

**TINJAUAN YURIDIS PEMBERIAN
PESANGON KORBAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SEPIHAK
MENURUT HUKUM
KETENAGAKERJAAN INDONESIA¹**

Oleh:

**Sharon Xavira Kaeng²
Merry Elisabeth Kalalo³
Maya Sinthia Karundeng⁴**

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh pengusaha merupakan permasalahan yang masih sering terjadi dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia dan berpotensi merugikan pekerja, khususnya terkait pemenuhan hak pesangon. Meskipun peraturan perundang-undangan telah mengatur secara jelas mengenai kewajiban pemberian pesangon, dalam praktiknya masih ditemukan ketidaksesuaian antara norma hukum dan pelaksanaannya. Kondisi ini menunjukkan adanya kelemahan dalam penegakan hukum serta perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum mengenai pemberian pesangon terhadap pekerja yang mengalami PHK sepihak serta mengkaji implementasinya dalam praktik. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual, yang didukung oleh bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif ketentuan mengenai pesangon telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, namun implementasinya belum berjalan optimal akibat rendahnya kepatuhan pengusaha, lemahnya pengawasan, serta kurangnya kesadaran hukum pekerja. Hal ini menyebabkan hak pekerja atas pesangon seringkali tidak terpenuhi secara maksimal.

Kata Kunci: *Pemutusan Hubungan Kerja, Pesangon, Perlindungan Pekerja, Hukum Ketenagakerjaan.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sistem hukum Indonesia, pengaturan ketenagakerjaan secara komprehensif dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian mengalami perubahan signifikan melalui Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-undang tersebut menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal serta memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan.⁵ Data ketenagakerjaan nasional menunjukkan bahwa fluktuasi ekonomi global dan kebijakan efisiensi perusahaan kerap berujung pada pengurangan tenaga kerja, sehingga pekerja berada dalam situasi ketidakpastian kerja.⁶ Hal ini membuktikan bahwa hubungan kerja pada kenyataannya sering berjalan pada kondisi yang tidak ideal bagi pekerja dan berbanding terbalik dengan norma yang ada. Dari perspektif hukum perdata, hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang lahir dari perjanjian antara pekerja dan pengusaha, yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagai elemen esensialnya (Subekti, 2005).⁷ Ketiga unsur tersebut membedakan hubungan kerja dari hubungan hukum lainnya, karena terdapat subordinasi pekerja di bawah perintah pengusaha. Konsep ini menegaskan lagi bagaimana hubungan kerja tidak setara sepenuhnya karena terdapat posisi superior dan inferior, sehingga intervensi negara melalui regulasi yang ada sangat berarti demi menjaga keseimbangan agar tidak terjadi penyalahgunaan kekuasaan atau wewenang dari pihak yang superior. Secara doktrinal hubungan

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 220711010116

³ Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

⁶ Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik ketenagakerjaan Indonesia 2023*. Jakarta: BPS.

⁷ Subekti, R. (2005). *Hukum perdata: Kitab undang-undang hukum perdata*. Jakarta: Pradnya Paramita.

industrial di Indonesia dibangun atas dasar prinsip kemitraan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah sebagai tripartit yang saling berperan dalam menciptakan ketenangan bekerja dan berusaha.⁸

Kondisi ketenagakerjaan secara umum memperlihatkan bahwa pekerja sebagai pihak yang lebih inferior memiliki posisi tawar yang rendah dalam suatu hubungan kerja sehingga memerlukan perlindungan hukum, perlindungan yang efektif sangat krusial karena menyangkut keberlanjutan hidup dari pekerja. Oleh sebab itu, pengaturan mengenai hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja, termasuk hak atas pesangon, menjadi bagian integral dari sistem perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia (Khakim, 2014).⁹

Fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan konsekuensi yuridis dari berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, baik karena alasan hukum tertentu maupun kebijakan perusahaan. Dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia PHK dipandang sebagai langkah terakhir (*Ultimum Remedium*) yang dimana hanya dapat dilakukan setelah melewati berbagai upaya pencegahan secara maksimal. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha, pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK. Ketentuan tersebut mencerminkan asas perlindungan terhadap keberlanjutan kerja (*Job Security*), yang menempatkan stabilitas hubungan kerja sebagai bagian dari perlindungan hak pekerja.¹⁰ Dinamika ekonomi seperti restrukturisasi perusahaan, efisiensi biaya produksi, hingga kondisi force majeure sering dijadikan alasan dilakukannya PHK. Skema, besaran hak pekerja akibat PHK, dan komponen pesangon turut mengalami perubahan karena adanya perubahan regulasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang

Cipta Kerja beserta aturan pelaksanaannya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

PHK sepihak umumnya terjadi ketika pengusaha mengakhiri hubungan kerja secara langsung tanpa adanya perundingan/kesepakatan terlebih dahulu atau tanpa adanya putusan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial. Tindakan seperti ini bertentangan dengan prinsip *due process of law* dalam hubungan industrial karena mengabaikan hak pekerja untuk memperoleh pembelaan dan kepastian hukum.¹¹ PHK sepihak seringkali diikuti dengan permasalahan dalam pemenuhan hak-hak normatif pekerja, khususnya pemberian pesangon.

Hak atas pesangon merupakan bentuk kompensasi finansial/ekonomi oleh pengusaha pada pekerja yang dimaksudkan sebagai jaminan sementara untuk keberlanjutan hidup bagi pekerja setelah kehilangan pekerjaan. Komponen dan besaran pesangon telah diatur dengan rinci dalam peraturan perundang-undangan, termasuk formula penghitungannya sesuai masa kerja yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Ketentuan ini menciptakan standar minimum perlindungan yang wajib dipenuhi oleh pengusaha ketika melakukan PHK (Khakim, 2014).¹² Pada realita yang ada, pemberian pesangon yang tidak adil atau tidak sesuai dengan ketentuan yang ada sangat sering terjadi seperti pengurangan jumlah, penundaan pembayaran, atau bahkan tidak dibayarkan sama sekali. Ketidakpatuhan pengusaha dalam pemberian pesangon menunjukkan lemahnya implikasi norma ketenagakerjaan dalam menjamin perlindungan hak pekerja.

⁸ Husni, M. (2016). *Hukum hubungan industrial di Indonesia: Teori dan praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

⁹ Khakim, L. (2014). Perlindungan hak pekerja dalam pemutusan hubungan kerja di Indonesia. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 44(3), 345–360. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol44.345>

¹⁰ Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

¹¹ Husni, M. (2016). *Hukum hubungan industrial di Indonesia: Teori dan praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

¹² Khakim, L. (2014). Perlindungan hak pekerja dalam pemutusan hubungan kerja di Indonesia. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 44(3), 345–360. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol44.345>

Fenomena pemberian pesangon yang tidak adil berkaitan sangat erat dengan ketimpangan posisi tawar antar pekerja dan pengusaha. Terdapat banyak kasus terkait pekerja yang menerima pembayaran pesangon dibawah standar yang seharusnya karena adanya tekanan atau ketidaktahuan terhadap hak normatifnya sendiri. Kondisi seperti mencerminkan adanya ketimpangan atau kesenjangan dalam *das sollen* atau norma yang ada dan seharusnya berlaku dengan *das sein* atau praktiknya pada realita. Jika dilihat dari perspektif perlindungan hukum, negara seharusnya hadir melalui mekanisme pengawasan ketenagakerjaan dan peradilan hubungan industrial untuk memastikan hak pekerja terpenuhi secara efektif (Hadjon, 1987).¹³ Jika mekanisme yang diatur tidak berjalan dengan optimal maka tujuan dari hukum ketenagakerjaan untuk mencapai kesejahteraan dan keadilan sosial akan sulit untuk terwujud.

Secara teoritis, hubungan kerja bersifat subordinatif, di mana pekerja berada di posisi yang relatif lemah dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan.¹⁴ Pemberian pesangon tidak hanya dipandang sebagai bentuk kompensasi material tetapi juga sebagai bentuk perwujudan dari keadilan distributif dan kepastian hukum dalam hubungan kerja. Meskipun PHK dan hak pekerja telah diatur dengan serinci dan sedemikian rupa dalam undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia namun pada kenyataannya dalam praktik sering melenceng dari yang telah diatur. Fenomena PHK sepihak dan pemberian pesangon yang tidak adil merupakan bentuk nyata dari deviasi ini, kesenjangan ini menunjukkan bahwa norma hukum saja tidak akan cukup tanpa adanya penegakan dan kesadaran hukum yang efektif oleh pengusaha maupun pekerja. Dalam hal ini lah urgensi penelitian muncul untuk meninjau dan menganalisis lebih lanjut terkait

kesenjangan antara norma hukum yang ada dan realitanya di lapangan khususnya pemberian pesangon bagi korban PHK sepihak.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum tentang pemutusan hubungan kerja dan pemberian pesangon menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia?
2. Bagaimana implementasi hukum tentang pemberian pesangon kepada korban PHK sepihak menurut hukum ketenagakerjaan di Indonesia?

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan hukum tentang pemutusan hubungan kerja dan pemberian pesangon menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu peristiwa hukum yang mengakhiri hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha sehingga mengakibatkan berakhirnya juga hak dan kewajiban antara para pihak, namun sebagaimana tertulis dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yaitu “Pengusaha, Pekada/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja” maka dapat disimpulkan bahwa pada hakekatnya PHK haruslah dihindari dan hanya dilakukan apabila suatu hubungan kerja memang sudah tidak bisa dipertahankan lagi.¹⁵ Dalam hal terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ada berbagai hal yang perlu diperhatikan, seperti:

- Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat

¹³ Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia.

¹⁴ Subekti, R. (2005). *Hukum perdata: Kitab undang-undang hukum perdata*. Jakarta: Pradnya Paramita.

¹⁵ Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan*

Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 57.

Pekerja/Serikat Buruh (Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023).

- Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh (Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023)..
- Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 151 ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023).

Menurut ketentuan Pasal 154A Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja dan dipertegas dalam Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021,¹⁶ PHK dapat dilakukan karena beberapa alasan yang dibenarkan oleh hukum. Alasan tersebut dapat dikategorikan menjadi 3 (tiga) yaitu antara lain:

- a. PHK oleh pengusaha (Pasal 154A ayat (1) huruf a-f)
- b. PHK oleh pekerja (Pasal 154A ayat (1) huruf g)
- c. PHK berdasarkan putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan demi hukum (Pasal 154A ayat (1) huruf h, huruf j-o)

Selain mengatur alasan yang sah untuk dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), hukum ketenagakerjaan juga mengatur secara tegas terkait alasan yang tidak sah atau alasan yang dilarang untuk digunakan sebagai dasar dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja

(PHK). Alasannya dijabarkan dengan cukup rinci pada Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta kerja,¹⁷ yaitu:

- Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- Menikah;
- Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- Mempunyai pertalian dara dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu Perusahaan;
- Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerjanya, atau di dalam jam kerjanya atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- Mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
- Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu

¹⁶ Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45.

¹⁷ Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 57.

penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Tidak hanya alasan yang telah disebutkan diatas, PHK juga dapat dinyatakan tidak sah apabila dilakukan tanpa melalui proses atau mekanisme sebagaimana telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. PHK sebagaimana diatur dan ditegaskan bahwa tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang dan harus memperhatikan segala aspek mulai dari alasan, proses atau mekanisme, hingga konsekuensi atau hak dan kewajiban yang muncul setelah dilaksanakannya PHK.

Pengusaha yang melakukan PHK memiliki kewajiban untuk memberikan hak pekerja *pasca*-PHK yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Uang pesangon merupakan kompensasi yang diberikan kepada pekerja sebagai akibat berakhirnya hubungan kerja, sedangkan uang penghargaan masa kerja merupakan bentuk penghargaan atas lamanya pekerja bekerja pada perusahaan tersebut. Adapun uang penggantian hak meliputi hak-hak pekerja yang belum diterima, seperti cuti tahunan yang belum diambil atau biaya perjalanan kembali ke tempat asal pekerja. Ketentuan tentang besaran atau perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023¹⁸ dan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021¹⁹, dengan perincian:

a. Uang Pesangon (Ayat (2))

- Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;

- Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

b. Uang Penghargaan Masa Kerja (Ayat (3))

- Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- Masa keda 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

c. Uang Penggantian Hak (Ayat (4))

- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/ buruh diterima bekerja; dan
- Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dalam perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja komponen upah

¹⁸ *Ibid*

¹⁹ *Ibid*

yang digunakan terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya. Sesuai dengan Pasal 157 ayat (2) sampai (4) Undang-Undang Cipta Kerja, perhitungan upah sendiri dijelaskan sebagai berikut:

- Dalam hal penghasilan pekerja dibayarkan atas dasar perhitungan harian, upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan upah sehari.
- Dalam hal upah pekerja dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir
- Dalam hal upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah dari upah minimum, upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah upah minimum yang berlaku di wilayah domisili Perusahaan.

Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Pesangon serta kompensasi lainnya diatur dengan sangat rinci dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia sebagai penjangaan dan turun tangan pemerintah demi menjaga keseimbangan dalam hubungan industrial. Ketentuan-ketentuan hukum yang ada menjadi bentuk pengarah bagi pengusaha tentang bagaimana menjalankan usahanya dengan benar terlebih saat terjadinya PHK dan Pemberian pesangon. Sedangkan dari sisi pekerja, adanya ketentuan-ketentuan hukum tentang PHK dan Pesangon memberikan perlindungan dan kepastian hukum yang jelas sebagai pihak yang cenderung lebih lemah dan memerlukan perlindungan dalam hubungan industrial.

B. Implementasi hukum tentang pemberian pesangon kepada korban PHK sepihak menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia

Implementasi secara umum diartikan sebagai suatu proses pelaksanaan atau penerapan suatu rencana, kebijakan, atau aturan yang telah ditetapkan sebelumnya agar dapat mencapai suatu tujuan tertentu. Implementasi bukan hanya sebatas proses administratif, tetapi

merupakan proses pemberlakuan kebijakan-kebijakan yang telah dirumuskan kedalam tindakan yang nyata. Dengan demikian, implementasi menjadi tahap penting dalam memastikan bahwa suatu kebijakan atau aturan hukum benar-benar berjalan dalam praktik kehidupan masyarakat (Winarno, 2017).²⁰ Implementasi hukum sendiri mengarah pada pelaksanaan peraturan perundang-undangan oleh pihak yang berkewajiban serta penegakan hukum apabila terjadi pelanggaran terhadap norma tersebut. Dengan demikian, implementasi hukum berkaitan erat dengan efektivitas berlakunya suatu aturan hukum dalam masyarakat, termasuk dalam hal pelaksanaan ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dan pemberian pesangon kepada pekerja (Asshiddiqie, 2019).²¹

Pesangon merupakan kompensasi yang berhak diterima oleh pekerja apabila terjadi PHK, salah satu faktor penentu dalam perhitungan pesangon adalah alasan terjadinya PHK.²² Perhitungan pesangon sendiri dijelaskan secara singkat dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang kemudian diatur secara lebih rinci lagi sesuai dengan alasan PHK pada Pasal 41-48, Pasal 52, dan Pasal 55-57 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, diuraikan sebagai berikut:

- Pasal 41

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/ Buruh maka Pekerja/Buruh berhak atas: Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (2).

- Pasal 42

(1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan pengambilalihan Perusahaan

²⁰ Winarno, B. (2017). *Kebijakan publik: teori, proses, dan studi kasus*. Jakarta: CAPS.

²¹ Asshiddiqie, J. (2019). *Pengantar ilmu hukum tata negara*. Jakarta: Rajawali Pers.

²² Wijayanti, A. (2019). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

maka Pekerja/Buruh berhak atas: Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (2).

(2) Dalam hal terjadi pengambilalihan Perusahaan yang mengakibatkan terjadinya perubahan syarat kerja dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pekerja/Buruh berhak atas: Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2).

- Pasal 43

(1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/ Buruh berhak atas: Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2).

(2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas: Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (2).

- Pasal 44

(1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahu atau mengalami kerugian tidak secara terus-menerus selama (2) tahun maka pekerja/buruh berhak atas: Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2).

(2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas: Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (2).

- Pasal 45

(1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force*

majeure) maka Pekerja/ Buruh berhak atas: Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2).

(2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan Perusahaan tutup maka Pekerja/Buruh berhak atas: Uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh puluh lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2).

- Pasal 46

(1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas: Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2).

(2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang bukan karena Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas: Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (2).

- Pasal 47

Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Perusahaan pailit maka Pekerja/Buruh berhak atas: Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2).

- Pasal 48

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 36 huruf g maka Pekerja/Buruh berhak atas: Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (2).

- Pasal 52

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau

Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka Pekerja/ Buruh berhak atas: Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2).

- Pasal 55

(1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan maka Pekerja/Buruh berhak atas: Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 40 ayat (2).

(2) Pekerja/Buruh dapat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pengusaha karena alasan Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan maka Pekerja/Buruh berhak atas: Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 40 ayat (2).

- Pasal 56

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun maka Pekerja/Buruh berhak atas: Uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2).

- Pasal 57

Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Pekerja/Buruh meninggal dunia maka kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama dengan: Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 40 ayat (2).

Meski telah diatur dengan sedemikian rupa terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan pemberian pesangon tapi tetap saja pada

realitanya masih sering terjadi hal yang tidak diinginkan atau bertentangan dengan peraturan yang semestinya. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak yaitu tanpa melalui proses atau mekanisme yang tepat sering terjadi dalam realita hubungan industrial di Indonesia dan biasanya PHK sepihak akan diikuti juga dengan pemenuhan hak pekerja dalam hal ini pesangon yang tidak sesuai sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan (Asyhadie & Kusuma, 2019).²³ Apabila dalam menjalankan pekerjaannya pekerja mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dengan alasan yang tidak sah dan tanpa melalui prosedur/mekanisme yang tepat serta tidak mendapatkan kompensasi yang berhak didapat, maka pekerja memiliki hak untuk menempuh beberapa upaya hukum untuk mendapatkan perlindungan atas hak-haknya.²⁴

PHK ataupun PHK sepihak masuk dalam kategori perselisihan hubungan industrial dan secara normatif diatur dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang didalamnya mengatur tahapan-tahapan penyelesaiannya. Undang-undang tersebut membagi penyelesaian sengketa ke dalam beberapa tahap, yaitu perundingan bipartit, mediasi atau konsiliasi, penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial, serta upaya hukum lanjutan berupa kasasi ke Mahkamah Agung. Tahapan ini menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia pada prinsipnya mengedepankan penyelesaian secara musyawarah terlebih dahulu sebelum menempuh jalur litigasi di pengadilan (Sutedi, 2022).²⁵

Tahap pertama yang harus ditempuh apabila mengalami PHK secara sepihak Adalah melakukan perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha sesuai dengan ketentuan pada Pasal 3 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,²⁶ yaitu:

²³ Zaeni Asyhadie., & Arief Rahman Kusuma. (2019). *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

²⁴ Iman Soepomo. (2019). *Pengantar hukum perburuhan*. Jakarta: Djambatan.

²⁵ Sutedi, A. (2021). *Hukum ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.

²⁶ Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.

- Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Jika perundingan bipartit gagal maka salah satu pihak harus mencatatkan perselisihannya pada instansi yang berwajib dalam hal ini instansi bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti agar dapat lanjut ke langkah selanjutnya yaitu mediasi atau konsiliasi yang difasilitasi oleh instansi terkait.

Pada penyelesaian melalui jalur mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota (Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).²⁷ Penelitian tentang duduk perkara dan siding mediasi harus segera diadakan oleh mediator dalam kurun waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya pelimpahan penyelesaian perselisihan. Dalam hal tercapainya kesepakatan pada proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi, maka harus dibuatnya perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri (PN) di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Namun jika dalam proses mediasi tidak tercapainya suatu kesepakatan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka diatur sebagai berikut menurut Pasal 13 ayat (2)

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004:

- Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Proses mediasi harus selesai dalam kurun waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 ayat (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Selain mediasi, ada pula proses penyelesaian konsiliasi yang menggunakan pihak ketiga independent (di luar pemerintah) yang dapat ditempuh oleh pekerja untuk melakukan penyelesaian terhadap perselisihan nya dengan pengusaha terkait PHK yang dialami. Menurut Pasal 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, konsiliasi akan dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Perselisihan

²⁷ *Ibid*

yang dibawa untuk melalui proses konsiliasi harus di proses oleh konsiliator dalam kurun waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis. Dan sama seperti mediasi, proses konsiliasi juga harus diselesaikan dalam kurun waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak konsiliator menerima permintaan penyelesaian perselisihan tertulis.

Jika dalam proses konsiliasi pekerja dan pengusaha mencapai kesepakatan penyelesaian atas perselisihan PHK yang diangkat maka akan dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapat akta bukti pendaftaran (Pasal 23 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).²⁸ Apabila kesepakatan tidak dapat dicapai dalam proses konsiliasi maka konsiliator akan memberikan anjuran secara tertulis dalam kurun waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak konsiliasi pertama dilakukan. Para pihak yang terlibat dalam hal ini pekerja dan pengusaha harus memberikan jawaban secara tertulis antara menyetujui atau tidaknya anjuran yang diberikan oleh konsiliator dengan kurun waktu yang sama juga yaitu 10 (sepuluh) hari kerja sejak anjuran tertulis diberikan dan untuk pihak yang tidak memberikan pendapat maka akan dianggap menolak anjuran tertulis (Pasal 23 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).²⁹

Dalam penyelesaian perselisihan PHK, bipartit serta mediasi atau konsiliasi telah dilakukan namun tetap tidak menghasilkan kesepakatan atau penyelesaian maka langkah terakhir yang dapat dilakukan oleh pekerja yang merasa dirugikan terhadap pelaksanaan PHK dan ingin mendapat haknya sebagaimana telah diatur dalam peraturan perundang-undangan adalah mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Pekerja hanya dapat melakukan penyelesaian perselisihan PHK

melalui Pengadilan Hubungan Industrial apabila gagal dalam mencapai kesepakatan melalui proses bipartit dan mediasi atau konsiliasi. Pada saat mengajukan perkaranya ke PHI, pekerja harus memenuhi beberapa syarat formil seperti:

- Risalah perundingan bipartit atau bukti gagalnya perundingan;
- Risalah mediasi/konsiliasi;
- Anjuran mediator/konsiliator;
- Gugatan tertulis; dan
- Lampiran bukti pendukung (perjanjian kerja, bukti PHK, bukti upah, dll).

Pengajuan perkara atau gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial tidak memiliki batasan waktu secara eksplisit. Namun, pengajuan gugatan dipastikan harus didahului oleh penyelesaian bipartit dan mediasi/konsiliasi. Setelah melalui beberapa tahapan administratif seperti, pendaftaran gugatan, pemeriksaan kelengkapan gugatan, registrasi perkara, penetapan majelis sidang, dan penetapan hari sidang maka penyelesaian perkara harus selesai dalam kurun waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama dilakukan (Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).³⁰ Selanjutnya, apabila salah satu pihak tidak menerima putusan yang dijatuhkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial, maka pihak tersebut dapat mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung. Upaya kasasi merupakan bentuk pengawasan terhadap penerapan hukum yang dilakukan oleh pengadilan tingkat pertama. Dalam proses kasasi, Mahkamah Agung akan menilai apakah putusan Pengadilan Hubungan Industrial telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku atau terdapat kesalahan dalam penerapan hukum. Putusan Mahkamah Agung dalam perkara kasasi bersifat final dan mengikat bagi para pihak.

Pengaturan penyelesaian sengketa perselisihan PHK memang sangat perlu untuk diatur secara rinci dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia untuk memberikan perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi

²⁸ Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6

²⁹ *Ibid*

³⁰ *Ibid*

para pekerja yang memiliki posisi cenderung lemah dalam hubungan industrial karena meskipun telah diatur secara normatif dan jelas mengenai kewajiban pengusaha untuk memberikan pesangon kepada pekerja yang diberikan PHK tapi tetap saja sering terjadi ketidakadilan pada kenyataannya.

Adanya kesenjangan antara norma hukum yang seharusnya berlaku (*das sollen*) dengan realitas di lapangan (*das sein*) membuktikan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja belum sepenuhnya terwujud secara efektif. Kondisi ini menjadi salah satu permasalahan utama dalam penegakan hukum Ketenagakerjaan di Indonesia (Sulistyo, 2020).³¹ Meskipun dalam penyelesaian perselisihan PHK, hukum ketenagakerjaan diaplikasikan dengan baik karena dibuktikan dengan penyelesaian-penyelesaian perselisihan yang baik oleh lembaga yang berkaitan, namun permasalahan utamanya terdapat pada rendahnya tingkat kepatuhan pengusaha terhadap peraturan perundang-undangan yang ketenagakerjaan yang ada. Kurangnya kepatuhan dari pengusaha dalam menjalankan kewajibannya timbul dari kurangnya pengawasan dari pemerintah terhadap pelaksanaan peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Walaupun terdapat Lembaga pengawas ketenagakerjaan, dalam praktiknya pengawasan tetap tidak berjalan dengan optimal baik dikarenakan karena keterbatasan SDM ataupun karena keterbatasan jangkauan wilayah pengawasan. Akibatnya, pelanggaran terhadap ketentuan pemberian pesangon seringkali tidak terdeteksi atau tidak ditindaklanjuti secara tegas (Kurniawan, 2020).³²

Meskipun terlaksana dengan baik namun proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial memakan waktu yang cukup banyak sehingga seringkali dikira kurang efektif dan

dapat mengurangi minat pekerja untuk menempuh jalur hukum dalam memperjuangkan haknya dan memilih untuk pasrah pada kondisi yang merugikan (Rahmawati, 2021).³³ Selain faktor-faktor procedural, hambatan implementasi juga dapat terlihat dari adanya perbedaan dalam penafsiran ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku, khususnya terkait alasan PHK dan besaran pesangon yang harus diberikan. Perbedaan interpretasi terjadi baik pada tingkat perusahaan, pekerja, maupun aparat penegak hukum, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum dalam praktik PHK dan pemberian pesangon. Ketidakpastian yang muncul akhirnya memicu terjadinya perselisihan hubungan industrial yang berkepanjangan (Frimansyah, 2022).³⁴

Perubahan regulasi ketenagakerjaan khususnya setelah berlakunya kebijakan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan peraturan turunannya yang juga menimbulkan tantangan tersendiri dalam implementasi PHK dan pemberian pesangon. Terutama perubahan yang berkaitan dengan penyesuaian besaran pesangon menimbulkan perbedaan persepsi antara pekerja dan pengusaha mengenai hak yang seharusnya diberikan/diterima. Hal ini yang menimbulkan tingginya potensi terjadi konflik atau perselisihan hubungan industrial di Indonesia khususnya dalam hal PHK dan pemberian pesangon (Arifin, 2021).³⁵

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan pemberian pesangon di Indonesia secara normatif sudah memadai karena telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 6 Tahun 2023, dan PP No. 35 Tahun 2021. Ketentuan ini mengatur bahwa PHK harus

³¹ Sulistyo, H. (2020). Implementasi hukum ketenagakerjaan dalam perspektif perlindungan pekerja. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 27(4), 689–705.

³² Kurniawan, D. (2020). Efektivitas pengawasan ketenagakerjaan dalam perlindungan hak pekerja. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 15(1), 67–82.

³³ Rahmawati, N. (2021). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan hambatannya di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum*, 18(2), 201–215.

³⁴ Firmansyah, R. (2022). Interpretasi hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. *Jurnal Yuridis*, 9(2), 145–160.

³⁵ Arifin, Z. (2021). Dampak perubahan regulasi ketenagakerjaan terhadap hak pekerja pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 51(3), 412–428.

dilakukan berdasarkan alasan yang sah dan disertai pemberian kompensasi, sehingga memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja sebagai pihak yang lemah dalam hubungan industrial.

Namun, penerapan ketentuan PHK dan pesangon dalam praktik belum efektif karena berbagai hambatan, seperti rendahnya kepatuhan pengusaha, lemahnya posisi tawar pekerja, kurang optimalnya pengawasan, serta perbedaan penafsiran hukum. Kondisi ini menyebabkan terjadinya kesenjangan antara norma hukum dan pelaksanaannya di lapangan, sehingga pemenuhan hak pekerja belum berjalan secara optimal.

SARAN

1. Perlu dilakukannya penyempurnaan regulasi ketenagakerjaan secara komprehensif dan konsisten serta sinkronisasi antar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan khususnya terkait alasan PHK dan standar pemberian pesangon, hal ini penting untuk mengurangi multitafsir dan inkonsistensi dalam penerapan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Selain itu, perlu juga ditingkatkannya sosialisasi hukum ketenagakerjaan pada masyarakat, khususnya bagi para pekerja dan pengusaha, sehingga kedua belah pihak dapat mengetahui dan memahami dengan baik apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing dalam menjalankan hubungan industrial. Hal ini tidak kalah penting karena menambah kesempatan untuk meningkatkan kesadaran hukum para pihak yang terlibat dalam hubungan industrial, karena kurangnya kesadaran hukum dari para pihak yang terlibat seringkali menjadi alasan utama terjadinya pelanggaran regulasi yang ada.
2. Pengawasan ketenagakerjaan perlu ditingkatkan dan diperkuat mengingat seberapa cepatnya pertumbuhan bida ketenagakerjaan di Indonesia. Peningkatan dan penguatan yang dimaksud dapat dilakukan dengan menambah jumlah pengawas ketenagakerjaan, meningkatkan kualitas pengawasan, serta mempertegas sanksi terkait PHK dan pemberian pesangon kepada pengusaha yang tidak mengikuti ketentuan yang ada. Memperkuat posisi tawar pekerja juga penting untuk dilakukan, dengan memberdayakan serikat

pekerja serta meningkatkan akses terhadap bantuan hukum bagi pekerja. Peningkatan kualitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar menjadi lebih cepat, sederhana, berbiaya ringan, dan konsisten juga diperlukan agar supaya ketika sudah terlanjur terjadi perselisihan dan pekerja memutuskan untuk melakukan upaya hukum, mereka dapat mendapatkan hasil penyelesaian yang semestinya. Dengan peningkatan dan penguatan sarana-sarana tersebut akan membuat pekerja memiliki perlindungan hukum dan kepastian hukum yang lebih optimal dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arifin, Z. (2021). Dampak perubahan regulasi ketenagakerjaan terhadap hak pekerja pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 51(3), 412–428.
- Asshiddiqie, J. (2019). *Pengantar ilmu hukum tata negara*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Firmansyah, R. (2022). Interpretasi hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. *Jurnal Yuridis*, 9(2), 145–160.
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia.
- Husni, L. (2020). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia (edisi revisi)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Husni, M. (2016). *Hukum hubungan industrial di Indonesia: Teori dan praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Iman Soepomo. (2019). *Pengantar hukum perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Khakim, A. (2019). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Kurniawan, D. (2020). Efektivitas pengawasan ketenagakerjaan dalam perlindungan hak pekerja. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 15(1), 67–82.
- Prasetyo, A. (2021). Kepatuhan pengusaha terhadap kewajiban pemberian pesangon dalam praktik hubungan industrial. *Jurnal Hukum Bisnis*, 10(2), 98–112.

- Putri, M. (2023). Perlindungan hukum terhadap pekerja akibat pemutusan hubungan kerja sepihak. *Jurnal Rechtsvinding*, 12(1), 55–70.
- Radbruch, G. (1950). *Legal philosophy and the conflict of norms*. Heidelberg: Springer.
- Rahmawati, N. (2021). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan hambatannya di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum*, 18(2), 201–215.
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Subekti, R. (2005). *Hukum perdata: Kitab undang-undang hukum perdata*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Sulistyo, H. (2020). Implementasi hukum ketenagakerjaan dalam perspektif perlindungan pekerja. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 27(4), 689–705.
- Sutedi, A. (2021). *Hukum ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wijayanti, A. (2019). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Winarno, B. (2017). *Kebijakan publik: teori, proses, dan studi kasus*. Jakarta: CAPS.
- Zaeni Asyhadie., & Arief Rahman Kusuma. (2019). *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Peraturan Perundang-Undangan**
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Republik Indonesia. (2004). Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6
- Republik Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45.
- Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 57.
- Jurnal / Artikel**
- Atmoko, D. (2020). Efektivitas peran hubungan industrial pada perusahaan go public ditinjau dari UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Sasana*, 6(2), 150–160.
- Bogar, A., & Ukas. (2022). Tinjauan yuridis tentang ketenagakerjaan terhadap pemutusan hubungan kerja akibat dampak Covid-19. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(3).
- Hadi, A., & Herdiana, D. (2021). Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam terjadi pemutusan hubungan kerja akibat corporate action ditinjau dari UU Cipta Kerja. *Rechtsregel: Jurnal Ilmu Hukum*, 4(2).
- Iriyanto, E., & Nugroho, A. (2022). Analisis yuridis terkait pemutusan hubungan kerja karena efisiensi tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian. *Novum: Jurnal Hukum*.
- Khakim, L. (2014). Perlindungan hak pekerja dalam pemutusan hubungan kerja di Indonesia. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 44(3), 345–360. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol44.345>
- Marbun, R. J., Ketaren, A. H., & Nurhayati, S. (2022). Government Authority in Regulating Employment Relations between Employers and Workers/Laborers in Indonesia. *International Journal of Humanities Education and Social Sciences*, 2(3). <https://doi.org/10.55227/ijhess.v2i3.307>
- Purnomo, P., & Soekirno. (2022). Akibat hukum pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha. *Krisna Law: Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana*.

- Sari, I. (2020). Penetapan hak-hak pekerja setelah mengalami pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Mitra Manajemen*.
- Sari, N. P. N. E., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003. 2(1), 124–128.
<https://doi.org/10.22225/AH.2.1.1613.124-128>
- Silhatunnayati, R., & Miftah, M. (2025). Pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan. *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah*.
- Ştirbu, G.-P. (2023). The legal relation. A special look at the employment relationship. *International Journal of Legal and Social Order*.
<https://doi.org/10.55516/ijlso.v3i1.154>
- Suwandi, I. (2021). Dampak UU Cipta Kerja terhadap perlindungan pekerja: Perspektif hubungan industrial. *Jurnal Hukum dan Masyarakat*, 23(2), 112–130.
<https://doi.org/10.31227/jhm.v23i2.112>
- Tampone, K. H. (2024). Hubungan kerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023. *Lex Crimen*, 12(5).
- Wibowo, R. J. A. (2023). Urgensi pembaharuan hukum ketenagakerjaan Indonesia untuk mengakomodasi perlindungan hubungan kemitraan. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(2).

SUMBER LAINNYA

- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik ketenagakerjaan Indonesia 2023*. Jakarta: BPS.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2023). Implementasi.