggap cacat prosedur dan dapat dinyatakan tidak sah oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Pemberitahuan PHK bukanlah formalitas administratif, tetapi merupakan elemen esensial untuk melindungi hak pekerja agar memiliki kesempatan melakukan keberatan, mengajukan perundingan, atau menempuh jalur penyelesaian sengketa.

4. Mekanisme Perundingan Bipartit sebagai Tahap Utama

Sebelum PHK benar-benar dilakukan, mekanisme yang wajib dilalui adalah perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja. Tahap ini merupakan perwujudan asas musyawarah untuk mufakat. Perundingan bipartit dilakukan dalam jangka waktu paling lama 30 hari sejak tanggal pemberitahuan PHK. Dalam proses ini, kedua belah pihak berusaha mencapai kesepakatan terkait alasan PHK dan besaran hak yang akan diterima pekerja.

Jika perundingan mencapai kesepakatan, maka hasilnya dituangkan dalam Perjanjian Bersama (PB) yang didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. PB tersebut mempunyai kekuatan hukum yang sama dengan putusan pengadilan. Namun, jika perundingan bipartit gagal, mekanisme selanjutnya harus ditempuh melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja.

5. Mediasi dan Penyelesaian Sengketa di Dinas Tenaga Kerja

Mediasi adalah instrumen penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI.

Mediasi bersifat semi-adjudikatif karena melibatkan pihak ketiga (mediator) yang membantu menemukan solusi dan mengeluarkan anjuran, namun anjurannya tidak mengikat secara langsung seperti putusan pengadilan. Mediator adalah pejabat fungsional yang ditunjuk oleh instansi pemerintah (Dinas Tenaga Kerja/Kementerian Ketenagakerjaan).

Mediator memiliki kewenangan untuk:

- a. memeriksa dokumen terkait PHK,
- b. memanggil kedua belah pihak,
- c. memberikan anjuran tertulis apabila tidak tercapai kesepakatan.

Anjuran mediator ini dapat diterima atau ditolak oleh para pihak. Jika anjuran ditolak, menurut Pasal 14 UU PPHI pihak yang tidak puas memiliki hak untuk mengajukan gugatan perselisihan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial.

6. Penyelesaian PHK di PHI

PHI dibentuk berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI dan merupakan pengadilan khusus di lingkungan peradilan umum, yang berfungsi sebagai lembaga adjudikatif (memutus sengketa).

Dalam konteks PHK, PHI berwenang:

- a. menilai keabsahan alasan PHK,
- b. menilai keabsahan prosedur PHK,
- c. menetapkan besaran hak-hak pekerja,
- d. memutuskan apakah hubungan kerja putus atau dipertahankan.

Menurut Pasal 111 UU PPHI Putusan PHI pada tingkat pertama memang dianggap final (tidak ada banding). Upaya hukum selanjutnya yang tersedia adalah kasasi langsung ke Mahkamah Agung (MA).

PHI seringkali menyatakan PHK tidak sah apabila:

- a. pemberitahuan tidak dilakukan secara tertulis,
- b. alasan PHK tidak dapat dibuktikan,
- c. prosedur PHK tidak sesuai ketentuan,
- d. kompensasi yang diberikan tidak sesuai formula peraturan.

7. Analisis Kasus dan Implementasi

Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Putusan Mahkamah Agung Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Bdg yang diputus pada 14 Mei 2025, pengadilan menilai bahwa perusahaan PT Bapintri melakukan PHK sepihak terhadap 9 buruh perempuan dengan alasan yang tidak sah dan tanpa prosedur formil. Majelis hakim menegaskan bahwa tindakan PHK sepihak yang disampaikan hanya melalui pesan singkat (seperti *WhatsApp*), PHK tersebut dianggap batal demi hukum karena:

a. Pelanggaran Prosedur

Perusahaan tidak melalui prosedur formal PHK dan perundingan. Tindakan ini secara normatif melanggar prinsip *ultimum remedium* (upaya terakhir) sebagaimana diamanatkan Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dan kewajiban pemberitahuan tertulis (Pasal 37 PP Nomor 35 Tahun 2021).

b. Pelanggaran Hak Normatif

Hak-hak kompensasi yang ditawarkan perusahaan dinilai tidak sesuai dengan ketentuan hukum. Pengadilan menguatkan hak pekerja atas kompensasi sesuai Pasal 156 UU Ketenagakerjaan (UP, UPMK, UPH).

Ketetapan Konkret (Perlindungan Represif):

- a. Relasi kerja antara 9 buruh dan perusahaan dinyatakan putus secara hukum oleh majelis hakim, dengan waktu efektif penetapan terhitung sejak Mei 2024.
- b. Perusahaan dibebani kewajiban untuk melunasi upah yang belum terbayarkan selama periode Maret hingga Mei 2024.
- c. Perusahaan diperintahkan membayar hak kompensasi yang harus dilakukan secara tunai dan sekaligus.

Kasus ini menjadi bukti bahwa sistem hukum Indonesia telah menyediakan mekanisme perlindungan hukum yang konkret bagi pekerja melalui lembaga peradilan. Namun demikian, dalam praktiknya masih banyak pekerja yang tidak mampu mengakses keadilan, atau mengalami diskriminasi berlapis (khususnya buruh perempuan), sehingga proses penegakan putusan PHI seringkali terhambat. Oleh karena itu, pengawasan eksekusi putusan oleh serikat pekerja dan lembaga bantuan hukum menjadi elemen penting dalam memperkuat perlindungan pekerja terhadap tindakan PHK sepihak.

8. Analisis Efektivitas Perlindungan Hukum terhadap Pekerja

Efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK sepihak dapat diukur dari dua aspek, yaitu aspek normatif dan aspek implementatif. Dari aspek normatif, regulasi yang ada sudah cukup komprehensif karena mengatur secara jelas prosedur, alasan, serta hak-hak pekerja yang terkena PHK. Namun dari aspek implementatif, masih ditemukan hambatan berupa lemahnya penegakan hukum dan minimnya pengawasan dari instansi ketenagakerjaan daerah.

Menurut Satjipto Rahardjo, teori hukum progresif berpandangan bahwa hukum seharusnya berfungsi untuk mengabdikan kepada manusia dan kemanusiaan, bukan menjadikan manusia sekadar objek yang tunduk pada aturan hukum secara kaku.³⁹ Dalam konteks ini, perlindungan hukum bagi pekerja tidak hanya diukur dari adanya aturan tertulis, tetapi juga dari sejauh mana aturan tersebut mampu memberikan rasa keadilan dan kesejahteraan bagi pekerja yang menjadi korban PHK sepihak.

Upaya untuk mencegah pelanggaran hak pekerja sekaligus menciptakan efek jera (*deterrent effect*) bagi pengusaha yang abai terhadap aturan hukum, sangat bergantung pada penguatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Penguatan fungsi ini sejalan dengan amanat Pasal 176 UU Ketenagakerjaan, yang mewajibkan pemerintah untuk secara aktif mengawasi implementasi seluruh regulasi di bidang ketenagakerjaan.

³⁹ Satjipto Rahardjo, 2010, *Hukum Progresif: Hukum yang Membebaskan*, Genta Publishing, Yogyakarta, hlm. 87.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Regulasi perundang-undangan di Indonesia telah memiliki landasan hukum yang kuat dan berlapis untuk mengatur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang tersebar dalam UUD 1945, UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, UU PPHI, serta PP No. 35 Tahun 2021. Walaupun demikian, *gap* (kesenjangan) antara regulasi dan realitas di lapangan masih terlihat jelas. Praktik PHK sepihak tanpa prosedur yang sah serta lemahnya mekanisme pengawasan masih menjadi kendala utama yang dihadapi dalam implementasinya.
2. Implikasi yuridis (*juridical implications*) yang timbul dari PHK sepihak oleh perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak normatif pekerja dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah menyediakan mekanisme hukum bagi pekerja yang dirugikan, yakni melalui penuntutan di Pengadilan Hubungan Industrial. Jalur ini sering ditempuh ketika terjadi PHK sepihak yang menimbulkan akibat hukum serius, terutama terkait terabaikannya pemenuhan hak-hak normatif. Dalam kasus seperti ini, pengusaha yang melakukan PHK tanpa alasan sah diwajibkan (berdasarkan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan dan PP No. 35 Tahun 2021) untuk membayarkan kompensasi, yang mencakup hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
3. Mekanisme proteksi hukum (*legal protection mechanism*) yang tersedia bagi pekerja yang menjadi korban PHK sepihak diwujudkan melalui dua

bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif berupa pengaturan dalam undang-undang untuk mencegah pelanggaran, serta perlindungan hukum represif melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Putusan-putusan pengadilan seperti perkara Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Bdg menunjukkan bahwa lembaga peradilan memiliki peran penting dalam menegakkan keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan tersebut, penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pemerintah perlu memperkuat pengawasan ketenagakerjaan dan mempertegas sanksi terhadap pengusaha yang melakukan PHK sepihak tanpa dasar hukum yang sah. Selain itu, diperlukan sosialisasi dan pembinaan berkelanjutan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan.
2. Pengusaha hendaknya melaksanakan proses PHK dengan mengedepankan asas keadilan, musyawarah, dan itikad baik. Keputusan PHK sebaiknya menjadi langkah terakhir setelah seluruh upaya mempertahankan hubungan kerja dilakukan sesuai ketentuan hukum.
3. Pekerja perlu meningkatkan kesadaran hukum dan memanfaatkan peran serikat pekerja sebagai wadah advokasi untuk memperjuangkan hak-hak normatifnya. Peningkatan literasi hukum di kalangan pekerja menjadi penting untuk mencegah terjadinya pelanggaran dan ketidakadilan di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

AL QUR'AN

Q.S Al-Isra: 84

QS. Al-Maidah: 8

QS. Al-Qashas: 26

BUKU

Abdul Khakim, 2022, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2022.

Adrian Sutedi, 2020, *Hukum Perburuahan di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.

Ahmad Azhar Basyir, 2020 *Etika Islam dalam Hubungan Kerja*, UII Press, Yogyakarta, 2020.

Asikin, Muchammad Zainal, 2015. *Dasar-Dasar Hukum Perburuahan Indonesia* PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Fathurrahman Djamil, 2021, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Imam Soepomo, 2021, *Hukum Perburuahan di Indonesia*, Djambatan, Jakarta.

Lalu Husni, 2021, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Edisi Revisi Raja Grafindo Persada, Jakarta.

M. Quraish Shihab, 2021, *Wawasan Al-Qur'an: Tafsir Tematik atas Pelbagai Persoalan Umat*, Lentera Hati, Jakarta.

Rahardjo, Satjipto, 2000, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Sri Rahayu, 2021, *Asas Keadilan Sosial dalam Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish, Yogyakarta.

Trubus Wahyudi, 2025, *Hukum Islam Dalam Sistem Hukum di Indonesia*, CV. Yudhistt Fateehh, Demak.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan).

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

JURNAL/ARTIKEL ILMIAH

Dini Rachmawati, 2023, "Efektivitas Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Jurnal Hukum Lex Renaissance* 8, no. 1.

Dutasena Mahardhika, dkk, 2025, "Perlindungan Hukum Dalam Sektor Ketenagakerjaan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja." *HELIUM - Journal of Health Education Law Information and Humanities* 2, no. 1.

Dwi Hartati, 2023, "Ketidakseimbangan Kekuatan Tawar dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia." *Jurnal Hukum Lex Privatum* 11, no. 1.

Nanda Sari, 2022, "Pelaksanaan Hak Normatif Pekerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia." *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan* 9, no. 2.

Nurlaily, Hendri Wahyudi, dan Triana Dewi Seroja. 2023. "Kepastian Hukum terhadap Pemenuhan Hak-Hak Normatif Pekerja Pasca Putusan Pengadilan Hubungan Industrial". *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, Vol. 18, No. 1.

Trubus Wahyudi, 2024, "Hukum Islam Dalam Sistem Hukum Nasional (Teori Penerapan, Pengembangan, dan Implementasi di Indonesia) Sultan Agung Notary Law Review.

INTERNET

Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Mengabulkan Sebagian Gugatan 10 Buruh Perempuan Korban PHK Sepihak PT Bapintri, <https://www.lbhbandung.or.id/pengadilan-hubungan-industrial-bandung->

[mengabulkan-sebagian-gugatan-9-buruh-perempuan-korban-phk-sepihak-pt-bapintri/](#)

