

Problematika Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Perspektif Perlindungan Pekerja

The Problematics of Unilateral Termination of Employment from the Perspective of Worker Protection

Maria Vianney Lourdes Sugara¹

¹Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: maria.205230039@untar.ac.id

Abstract: Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu aspek krusial dalam hukum ketenagakerjaan yang berimplikasi langsung terhadap keberlangsungan hidup pekerja. Meskipun telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Cipta Kerja, dalam praktiknya masih sering ditemukan PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha tanpa melalui prosedur yang semestinya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis problematika pemutusan hubungan kerja sepihak serta mengkaji efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual, serta didukung oleh studi kepustakaan terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK sepihak masih terjadi akibat adanya ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha, lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, serta tidak efektifnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu, ketentuan hukum yang ada belum sepenuhnya mampu memberikan perlindungan yang optimal bagi pekerja, terutama dalam hal kepastian prosedur dan penegakan sanksi. Kondisi ini menyebabkan pekerja berada dalam posisi rentan dan tidak memperoleh jaminan kepastian hukum yang memadai. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sistem perlindungan hukum melalui penegakan regulasi, peningkatan pengawasan, serta penyederhanaan mekanisme penyelesaian sengketa guna menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja secara adil dan berkelanjutan.

Abstract: Termination of employment is a crucial aspect of labor law that directly affects the livelihood of workers. Although it has been regulated under Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, as amended by the Job Creation Law, unilateral termination of employment by employers without proper procedures remains prevalent in practice. This study aims to analyze the problems surrounding unilateral termination of employment and to examine the effectiveness of legal protection for workers from a labor law perspective. The research employs a normative juridical method using statutory and conceptual approaches, supported by a literature review of primary, secondary, and tertiary legal materials. The findings indicate that unilateral termination persists due to the imbalance of bargaining power between workers and employers, weak labor supervision, and the ineffectiveness of industrial relations dispute resolution mechanisms. Furthermore, existing legal provisions have not fully ensured optimal protection for workers, particularly in terms of procedural certainty and enforcement of sanctions. As a result, workers are placed in a vulnerable position and lack adequate legal certainty. Therefore, it is necessary to strengthen the legal protection system through clearer regulatory frameworks, enhanced supervision, and simplified dispute resolution mechanisms to ensure the fair and sustainable fulfillment of workers' rights.



<https://doi.org/10.5281/zenodo.19665441>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](#).

Article History

Received: 31 March 2026

Revised: 14 April 2026

Published: 17 April 2026

Keywords:

termination of employment, worker protection, legal certainty, industrial relations, labor law

Keywords :

pemutusan hubungan kerja, perlindungan pekerja, kepastian hukum, hubungan industrial, ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan pada hakikatnya merupakan instrumen normatif yang bertujuan untuk menciptakan keseimbangan dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam konstruksi hubungan kerja, terdapat relasi yang secara inheren tidak seimbang, di mana pengusaha memiliki kekuatan ekonomi dan kontrol terhadap sumber daya produksi, sedangkan pekerja bergantung pada pekerjaan sebagai sumber utama penghidupan. Ketimpangan tersebut menimbulkan potensi terjadinya

penyalahgunaan kekuasaan oleh pengusaha, sehingga negara hadir melalui regulasi untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sebagai pihak yang lebih lemah.¹

Salah satu aspek yang paling krusial dalam hukum ketenagakerjaan adalah pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK tidak hanya merupakan tindakan hukum yang mengakhiri hubungan kerja, tetapi juga memiliki implikasi sosial dan ekonomi yang signifikan bagi pekerja. Kehilangan pekerjaan berarti hilangnya sumber penghasilan yang berdampak pada kesejahteraan pekerja dan keluarganya.² Oleh karena itu, pengaturan PHK dalam hukum ketenagakerjaan dirancang untuk memberikan perlindungan maksimal kepada pekerja.

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, pengaturan mengenai PHK diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam ketentuan tersebut ditegaskan bahwa pada prinsipnya semua pihak harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK.³ Prinsip ini mencerminkan bahwa PHK merupakan langkah terakhir (ultimum remedium) dalam hubungan kerja.

Namun demikian, dalam praktiknya masih sering ditemukan adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha. PHK sepihak tersebut seringkali dilakukan tanpa melalui prosedur yang semestinya, seperti tanpa perundingan bipartit maupun tanpa melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara norma hukum yang berlaku (das sollen) dengan praktik di lapangan (das sein).

Fenomena PHK sepihak merupakan bentuk pelanggaran terhadap prinsip perlindungan hukum terhadap pekerja. Dalam banyak kasus, pekerja tidak diberikan kesempatan untuk membela diri dan tidak memperoleh hak-hak yang seharusnya diterima, seperti pesangon dan kompensasi lainnya. Hal ini menempatkan pekerja dalam posisi yang rentan dan tidak memiliki kepastian hukum.

Dari perspektif teori hukum, kepastian hukum merupakan salah satu unsur penting dalam negara hukum. Menurut Hans Kelsen dalam bukunya *Pure Theory of Law*, hukum harus memberikan kepastian agar dapat berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi masyarakat. Selain itu, Gustav Radbruch dalam bukunya *The Legal Philosophies of Lask, Radbruch, and Dabin* juga menegaskan bahwa kepastian hukum merupakan salah satu nilai fundamental hukum selain keadilan dan kemanfaatan. Dalam konteks ketenagakerjaan, kepastian hukum sangat penting untuk menjamin perlindungan pekerja dari tindakan sewenang-wenang.

Kenyataannya, ketidakpastian hukum dalam praktik PHK sepihak masih menjadi permasalahan serius. Hal ini tidak hanya disebabkan oleh kelemahan dalam substansi hukum, tetapi juga oleh kelemahan dalam struktur dan budaya hukum. Dari segi substansi, terdapat norma yang masih membuka ruang interpretasi. Dari segi struktur, pengawasan ketenagakerjaan belum optimal. Sementara dari segi budaya hukum, kesadaran hukum pekerja masih rendah.

Lebih lanjut, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) juga belum sepenuhnya efektif. Proses yang panjang dan biaya yang tidak sedikit menjadi hambatan bagi pekerja untuk memperoleh keadilan. Hal ini menyebabkan banyak pekerja yang memilih untuk tidak menempuh jalur hukum meskipun haknya dilanggar.

Dengan demikian, problematika PHK sepihak tidak hanya berkaitan dengan pelanggaran norma hukum, tetapi juga mencerminkan adanya kelemahan sistemik dalam hukum ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang mendalam untuk menganalisis permasalahan ini dalam perspektif perlindungan pekerja.

¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2019, hlm. 12.

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 145.

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

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah bentuk problematika pemutusan hubungan kerja sepihak dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja sepihak dalam perspektif hukum ketenagakerjaan?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara menelaah bahan pustaka atau data sekunder sebagai sumber utama. Metode ini dipilih karena penelitian berfokus pada analisis norma hukum yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK), khususnya terkait dengan praktik PHK sepihak dalam perspektif perlindungan pekerja. Pendekatan ini bertujuan untuk mengkaji kesesuaian antara ketentuan hukum yang berlaku dengan praktik yang terjadi dalam hubungan kerja.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja. Bahan hukum sekunder terdiri dari buku-buku hukum, jurnal ilmiah, serta pendapat para ahli yang relevan dengan topik penelitian. Adapun bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia yang digunakan untuk mendukung pemahaman terhadap istilah-istilah hukum.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan cara mengumpulkan dan menelaah berbagai literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Seluruh bahan hukum yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif-analitis, yaitu dengan menggambarkan secara sistematis ketentuan hukum yang berlaku serta mengaitkannya dengan permasalahan yang terjadi dalam praktik.

Analisis dilakukan dengan cara menafsirkan norma hukum yang ada, kemudian membandingkannya dengan praktik pemutusan hubungan kerja yang terjadi di lapangan. Selain itu, analisis juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan teori hukum, khususnya teori kepastian hukum dan teori perlindungan hukum, guna menilai sejauh mana ketentuan hukum yang ada mampu memberikan perlindungan yang optimal bagi pekerja.

Dengan demikian, melalui metode penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai problematika pemutusan hubungan kerja sepihak serta efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep dan Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu aspek fundamental dalam hukum ketenagakerjaan yang memiliki implikasi langsung terhadap keberlangsungan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Secara konseptual, PHK dapat diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.⁴ Dalam konteks ini, PHK bukan sekadar tindakan administratif, melainkan suatu tindakan hukum yang harus memenuhi syarat-syarat tertentu agar sah menurut hukum.

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, pengaturan mengenai PHK diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah

⁴ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, hlm. 145.

mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta peraturan pelaksanaannya, khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa negara memiliki peran aktif dalam mengatur mekanisme PHK guna melindungi kepentingan pekerja sebagai pihak yang berada dalam posisi yang lebih lemah.

Salah satu prinsip utama dalam pengaturan PHK adalah bahwa PHK harus dihindari sejauh mungkin. Prinsip ini tercermin dalam ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK. Ketentuan ini menunjukkan bahwa PHK bukanlah langkah yang dapat dilakukan secara bebas oleh pengusaha, melainkan harus ditempatkan sebagai langkah terakhir (*ultimum remedium*) setelah berbagai upaya lain dilakukan.

Apabila PHK tidak dapat dihindari, maka pelaksanaannya harus memenuhi dua aspek utama, yaitu aspek substantif dan aspek prosedural. Secara substantif, PHK harus didasarkan pada alasan yang sah sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Alasan-alasan tersebut antara lain mencakup efisiensi perusahaan, pelanggaran disiplin oleh pekerja, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, serta keadaan memaksa (*force majeure*).⁵ Tanpa adanya alasan yang sah, PHK dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar hukum.

Sementara itu, secara prosedural, PHK harus dilakukan melalui tahapan-tahapan tertentu yang telah ditentukan. Tahapan tersebut dimulai dari perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha. Apabila perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaian dilanjutkan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang dapat meliputi mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, dan pada akhirnya dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).⁶ Dengan demikian, PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak tanpa melalui proses hukum yang telah ditetapkan.

Namun demikian, meskipun pengaturan mengenai PHK telah dirumuskan secara jelas dalam peraturan perundang-undangan, dalam praktiknya masih sering ditemukan adanya penyimpangan terhadap ketentuan tersebut. Salah satu bentuk penyimpangan yang paling umum adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha tanpa melalui prosedur yang semestinya. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan norma hukum belum sepenuhnya mampu menjamin kepatuhan dalam praktik.

Dari perspektif teori hukum, kondisi tersebut dapat dianalisis melalui konsep kepastian hukum. Kepastian hukum menghendaki adanya aturan yang jelas, tegas, dan dapat diterapkan secara konsisten. Dalam konteks PHK, kepastian hukum tidak hanya berkaitan dengan keberadaan norma yang mengatur, tetapi juga dengan implementasi norma tersebut dalam praktik. Apabila norma hukum tidak diimplementasikan secara konsisten, maka kepastian hukum tidak akan tercapai.

Selain itu, dalam perspektif perlindungan hukum, pengaturan mengenai PHK seharusnya mampu memberikan perlindungan yang efektif bagi pekerja. Perlindungan hukum dalam konteks ini mencakup perlindungan terhadap hak-hak pekerja serta perlindungan dari tindakan sewenang-wenang pengusaha. Namun dalam praktik PHK sepihak, perlindungan tersebut seringkali tidak terwujud, sehingga pekerja tetap berada dalam posisi yang rentan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun secara normatif pengaturan mengenai PHK telah diatur secara komprehensif, namun dalam praktiknya masih terdapat berbagai permasalahan yang menghambat terwujudnya kepastian hukum dan perlindungan bagi pekerja. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan implementasinya dalam praktik ketenagakerjaan.

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 151.

⁶ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 150.

Praktik Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dalam Hubungan Kerja

Meskipun secara normatif pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja telah dirumuskan secara jelas dalam peraturan perundang-undangan, realitas praktik ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan adanya penyimpangan yang cukup signifikan, khususnya dalam bentuk pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha. PHK sepihak tersebut pada umumnya dilakukan tanpa melalui prosedur yang telah ditentukan, sehingga menimbulkan berbagai permasalahan hukum yang berdampak langsung terhadap pekerja.

Secara konseptual, PHK sepihak dapat dipahami sebagai tindakan pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, dalam hal ini pengusaha, tanpa adanya persetujuan dari pekerja serta tanpa melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.⁷ Tindakan ini pada dasarnya bertentangan dengan prinsip-prinsip dasar dalam hukum ketenagakerjaan yang mengedepankan keseimbangan dan keadilan dalam hubungan kerja.

Dalam praktiknya, PHK sepihak dapat terjadi dalam berbagai bentuk. Pertama, PHK yang dilakukan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu kepada pekerja. Dalam kasus ini, pekerja secara tiba-tiba diberhentikan tanpa adanya komunikasi sebelumnya, sehingga tidak memiliki kesempatan untuk mempersiapkan diri atau membela haknya. Kedua, PHK yang dilakukan tanpa adanya perundingan bipartit, padahal perundingan tersebut merupakan tahapan wajib dalam proses PHK. Ketiga, PHK yang dilakukan tanpa pemenuhan hak-hak pekerja, seperti pesangon dan kompensasi lainnya.⁸

Selain itu, terdapat pula praktik PHK sepihak yang dilakukan dengan cara terselubung, seperti tidak diperpanjangnya perjanjian kerja tanpa alasan yang jelas, mutasi yang tidak wajar, atau pemberian tekanan kepada pekerja agar mengundurkan diri secara sukarela. Praktik-praktik tersebut pada dasarnya merupakan bentuk penyalahgunaan kewenangan oleh pengusaha yang bertujuan untuk menghindari kewajiban hukum yang seharusnya dipenuhi.

Fenomena PHK sepihak ini tidak dapat dilepaskan dari adanya ketimpangan posisi tawar dalam hubungan kerja. Dalam hubungan kerja, pengusaha memiliki kekuatan ekonomi yang lebih besar serta kontrol terhadap keberlangsungan pekerjaan, sehingga memiliki posisi dominan dalam menentukan kebijakan perusahaan. Sementara itu, pekerja berada dalam posisi yang lebih lemah karena bergantung pada pekerjaan sebagai sumber penghidupan.⁹ Ketimpangan ini menciptakan kondisi di mana pekerja sulit untuk menolak atau melawan keputusan PHK yang diambil oleh pengusaha.

Lebih lanjut, faktor lain yang turut mendorong terjadinya PHK sepihak adalah lemahnya pengawasan ketenagakerjaan. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan, pengawasan merupakan salah satu instrumen penting untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Namun dalam praktiknya, pengawasan yang dilakukan oleh instansi terkait masih belum optimal, baik dari segi jumlah pengawas maupun efektivitas pengawasan itu sendiri.¹⁰ Akibatnya, banyak pelanggaran yang tidak terdeteksi atau tidak ditindaklanjuti secara serius.

Di sisi lain, rendahnya tingkat kesadaran hukum di kalangan pekerja juga menjadi faktor yang memperparah kondisi tersebut. Banyak pekerja yang tidak memahami hak-haknya secara utuh, sehingga tidak mampu mengidentifikasi apakah tindakan PHK yang dialaminya telah sesuai dengan ketentuan hukum atau tidak. Bahkan ketika menyadari adanya pelanggaran, tidak sedikit pekerja yang memilih untuk tidak memperjuangkan haknya karena khawatir terhadap konsekuensi yang mungkin timbul, seperti sulitnya mendapatkan pekerjaan di masa depan.

⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuahan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 245.

⁸ Lalu Husni, Op.Cit., hlm. 155.

⁹ Zaeni Asyhadie, Op.Cit., hlm. 25.

¹⁰ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 20.

Dari perspektif sosiologis, praktik PHK sepihak juga dipengaruhi oleh budaya hukum yang berkembang dalam masyarakat. Dalam beberapa kasus, terdapat anggapan bahwa keputusan pengusaha merupakan sesuatu yang tidak dapat diganggu gugat, sehingga pekerja cenderung menerima keputusan tersebut tanpa melakukan perlawanan. Budaya ini secara tidak langsung memperkuat posisi dominan pengusaha dan melemahkan posisi tawar pekerja.

Apabila dianalisis lebih lanjut, praktik PHK sepihak mencerminkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang berlaku dengan realitas implementasinya. Dalam teori hukum, kondisi ini dikenal sebagai perbedaan antara *das sollen* (apa yang seharusnya) dan *das sein* (apa yang terjadi).¹¹ Secara normatif, hukum telah mengatur bahwa PHK harus dilakukan melalui prosedur tertentu dan dengan alasan yang sah. Namun dalam praktiknya, ketentuan tersebut seringkali diabaikan.

Kesenjangan ini menunjukkan bahwa keberadaan norma hukum saja tidak cukup untuk menjamin kepatuhan. Diperlukan adanya sistem penegakan hukum yang efektif serta budaya hukum yang mendukung agar norma tersebut dapat diimplementasikan secara konsisten. Tanpa adanya hal tersebut, norma hukum hanya akan menjadi aturan yang bersifat formal tanpa memiliki daya guna yang nyata.

Dampak dari praktik PHK sepihak sangat signifikan bagi pekerja. Selain kehilangan pekerjaan, pekerja juga kehilangan sumber penghasilan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dirinya dan keluarganya. Selain itu, pekerja juga berpotensi kehilangan hak-hak lainnya, seperti jaminan sosial dan kompensasi yang seharusnya diterima.¹² Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat meningkatkan tingkat ketidakstabilan sosial dan ekonomi dalam masyarakat.

Tidak hanya berdampak bagi pekerja, praktik PHK sepihak juga memiliki implikasi terhadap hubungan industrial secara keseluruhan. Ketidakpastian dalam pelaksanaan PHK dapat menimbulkan konflik antara pekerja dan pengusaha, yang pada akhirnya dapat mengganggu stabilitas hubungan kerja. Selain itu, praktik ini juga dapat menurunkan kepercayaan terhadap sistem hukum ketenagakerjaan, karena hukum dianggap tidak mampu memberikan perlindungan yang efektif.

Dalam konteks globalisasi dan perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis, permasalahan PHK sepihak menjadi semakin kompleks. Munculnya berbagai bentuk hubungan kerja baru, seperti pekerja kontrak, outsourcing, dan pekerja berbasis platform digital, semakin memperluas potensi terjadinya PHK sepihak. Dalam kondisi tersebut, pekerja seringkali tidak memiliki perlindungan hukum yang memadai, sehingga lebih rentan terhadap tindakan PHK yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa praktik PHK sepihak merupakan permasalahan yang kompleks dan multidimensional, yang tidak hanya berkaitan dengan aspek hukum, tetapi juga aspek ekonomi, sosial, dan budaya. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang komprehensif dalam menganalisis permasalahan ini, termasuk dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya serta dampak yang.

Problematika Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak tidak hanya merupakan pelanggaran terhadap ketentuan normatif dalam hukum ketenagakerjaan, tetapi juga mencerminkan adanya problematika hukum yang bersifat struktural dan sistemik. Problematika tersebut mencakup berbagai aspek, mulai dari pelanggaran prosedur hukum, ketidakpastian hukum, hingga tidak optimalnya perlindungan hukum bagi pekerja. Dalam konteks ini, PHK sepihak tidak dapat dipandang semata-mata

¹¹ Hans Kelsen, *Pure Theory of Law*, University of California Press, Berkeley, 1967, hlm. 10.

¹² Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2011, hlm. 185.

sebagai pelanggaran individual, melainkan sebagai indikasi adanya kelemahan dalam sistem hukum ketenagakerjaan secara keseluruhan.

a. Pelanggaran Prosedur Hukum dalam PHK

Sebagaimana telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, pelaksanaan PHK harus melalui prosedur tertentu yang bertujuan untuk menjamin keadilan bagi kedua belah pihak. Prosedur tersebut mencakup kewajiban untuk melakukan perundingan bipartit, serta apabila tidak tercapai kesepakatan, maka penyelesaian harus dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹³ Dengan demikian, PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak tanpa melalui tahapan tersebut.

Namun dalam praktiknya, banyak pengusaha yang mengabaikan prosedur tersebut dan langsung melakukan PHK tanpa melalui mekanisme yang telah ditentukan. Pelanggaran prosedur ini menunjukkan adanya kecenderungan untuk mengesampingkan prinsip *due process of law* dalam hubungan kerja. Padahal, prosedur hukum merupakan instrumen penting untuk memastikan bahwa setiap tindakan PHK dilakukan secara adil dan transparan.

Pelanggaran prosedur ini juga berdampak pada hilangnya hak pekerja untuk memperoleh perlindungan hukum yang seharusnya dijamin oleh negara. Tanpa adanya proses perundingan atau mekanisme penyelesaian sengketa, pekerja tidak memiliki kesempatan untuk menyampaikan keberatan atau membela diri terhadap keputusan PHK yang diambil oleh pengusaha.

b. Ketidakpastian Hukum dalam Praktik PHK Sepihak

Salah satu problematika utama dalam PHK sepihak adalah munculnya ketidakpastian hukum bagi pekerja. Kepastian hukum merupakan prinsip fundamental dalam negara hukum yang menuntut adanya aturan yang jelas, konsisten, dan dapat diterapkan secara efektif. Dalam konteks PHK, kepastian hukum mencakup kepastian mengenai prosedur, alasan PHK, serta hak-hak yang harus dipenuhi oleh pengusaha.

Menurut Hans Kelsen, hukum harus mampu memberikan kepastian agar dapat berfungsi sebagai pedoman perilaku.¹⁴ Namun dalam praktik PHK sepihak, kepastian tersebut tidak terwujud karena adanya perbedaan antara norma yang berlaku dengan implementasinya. Pekerja tidak memiliki jaminan bahwa hak-haknya akan dipenuhi, sementara pengusaha memiliki ruang yang luas untuk menafsirkan ketentuan hukum sesuai dengan kepentingannya.

Selain itu, ketidakpastian hukum juga diperparah oleh adanya ketentuan hukum yang masih bersifat umum dan membuka ruang interpretasi yang luas. Hal ini memungkinkan terjadinya penyalahgunaan norma oleh pihak-pihak tertentu, sehingga tujuan perlindungan hukum tidak tercapai secara optimal.

Dalam perspektif teori hukum, kondisi ini juga dapat dianalisis melalui pemikiran Gustav Radbruch, yang menyatakan bahwa hukum harus memenuhi tiga nilai dasar, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum.¹⁵ Apabila salah satu nilai tersebut tidak terpenuhi, maka hukum tidak dapat berfungsi secara optimal. Dalam konteks PHK sepihak, ketidakpastian hukum menunjukkan bahwa hukum belum mampu memberikan perlindungan yang efektif bagi pekerja.

c. Ketimpangan Relasi Kerja dan Lemahnya Posisi Tawar Pekerja

Problematika PHK sepihak juga tidak dapat dilepaskan dari adanya ketimpangan relasi kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam hubungan kerja, pengusaha memiliki posisi yang lebih kuat karena menguasai modal dan lapangan kerja, sedangkan pekerja bergantung pada pekerjaan sebagai sumber

¹³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 151.

¹⁴ Hans Kelsen, *Op.Cit.*, hlm. 12.

¹⁵ Gustav Radbruch, "Legal Philosophy", dalam *The Legal Philosophies of Lask, Radbruch, and Dabin*, Harvard University Press, Cambridge, 1950, hlm. 110.

penghidupan.¹⁶ Ketimpangan ini menciptakan kondisi di mana pekerja berada dalam posisi yang lemah dan sulit untuk menolak keputusan PHK yang diambil oleh pengusaha.

Kondisi tersebut diperparah oleh adanya praktik-praktik yang menekan pekerja untuk menerima PHK secara sepihak, seperti ancaman, intimidasi, atau pemberian pilihan yang tidak adil. Dalam situasi seperti ini, pekerja seringkali tidak memiliki pilihan lain selain menerima keputusan tersebut, meskipun bertentangan dengan ketentuan hukum.

Dari perspektif perlindungan hukum, kondisi ini menunjukkan bahwa hukum belum mampu mengoreksi ketimpangan yang terjadi dalam hubungan kerja. Padahal, salah satu tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang lebih lemah. Ketika hukum tidak mampu menjalankan fungsi tersebut, maka perlindungan hukum menjadi tidak efektif.

d. Kelemahan Penegakan Hukum dan Pengawasan Ketenagakerjaan

Selain faktor normatif dan struktural, problematika PHK sepihak juga disebabkan oleh kelemahan dalam penegakan hukum dan pengawasan ketenagakerjaan. Penegakan hukum merupakan faktor penting dalam memastikan bahwa norma hukum dapat diimplementasikan secara efektif. Namun dalam praktiknya, penegakan hukum ketenagakerjaan masih menghadapi berbagai kendala.

Menurut Soerjono Soekanto, efektivitas penegakan hukum dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain substansi hukum, aparat penegak hukum, sarana dan prasarana, serta budaya hukum masyarakat.¹⁷ Dalam konteks PHK sepihak, faktor-faktor tersebut belum berjalan secara optimal.

Keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan serta kurangnya efektivitas dalam pelaksanaan pengawasan menyebabkan banyak pelanggaran yang tidak terdeteksi. Selain itu, sanksi terhadap pelanggaran juga belum memberikan efek jera yang signifikan bagi pengusaha. Hal ini menyebabkan pengusaha tidak memiliki insentif yang cukup untuk mematuhi ketentuan hukum.

e. Inefektivitas Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada dasarnya merupakan sarana bagi pekerja untuk memperoleh keadilan apabila terjadi pelanggaran terhadap hak-haknya. Namun dalam praktiknya, mekanisme ini belum sepenuhnya efektif dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja.

Proses penyelesaian sengketa yang panjang dan kompleks seringkali menjadi hambatan bagi pekerja untuk mengakses keadilan. Selain itu, biaya yang harus dikeluarkan juga tidak sedikit, sehingga menjadi beban tambahan bagi pekerja yang telah kehilangan pekerjaan.¹⁸ Kondisi ini menyebabkan banyak pekerja yang enggan untuk menempuh jalur hukum dan memilih untuk menerima kondisi yang merugikan dirinya.

Inefektivitas mekanisme ini menunjukkan bahwa sistem hukum belum sepenuhnya berpihak pada kepentingan pekerja. Dalam konteks ini, diperlukan reformasi terhadap sistem penyelesaian sengketa agar lebih sederhana, cepat, dan terjangkau bagi pekerja.

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan salah satu tujuan utama dari hukum ketenagakerjaan. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK), perlindungan hukum menjadi sangat penting mengingat dampak yang ditimbulkan dari PHK sangat besar terhadap keberlangsungan hidup pekerja. Oleh karena itu, sistem hukum ketenagakerjaan dirancang untuk memberikan perlindungan baik secara preventif maupun represif terhadap pekerja.

¹⁶ Zaeni Asyhadie, Op.Cit., hlm. 30.

¹⁷ Soerjono Soekanto, Op.Cit., hlm. 15.

¹⁸ Lalu Husni, Op.Cit., hlm. 210.

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif merupakan bentuk perlindungan yang diberikan sebelum terjadinya pelanggaran hukum. Dalam konteks PHK, perlindungan preventif diwujudkan melalui pengaturan yang mengatur syarat dan prosedur PHK secara ketat.

Undang-Undang Ketenagakerjaan secara tegas mengatur bahwa PHK harus dihindari dan hanya dapat dilakukan apabila terdapat alasan yang sah.¹⁹ Selain itu, pengusaha juga diwajibkan untuk melakukan perundingan bipartit sebelum melakukan PHK. Ketentuan ini bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi pekerja untuk menyampaikan pendapatnya serta mencari solusi alternatif selain PHK.

Selain itu, perlindungan preventif juga tercermin dalam kewajiban pengusaha untuk memberikan kompensasi kepada pekerja yang mengalami PHK, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya.²⁰ Ketentuan ini bertujuan untuk mengurangi dampak ekonomi yang dialami oleh pekerja akibat kehilangan pekerjaan.

Namun demikian, efektivitas perlindungan preventif ini masih menjadi pertanyaan. Dalam praktiknya, banyak pengusaha yang tidak mematuhi ketentuan tersebut dan tetap melakukan PHK secara sepihak tanpa melalui prosedur yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan preventif yang ada belum mampu mencegah terjadinya pelanggaran secara optimal.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan yang diberikan setelah terjadinya pelanggaran hukum. Dalam konteks PHK sepihak, perlindungan ini diwujudkan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pekerja yang mengalami PHK sepihak memiliki hak untuk mengajukan gugatan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Proses ini dimulai dari perundingan bipartit, kemudian dilanjutkan dengan mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, dan pada akhirnya dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).²¹

Melalui mekanisme tersebut, pekerja dapat menuntut hak-haknya, seperti pembatalan PHK, pembayaran pesangon, atau kompensasi lainnya. Dalam hal PHK dinyatakan tidak sah, pekerja bahkan dapat meminta untuk dipekerjakan kembali.

Namun dalam praktiknya, perlindungan represif ini masih menghadapi berbagai kendala. Proses penyelesaian sengketa yang panjang dan kompleks seringkali menjadi hambatan bagi pekerja. Selain itu, biaya yang harus dikeluarkan juga tidak sedikit, sehingga menjadi beban tambahan bagi pekerja yang telah kehilangan pekerjaan.

c. Peran Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. PHI merupakan lembaga peradilan khusus yang berwenang untuk memeriksa dan memutus perselisihan hubungan industrial, termasuk sengketa PHK.

Dalam teori, keberadaan PHI diharapkan dapat memberikan akses keadilan yang cepat, sederhana, dan biaya ringan bagi pekerja. Namun dalam praktiknya, hal tersebut belum sepenuhnya terwujud. Proses persidangan yang memakan waktu lama serta prosedur yang kompleks seringkali menjadi kendala bagi pekerja dalam memperjuangkan haknya.

Selain itu, terdapat pula permasalahan terkait eksekusi putusan PHI. Dalam beberapa kasus, meskipun pekerja telah memenangkan perkara, pelaksanaan putusan tersebut tidak berjalan secara

¹⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 151.

²⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

²¹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

efektif. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum tidak hanya bergantung pada putusan pengadilan, tetapi juga pada efektivitas pelaksanaan putusan tersebut.

d. Hak-Hak Pekerja dalam PHK

Dalam konteks PHK, pekerja memiliki sejumlah hak yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Hak-hak tersebut antara lain meliputi:

1. Uang pesangon, sebagai kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja;
2. Uang penghargaan masa kerja, sebagai bentuk apresiasi atas masa kerja pekerja;
3. Uang penggantian hak, seperti cuti yang belum diambil dan biaya lainnya.²²

Hak-hak tersebut merupakan bagian dari perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja untuk mengurangi dampak negatif dari PHK. Namun dalam praktik PHK sepihak, hak-hak tersebut seringkali tidak dipenuhi oleh pengusaha, sehingga pekerja mengalami kerugian yang lebih besar.

e. Evaluasi Efektivitas Perlindungan Hukum

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa meskipun sistem hukum ketenagakerjaan telah menyediakan berbagai bentuk perlindungan bagi pekerja, baik secara preventif maupun represif, namun efektivitas perlindungan tersebut masih belum optimal.

Ketidakoptimalan ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain:

1. lemahnya penegakan hukum;
2. rendahnya kesadaran hukum;
3. kompleksitas mekanisme penyelesaian sengketa;
4. serta ketimpangan relasi kerja antara pekerja dan pengusaha.

Dalam perspektif teori hukum, kondisi ini menunjukkan bahwa hukum belum mampu menjalankan fungsinya secara efektif sebagai sarana perlindungan. Sebagaimana dikemukakan oleh Gustav Radbruch, hukum harus mampu mewujudkan keadilan, kepastian, dan kemanfaatan secara seimbang.²³ Apabila salah satu aspek tersebut tidak terpenuhi, maka hukum tidak dapat berfungsi secara optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dalam hubungan kerja di Indonesia masih menjadi permasalahan yang kompleks dan menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang berlaku dengan implementasinya dalam praktik. Secara normatif, hukum ketenagakerjaan telah mengatur secara jelas mengenai syarat dan prosedur PHK, termasuk kewajiban untuk melakukan perundingan bipartit serta penyelesaian melalui mekanisme perselisihan hubungan industrial. Namun dalam praktiknya, ketentuan tersebut seringkali diabaikan oleh pengusaha.

Problematisa PHK sepihak tidak hanya terbatas pada pelanggaran prosedur hukum, tetapi juga mencerminkan adanya ketidakpastian hukum bagi pekerja. Ketidakpastian tersebut terlihat dari tidak terjaminnya hak-hak pekerja, baik dalam hal kompensasi maupun akses terhadap mekanisme penyelesaian sengketa. Kondisi ini menunjukkan bahwa hukum belum sepenuhnya mampu memberikan kepastian dan perlindungan yang efektif bagi pekerja.

Selain itu, ketimpangan relasi kerja antara pekerja dan pengusaha menjadi faktor utama yang memperkuat praktik PHK sepihak. Posisi tawar pekerja yang lemah, ditambah dengan rendahnya kesadaran hukum serta lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, menyebabkan pekerja sulit untuk

²² Lalu Husni, Op.Cit., hlm. 160.

²³ Gustav Radbruch, Op.Cit., hlm. 112.

memperjuangkan haknya. Di sisi lain, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ada juga belum sepenuhnya efektif, baik dari segi aksesibilitas, efisiensi waktu, maupun biaya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja dalam konteks PHK sepihak masih belum optimal. Hal ini menunjukkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih memerlukan perbaikan, baik dari aspek substansi hukum, struktur penegakan hukum, maupun budaya hukum masyarakat.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Penguatan Regulasi Ketenagakerjaan. Diperlukan adanya penegasan dan penyempurnaan regulasi terkait pemutusan hubungan kerja, khususnya dalam memperjelas batasan dan prosedur PHK agar tidak menimbulkan multitafsir. Regulasi yang lebih rinci diharapkan dapat mengurangi potensi penyalahgunaan oleh pengusaha.
2. Peningkatan Penegakan Hukum dan Pengawasan. Pemerintah perlu meningkatkan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan melalui penambahan jumlah pengawas serta peningkatan kualitas pengawasan. Selain itu, sanksi terhadap pelanggaran ketenagakerjaan perlu ditegakkan secara tegas agar memberikan efek jera.
3. Reformasi Mekanisme Penyelesaian Sengketa. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial perlu disederhanakan agar lebih cepat, efisien, dan terjangkau bagi pekerja. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pekerja memiliki akses yang nyata terhadap keadilan.
4. Peningkatan Kesadaran dan Edukasi Hukum bagi Pekerja. Diperlukan upaya untuk meningkatkan kesadaran hukum di kalangan pekerja melalui sosialisasi dan edukasi mengenai hak-hak pekerja. Dengan meningkatnya kesadaran hukum, diharapkan pekerja dapat lebih aktif dalam memperjuangkan haknya.
5. Penguatan Peran Serikat Pekerja. Serikat pekerja perlu diperkuat sebagai representasi kolektif pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya. Keberadaan serikat pekerja yang kuat dapat membantu menyeimbangkan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan penyertaan-Nya sehingga penulisan artikel ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada pihak Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas dalam proses penyusunan artikel ini.

Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada dosen pengampu mata kuliah Hukum Ketenagakerjaan yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta masukan yang sangat berharga dalam proses penulisan. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam penyelesaian artikel ini.

Penulis menyadari bahwa artikel ini masih memiliki keterbatasan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan di masa yang akan datang.

REFERENSI

- Asyhadie, Z. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Husni, L. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kelsen, H. (1967). *Pure Theory of Law*. University of California Press, Berkeley.

-
- Radbruch, G. (1950). "Legal Philosophy". Dalam *The Legal Philosophies of Lask, Radbruch, and Dabin*. Harvard University Press, Cambridge.
- Rusli, H. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan 2003*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Soekanto, S. (2014). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika, Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.