



PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DI INDONESIA

Rio Bonang, Gunardi Lie

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan isu yang terus menjadi perhatian dalam ranah hukum bisnis Indonesia. Gelombang PHK massal yang terjadi di berbagai sektor industri, khususnya pada perusahaan rintisan, ritel, manufaktur, dan teknologi, menjadi potret nyata dinamika ekonomi dan tantangan hubungan industrial modern. Di satu sisi, pengusaha memiliki hak untuk melakukan efisiensi dan menyesuaikan struktur bisnisnya; di sisi lain, pekerja merupakan pihak yang paling rentan terhadap dampak PHK terutama apabila tindakan tersebut dilakukan tanpa memperhatikan ketentuan normatif hukum ketenagakerjaan. Artikel ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif untuk menelaah ketentuan hukum mengenai PHK serta menganalisis sejauh mana perlindungan hukum diberikan kepada pekerja. Hasil kajian memperlihatkan bahwa meskipun kerangka hukum telah mengatur secara detail mengenai prosedur dan alasan PHK, praktik di lapangan masih menyisakan banyak persoalan seperti PHK sepihak, pembayaran pesangon yang tidak sesuai ketentuan, dan lemahnya posisi tawar pekerja dalam menghadapi keputusan perusahaan.

Kata Kunci: PHK, Hukum, Bisnis, Tenaga Kerja, Perusahaan.

PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu tema yang selalu menempati posisi strategis dalam diskursus hukum bisnis dan hubungan industrial di Indonesia. Dalam konteks ekonomi modern yang sangat dinamis, perusahaan dituntut untuk terus

beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, baik di tingkat nasional maupun global. Ketidakstabilan ekonomi internasional, fluktuasi pasar, percepatan inovasi teknologi, serta persaingan usaha yang semakin intensif mendorong banyak pelaku usaha untuk melakukan penataan ulang model bisnis

*Correspondence Address : rio.207251016@stu.untar.ac.id

DOI : 10.31604/jips.v12i10.2025.4273-4278

© 2025UM-Tapsel Press

dan struktur organisasi mereka. Restrukturisasi tersebut, dalam banyak kasus, diwujudkan melalui pengurangan jumlah tenaga kerja sebagai bagian dari langkah efisiensi. Situasi ini menjadikan PHK, terutama PHK massal, sebagai fenomena yang tidak bisa dihindari dan sering kali menjadi sorotan publik maupun akademisi.

Namun demikian, di balik alasan efisiensi dan penyesuaian strategi bisnis, pelaksanaan PHK tidak jarang menimbulkan persoalan hukum. Banyak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa memperhatikan ketentuan normatif yang telah ditetapkan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Dalam praktiknya, pekerja sering kali diberhentikan secara mendadak tanpa pemberitahuan yang memadai, tanpa didahului proses dialog atau perundingan dengan serikat pekerja, atau bahkan tanpa mendapatkan hak-hak dasar yang seharusnya mereka terima, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, atau penggantian hak lainnya. Kondisi tersebut memperlihatkan ketimpangan posisi yang sangat jelas antara pemberi kerja yang memiliki kontrol atas keputusan bisnis dan pekerja yang berada dalam posisi tawar yang lebih lemah.

Secara normatif, Indonesia memiliki kerangka hukum yang cukup komprehensif dalam mengatur mekanisme PHK. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah beberapa kali mengalami perubahan melalui Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta berbagai peraturan pelaksana seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, memberikan landasan hukum yang jelas mengenai syarat, prosedur, dan batasan dalam melakukan PHK. Regulasi tersebut menegaskan bahwa PHK hanya dapat dijadikan pilihan

terakhir (*ultimum remedium*) setelah seluruh upaya untuk mempertahankan hubungan kerja dinyatakan tidak berhasil. Selain itu, undang-undang secara tegas mewajibkan adanya perundingan bipartit, transparansi dalam pemberitahuan, serta kewajiban perusahaan untuk memenuhi hak-hak kompensasi pekerja sesuai ketentuan.

Meskipun kerangka regulasi tersebut dirancang untuk memberikan perlindungan yang kuat kepada pekerja, realitas yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa implementasinya masih menemui berbagai hambatan. Tidak sedikit perusahaan yang menjalankan PHK tanpa melalui proses perundingan yang benar, tidak memberikan alasan objektif yang dapat dipertanggungjawabkan, atau bahkan tidak mengajukan permohonan penetapan PHK ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dipersyaratkan. Ketidakpatuhan terhadap prosedur ini berpotensi menimbulkan sengketa ketenagakerjaan yang berkepanjangan dan menempatkan pekerja dalam situasi yang semakin sulit, terutama ketika mereka tidak memiliki akses terhadap pendampingan hukum atau tidak memahami hak-hak normatifnya.

Lebih jauh lagi, kesenjangan antara aturan normatif dan praktik di lapangan menunjukkan adanya persoalan struktural dalam hubungan industrial. Di satu sisi, perusahaan menghadapi tekanan untuk bertahan dalam kondisi ekonomi yang fluktuatif; di sisi lain, pekerja mengandalkan perlindungan hukum untuk menjaga keberlangsungan hidup dan kesejahteraannya. Benturan antara kepentingan tersebut menciptakan dinamika yang kompleks dan memerlukan analisis mendalam untuk memahami bagaimana hukum dapat berfungsi secara efektif dalam menyeimbangkan kebutuhan bisnis dengan hak-hak pekerja.

Dengan mempertimbangkan berbagai persoalan tersebut, penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi untuk dilakukan. Artikel ini bertujuan memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai bagaimana regulasi ketenagakerjaan mengatur PHK, faktor-faktor apa saja yang menjadi hambatan dalam penerapannya, serta sejauh mana perlindungan hukum bagi pekerja dapat diakses dan diberlakukan secara efektif. Kajian ini juga diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai interaksi antara norma hukum, kepentingan ekonomi perusahaan, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam konteks hubungan industrial modern.

Berdasarkan penjelasan tersebut penulis akan mengkaji dua pokok permasalahan yaitu (1) Bagaimana pengaturan hukum mengenai PHK dalam siste hukum ketenagakerjaan Indonesia? (2) bagaimana bentuk perlindungan hukum yang dapat diakses oleh pekerja?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan **metode yuridis normatif**, yaitu metode yang bertumpu pada analisis terhadap norma-norma hukum positif yang mengatur PHK dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia serta bentuk perlindungan hukum yang tersedia bagi pekerja. Metode ini relevan karena seluruh isu yang dikaji bersumber dari ketentuan perundang-undangan, doktrin hukum, dan putusan pengadilan.

Untuk menjawab permasalahan pertama mengenai pengaturan PHK, penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dengan menelaah regulasi utama seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, dan PP Nomor 35 Tahun 2021. Pendekatan ini membantu memetakan prosedur PHK,

batasan kewenangan pemberi kerja, serta hak-hak pekerja menurut hukum.

Selanjutnya, untuk menjelaskan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja, penelitian menggunakan pendekatan konseptual (conceptual approach) guna memahami konsep perlindungan preventif dan represif, termasuk hak atas pesangon, kewajiban perundingan bipartit, dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini juga dilengkapi pendekatan kasus (case approach) melalui analisis putusan Pengadilan Hubungan Industrial untuk melihat penerapan norma dalam praktik.

Seluruh bahan hukum primer, sekunder, dan tersier dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan dianalisis secara kualitatif, sehingga penelitian mampu memberikan gambaran yang sistematis mengenai regulasi PHK dan efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum mengenai PHK dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia pada dasarnya dirancang untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan pengusaha dalam menjaga keberlanjutan usaha dan perlindungan hak-hak pekerja. Kerangka hukum tersebut bertumpu pada beberapa regulasi utama, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perubahan melalui Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Keseluruhan regulasi ini secara tegas mengatur bahwa PHK hanya dapat dilakukan apabila terdapat alasan yang sah menurut ketentuan perundang-undangan dan setelah seluruh upaya

mempertahankan hubungan kerja tidak lagi dimungkinkan.

Secara normatif, PHK wajib didahului oleh proses perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha, dengan tujuan mencari solusi yang tidak selalu berujung pada pemutusan hubungan kerja. Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, maka perselisihan dapat diajukan kepada mediator, konsiliator, atau arbitrase hubungan industrial. Selain itu, pengusaha wajib memberikan pemberitahuan tertulis kepada pekerja mengenai alasan PHK serta hak-hak kompensasi yang diberikan. Regulasi juga mengatur bahwa PHK tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, seperti PHK tanpa alasan objektif, PHK karena pekerja mengajukan perusahaan, atau PHK yang didasari diskriminasi.

Meskipun kerangka normatif tersebut terlihat komprehensif, praktik di lapangan menunjukkan bahwa banyak perusahaan gagal menerapkan prosedur-prosedur tersebut secara konsisten. Banyak kasus PHK dilakukan tanpa pemberitahuan, tanpa perundingan bipartit, atau hanya berdasarkan alasan efisiensi yang tidak dapat dibuktikan secara objektif. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sistem hukum ketenagakerjaan menyediakan perlindungan yang luas, efektivitasnya sangat bergantung pada kepatuhan pelaku usaha serta mekanisme pengawasan pemerintah.

Bentuk Perlindungan Hukum yang Dapat Diakses oleh Pekerja

Dalam konteks ketenagakerjaan Indonesia, perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan preventif mencakup kewajiban pengusaha untuk mematuhi prosedur PHK sesuai undang-undang,

termasuk pemberitahuan tertulis, perundingan bipartit, dan pemberian hak-hak normatif seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Ketentuan ini bertujuan mencegah terjadinya PHK yang semena-mena dan memastikan posisi pekerja tidak dirugikan secara sepihak oleh keputusan perusahaan.

Di sisi lain, perlindungan hukum represif diberikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila pekerja merasa PHK dilakukan secara tidak sah atau hak-haknya tidak dipenuhi. Pekerja dapat mengajukan pengaduan kepada Dinas Ketenagakerjaan untuk dilakukan mediasi, dan apabila penyelesaian tidak tercapai, pekerja berhak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Putusan PHI sering kali menjadi instrumen yang efektif untuk memulihkan hak-hak pekerja, misalnya dengan memerintahkan pengusaha membayar kompensasi yang lebih besar atau bahkan mempekerjakan kembali pekerja.

Meskipun mekanisme perlindungan hukum tersebut tersedia, dalam praktiknya pekerja masih menghadapi berbagai hambatan. Pekerja sering kali tidak memahami prosedur hukum, tidak memiliki akses terhadap bantuan hukum, atau khawatir menghadapi intimidasi dari perusahaan. Selain itu, proses penyelesaian sengketa melalui PHI kerap memakan waktu yang lama dan membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja, meskipun diatur secara normatif, belum sepenuhnya efektif untuk memberikan kepastian dan rasa keadilan.

SIMPULAN

meskipun sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia telah mengatur secara rinci mengenai prosedur dan alasan PHK, termasuk kewajiban perundingan bipartit dan

pemberian pesangon, implementasinya di lapangan masih menghadapi berbagai kendala, seperti PHK sepihak, ketidaksesuaian pembayaran kompensasi, dan lemahnya akses pekerja terhadap mekanisme penyelesaian sengketa; oleh karena itu, disarankan agar pemerintah memperkuat pengawasan dan penegakan regulasi, meningkatkan literasi hukum dan akses bantuan hukum bagi pekerja, serta perusahaan perlu menerapkan prosedur PHK secara transparan dan adil untuk menciptakan keseimbangan antara efisiensi bisnis dan perlindungan hak-hak pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmoko, D., & Purbowati, L. (2025). Analisa Perlindungan Hukum Tenaga Pada Sektor Pariwisata Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Dampak Krisis Ekonomi Dan Wabah Pandemi. *Journal of Mandalika Literature*, 6(2), 644-652.
- Belle, G. A., & Lie, G. (2024). Analisis Kasus Pengunduran Diri Karyawan Akibat Paksaan Di PT. Kahatex Cimahi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(11), 187-193.
- Fadillah, M. T., & Fatriani, F. (2025). Perlindungan Hak Bagi Pekerja yang di PHK Oleh Perusahaan. *Themis: Jurnal Ilmu Hukum*, 3(1), 1-10.
- Ferguson, F., & Lie, G. (2024). Pemberian Upah Proses Terhadap Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik (JIHHP)*, 5(1).
- Gazali, Y. H., & Lie, G. (2025). KEDUDUKAN DAN HAK PEKERJA DALAM SISTEM OUTSOURCING DI INDONESIA. *Multilingual: Journal of Universal Studies*, 5(1), 350-357.
- Gunawan, S. K. A., & Lie, G. (2025). An Analysis of Unilateral Termination of Employment by Employers under Indonesia's Manpower Law: Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh Pengusaha Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. *Academia Open*, 10(2), 10-21070.
- Hananto, M. R., & Lie, G. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT. SUS PHI/2023/PN. JKT. PST). *UNES Law Review*, 6(4), 10711-10722.
- Hasnati, H., Dewi, S., & Utama, A. S. (2025). Pelaksanaan Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT Asia Forestama Raya Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Science: Indonesian Journal of Science*, 2(2), 193-201.
- IS, A. A., Avrizar, D. A. E., Fatwa, G. N., Putri, A. R., & Hadji, K. (2025). Dampak Hukum Dan Sosial Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Pekerja di Indonesia. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(3), 2847-2855.
- Lie, G. (2025). Analisis Yuridis Keabsahan Mutasi Tanpa Dasar Hukum Dan Implikasinya Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): Studi Kasus Putusan Nomor 1187 K/PDT. SUS-PHI/2021. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1), 77-87.
- Lie, G., & Siarill, J. H. (2024). Pemutusan Hubungan Kerja Implikasi Hukum dan Keadilan di Tengah Perubahan Industri. *Jurnal Akuntansi Hukum dan Edukasi*, 1(2), 720-729.
- Lie, G. (2024). Kedudukan Perjanjian Hubungan Industrial dalam Pelaksanaan Mutasi Pekerja. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik (JIHHP)*, 5(2).
- Nelayara, S. A., & Lie, G. (2024). Pemberian Uang Pesangon yang Diakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak: Dasar Hukum beserta Implementasinya di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik (JIHHP)*, 5(2).
- Octavo, V. J., & Lie, G. (2024). Perlindungan Hukum Bagi 47 Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh PT. Sokonindo Automobile. *Journal of Law, Education and Business*, 2(1), 19-23.
- Putra, A. M., & Lie, G. (2025). Penerapan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pelanggaran Bersifat Mendesak Berdasarkan Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *UNES Law Review*, 7(4), 1339-1348.

Siarill, G. L. J. H. Pemutusan Hubungan Kerja Implikasi Hukum dan Keadilan di Tengah Perubahan Industri.

Wibowo, S. H., & Gunadi, A. (2024). Analisis Hukum PHK Sepihak Terhadap Pekerja Keamanan dengan Perjanjian Lisan Berdasarkan Hukum Indonesia. *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 6(4), 606-616.

Widjaja, G., & Triantari, N. N. A. (2024). Pemotongan Upah Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Saat Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PT. Air Asia Indonesia Tbk (CMPP). *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1(2), 780-790.

Wulansari, R. (2024). Dampak PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Terhadap Karyawan Lebih Dari Sekedar Kehilangan Pekerjaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(4), 967-971.

Zahra, M. R., Ardiyanti, D., Adnan, M. R., & Naufal, Y. A. (2025). Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 2(1b), 1150-1159.