

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PKWTT TERHADAP TINDAKAN PHK SEPIHAK DALAM PERSPEKTIF UNDANG- UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023

Ajeng Komariah
ajeng.205230065@stu.untar.ac.id
Universitas Tarumanagara

ABSTRAK

Tujuan dari jurnal ini adalah untuk menganalisis berbagai bentuk perlindungan hukum yang tersedia bagi karyawan yang memiliki PKWTT yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak pasca berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023, yang mengesahkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 mengenai Penciptaan Lapangan Kerja. Seiring dengan reformasi regulasi ketenagakerjaan, telah terjadi perubahan mendasar dalam mekanisme dan kompensasi pemutusan hubungan kerja, yang dinilai semakin melemahkan posisi tawar pekerja. Studi ini memakai metode hukum normatif perundang-undangan serta konseptual, memanfaatkan data sekunder dari tinjauan pustaka undang-undang dan peraturan, sumber rujukan, serta putusan pengadilan yang sesuai. Studi memperlihatkan bahwasannya meskipun Undang-Undang Cipta Kerja masih mewajibkan konsultasi bipartit sebelum pemutusan hubungan kerja, ketentuan Pasal 154A memberikan pengusaha keleluasaan yang lebih besar dalam melakukan pemutusan hubungan kerja memakai alasan yang relatif ringan. Perlindungan hukum untuk PKWTT (pekerja kontrak kerja waktu tertentu) yang di-PHK secara sepihak kini lebih bergantung pada penyelesaian sengketa melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) jika mediasi gagal mencapai kesepakatan. Secara keseluruhan, perlindungan hukum yang diberikan oleh UU Cipta Kerja kepada pekerja PKWTT lebih bersifat represif daripada preventif, karena efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh kepatuhan perusahaan terhadap prosedur hukum dan kesediaan pekerja untuk mengajukan gugatan.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, PKWTT, UU Cipta Kerja, Ketenagakerjaan.

ABSTRACT

This journal aims to analyze the forms of legal protection available to workers under Indefinite-Term Employment Contracts (PKWTT) who have experienced unilateral termination of employment following the enactment of Law No. 6 of 2023, which ratified Government Regulation in Lieu of Law (Perppu) No. 2 of 2022 on Job Creation as law. Along with labor regulation reforms, fundamental changes have occurred in the mechanisms and compensation for termination of employment, which are assessed as further weakening workers' bargaining positions. This study applies a normative legal method with a legislative and conceptual approach, utilizing secondary data from literature reviews of laws and regulations, reference sources, and relevant court decisions. The research findings indicate that although the Job Creation Law still requires bipartite consultation before a layoff is carried out, the provisions of Article 154A grant employers greater leeway to carry out layoffs for relatively minor reasons. Legal protection for fixed-term workers (PKWTT) who are unilaterally laid off now relies more heavily on dispute resolution through the Industrial Relations Court (PHI) if mediation fails to reach an agreement. Overall, legal protection for PKWTT workers following the Job Creation Law is more repressive than preventive, as its effectiveness is heavily influenced by companies' compliance with legal procedures and workers' willingness to file lawsuits.

Keywords: Legal Protection, PKWTT, Job Creation Law, Employment.

PENDAHULUAN

Secara etimologis, hak berarti wewenang seseorang untuk bertindak atau menahan diri dari suatu tindakan. Sementara asasi berasal dari kata asas yang mengandung arti dasar, fondasi, atau landasan pemikiran dan dengan imbuhan akhiran -i menunjukkan

sesuatu yang esensial serta pokok. Hak asasi dalam terminologi hukum, merujuk pada wewenang mendasar yang inheren pada diri individu, memungkinkannya bertindak sesuai kehendak dan pilihan hidupnya. Bahasa Prancis “Droits de l’homme” dan bahasa Inggris “human rights” secara harfiah berarti “hak milik manusia”. Hak asasi manusia dari sudut pandang teori, didefinisikan sebagai hak yang melekat pada martabat kemanusiaan karena mereka diciptakan oleh Tuhan Yang Maha Esa ataupun sebagai hak dasar di mana diberikan oleh Tuhan secara prinsipial. Dengan demikian, hak tersebut adalah bagian alami dari kodrat manusia, yang menjadikannya luhur dan suci.

Hak asasi manusia dan konstitusi bagaikan dua sisi mata uang dalam kerangka negara hukum: keduanya berbeda bentuk, tetapi saling melengkapi secara harmonis. Di negara-negara berkembang, pembangunan nasional sering dimulai dari bentuk negara kekuasaan yang didasari monarki, sebelum bergeser ke prinsip supremasi hukum. Transisi ini menjadikan negara hukum sebagai tatanan di mana seluruh wewenang pemerintahan harus tunduk pada peraturan hukum yang berlaku, sementara masyarakat hanya boleh diperintah oleh otoritas yang lebih tinggi. Hukum pun menjadi instrumen utama untuk menjaga dan memajukan hak asasi manusia di setiap negara.

Berdasarkan Pancasila, Indonesia merupakan negara hukum yang menghormati hak asasi manusia pada setiap dimensi penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara. Sebagai negara yang menganut prinsip welfare state atau negara kesejahteraan, Indonesia tidak sekadar berperan sebagai pengawal ketertiban umum, tetapi juga secara proaktif berusaha meningkatkan kesejahteraan sosial bagi seluruh penduduknya. Pandangan ini sejalan dengan nilai filosofis yang ditemukan pada Pancasila, terutama sila kedua dan kelima, di mana masing-masing menekankan penghormatan pada martabat manusia dan keadilan sosial untuk setiap warga Indonesia. Dalam kerangka ini, pekerjaan bukan hanya aktivitas ekonomi semata, tetapi juga wadah bagi individu untuk mempertahankan kehidupan, menggali potensi diri, serta meraih eksistensi yang bermartabat dan layak. Hak atas pekerjaan menjadi elemen integral dari hak asasi manusia, sebab secara langsung menyangkut kelangsungan hidup seseorang. Tanpa jaminan pekerjaan dan penghidupan yang memadai, mustahil bagi individu untuk memenuhi kebutuhan primer seperti pakaian, makanan, tempat tinggal, maupun aspirasi sosial lainnya. Oleh karena itu, negara berkewajiban membangun sistem hukum serta kebijakan yang efektif untuk melindungi hak ini secara nyata. Perlindungan pekerja pada hakikatnya adalah bentuk konkret dari penghormatan terhadap nilai kemanusiaan dan keadilan sosial yang menjadi dasar filosofis pembentukan negara Indonesia. Secara konstitusional, jaminan atas hak tersebut ditegaskan secara eksplisit pada Pasal 27 ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 jelas mengatakan: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan serta kehidupan yang layak secara kemanusiaan.” Ketentuan tersebut menunjukkan hak atas pekerjaan bukanlah pemberian dari negara ataupun hasil negosiasi semata dalam hubungan kerja, melainkan hak dasar yang dijamin oleh konstitusi. Dengan berfungsi sebagai standar hukum tertinggi, Undang-Undang Dasar 1945 berfungsi sebagai landasan bagi seluruh peraturan perundang-undangan di bawahnya, termasuk regulasi di bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, setiap kebijakan dan praktik ketenagakerjaan harus sejalan dengan amanat konstitusi serta tidak boleh bertentangan dengan prinsip perlindungan hak warga negara.

Dalam praktiknya, hubungan kerja kerap kali bersifat tidak seimbang akibat disparitas kekuatan ekonomi dan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Situasi ini berpotensi memunculkan kerentanan terhadap pelanggaran hak pekerja jika tidak diimbangi oleh perlindungan hukum yang memadai. Oleh sebab itu, kehadiran negara melalui regulasi dan mekanisme penegakan hukum menjadi sangat penting untuk menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan layak benar-benar terealisasi.

Berdasarkan landasan filosofis dan konstitusional tersebut, perlindungan terhadap pekerja tidak dapat dipandang semata-mata sebagai bagian dari mekanisme pasar atau aturan bisnis belaka. Perlindungan pekerja merupakan perwujudan tanggung jawab negara guna memenuhi, menjaga, serta menghargai hak asasi manusia. Dengan kata lain, setiap kebijakan ketenagakerjaan harus berorientasi pada perlindungan hak dasar pekerja sebagai warga negara, bukan semata-mata pada efisiensi ekonomi atau kepentingan dunia usaha. Karenanya, pembahasan perlindungan pekerja perlu selalu dikaitkan dengan kerangka konstitusi dan hak asasi manusia sebagai pijakan utama hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Hak karyawan, termasuk dalam situasi PHK (pemutusan hubungan kerja), menjadi isu vital yang harus dijamin negara lewat peraturan perundang-undangan.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengalami sejumlah perubahan sejak diberlakukannya UU Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Berbagai elemen hubungan industrial diatur oleh UU tersebut, seperti mekanisme PHK, hak pesangon, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun, seiring dengan dinamika ekonomi global dan kebutuhan untuk meningkatkan daya saing investasi, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengenai Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU Nomor 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja menjadi UU (selanjutnya dikenal sebagai Undang-Undang Cipta Kerja). UU tersebut menimbulkan transformasi fundamental pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Regulasi tersebut secara khusus menekankan peningkatan fleksibilitas pasar tenaga kerja dengan tujuan utama memacu pembukaan lapangan kerja baru serta mempermudah iklim berusaha (*ease of doing business*). Perubahan ini mencakup berbagai elemen, mulai dari upah minimum, outsourcing, hingga mekanisme PHK. Di bidang PHK (pemutusan hubungan kerja), UU Cipta Kerja melakukan penyesuaian pada ketentuan mengenai pesangon, kompensasi atas masa kerja, dan penggantian hak. Perubahan tersebut memicu perdebatan sengit di kalangan akademisi, serikat pekerja, dan praktisi hukum. Di satu sisi, pemerintah berargumen bahwa perubahan ini diperlukan untuk memberikan kepastian hukum dan mengurangi beban biaya bagi pengusaha agar dapat merekrut lebih banyak pekerja. Di sisi lain, terdapat kekhawatiran bahwa perubahan tersebut dapat melemahkan posisi tawar pekerja dan mengurangi jaminan kepastian kerja, khususnya bagi mereka yang berstatus PKWTT.

Karyawan dengan PKWTT yakni pekerja di mana memiliki status permanen atau tidak terikat oleh jangka waktu tertentu dalam perjanjian kerjanya. Secara teoritis, pekerja PKWTT seharusnya memiliki jaminan kepastian kerja yang lebih kokoh dibandingkan karyawan dengan PKWT. Namun, dalam praktiknya, pekerja PKWTT tetap rentan terhadap risiko PHK karena alasan yang ditetapkan oleh undang-undang seperti efisiensi perusahaan, pelanggaran disiplin, maupun alasan lainnya. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, sejumlah ketentuan diubah, di mana berpengaruh langsung terhadap perlindungan pekerja PKWTT saat terjadi PHK. Isu utama yang muncul adalah sejauh mana perubahan tersebut memberikan lindungan yang cukup bagi pekerja PKWTT akibat PHK sepihak oleh pengusaha. PHK sepihak sering kali terjadi tanpa adanya kesepakatan bersama (*bipartit*) yang memuaskan, sehingga pekerja harus menempuh jalur hukum, yang seringkali memakan waktu dan biaya. Setelah Undang-Undang Cipta Kerja ditetapkan, ada ketidakadilan dalam posisi tawar antara pengusaha dan pekerja. Ini membuat penegakan hak-hak pekerja PKWTT sangat sulit. Berdasarkan latar belakang tersebut, perlu dilakukan penyelidikan mendalam untuk melindungi karyawan PKWTT terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak di bawah Undang-Undang Cipta Kerja.

METODE PENELITIAN

Penulis menerapkan jenis studi hukum normatif (yuridis normatif). Jenis studi ini menekankan pada pengkajian standar hukum tercantum dalam peraturan perundang-undangan di mana terkait dengan masalah yang dikaji. Metode pada studi ini yakni metode pendekatan perundang-undangan (statute approach) guna memeriksa berbagai UU ketenagakerjaan, khususnya UU Nomor 6 Tahun 2023 mengenai Cipta Kerja, serta pendekatan konseptual (conceptual approach) yang menjelaskan konsep pokok serta asas-asas perlindungan hukum bagi pekerja. Bahan hukum dikumpulkan melalui studi pustaka, mencakup bahan primer seperti undang-undang, bahan sekunder berupa buku karya ahli dan jurnal ilmiah, serta bahan tersier yang mendukung analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Bagaimana ketentuan perlindungan hukum bagi pekerja dengan status PKWTT terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja?

Kesepakatan kerja antara pengusaha dengan pekerja di mana membentuk hubungan kerja tetap tanpa tenggat waktu tertentu disebut PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Hubungan kerja semacam ini lahir dari perjanjian yang telah disetujui bersama oleh kedua pihak. Regulasi ketenagakerjaan membagi perjanjian kerja menjadi dua kategori berdasarkan durasi waktu, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk pekerja kontrak, serta PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) dengan pekerja tetap. Dasar hukum PKWTT di Indonesia tercantum pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengenai Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU Cipta Kerja, serta diuraikan secara mendetail pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pada lingkup hubungan kerja, para pekerja memperoleh perlindungan hak-haknya melalui ketetapan undang-undang. Hak tersebut mencakup upah yang pantas, pengaturan waktu kerja dan istirahat termasuk cuti, serta kesejahteraan bagi pekerja beserta keluarganya. Di luar itu, pekerja juga dilindungi melalui jaminan sosial ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta bebas dari segala bentuk diskriminasi dalam bentuk apa pun. Di sisi lain, pengusaha berkewajiban memenuhi seluruh hak pekerja, di antaranya membayar upah sesuai ketentuan upah minimum secara tepat waktu dan tidak di bawah batas yang ditetapkan. Selain itu, perusahaan wajib menyediakan jaminan sosial, lingkungan kerja yang sehat serta aman berdasarkan standar K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), serta hak cuti yang memadai termasuk cuti sakit, cuti tahunan, cuti melahirkan, serta berbagai cuti yang lain di luar beban negara. Selain itu, perusahaan diwajibkan memberikan tunjangan serta fasilitas sesuai ketentuan yang berlaku, termasuk transportasi, makan, dan kesehatan. Lebih lanjut, perusahaan berkewajiban melindungi pekerja dari kecelakaan kerja melalui skema asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan kerja, serta menjamin hak pekerja guna memilih, membentuk, dan bergabung dengan serikat pekerja atau buruh berdasarkan peraturan yang ditetapkan.

Menurut Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020, Pemutusan Hubungan Kerja yaitu ketika hubungan kerja diakhiri sebab alasan tertentu. Di sisi lain, PHK juga diartikan sebagai peristiwa hukum yang mengakhiri hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, sehingga menimbulkan konsekuensi hukum bahwa kedua pihak wajib menyelesaikan kewajiban serta hak mereka berdasarkan undang-undang yang berlaku. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, PHK tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang karena menganut prinsip bahwa PHK merupakan upaya terakhir (last resort). Prinsip ini menegaskan pemutusan hubungan kerja harus dilakukan melalui upaya

pencegahan untuk mempertahankan hubungan kerja, seperti penyesuaian kondisi kerja atau perundingan dengan pekerja. Sehingga PHK benar-benar digunakan sebagai langkah terakhir setelah seluruh alternatif penyelesaian yang tersedia tidak berhasil ditempuh. PHK hanya boleh dilakukan apabila terdapat alasan yang sah menurut undang-undang, seperti upaya efisiensi perusahaan, kerugian finansial perusahaan, kejadian force majeure, penundaan pembayaran utang, kepailitan, atau permintaan PHK dari pekerja sendiri. Pekerja berhak mengajukan pemutusan hubungan kerja jika perusahaan melakukan perbuatan seperti penganiayaan, penghinaan kasar, atau ancaman terhadap pekerja; membujuk atau memerintahkan pekerja melanggar hukum; menunggak pembayaran upah selama tiga bulan berturut-turut ataupun lebih; menyuruh mengerjakan tugas di luar kesepakatan; maupun memberi pekerjaan yang mengancam keselamatan, kesehatan, jiwa, maupun moral pekerja tanpa tercantum dalam perjanjian. Selain itu, PHK juga bisa terjadi akibat putusan lembaga berwenang, pengunduran diri sukarela pekerja, ketidakhadiran tanpa kabar, pelanggaran ketentuan perjanjian, sakit yang berkepanjangan, pencapaian usia pensiun karena pekerja meninggal dunia, tidak bekerja selama enam bulan karena pidana.

Prosedur pemutusan hubungan kerja yang sah harus ditempuh melalui tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara berjenjang. Guna memperoleh kesepakatan, tahap awal yang harus dilaksanakan adalah perundingan dua pihak lewat musyawarah antara karyawan dan pengusaha. Perundingan harus diselesaikan dalam 30 hari kerja sejak dimulainya proses. Selama tahap ini, kesepakatan dicapai dalam bentuk Perjanjian Bersama. Perjanjian ini kemudian diberi kekuatan hukum mengikat oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Tetapi, jika perundingan dua pihak tidak ada kesepakatan yang dicapai, dibuat risalah sebagai bukti upaya dua pihak telah selesai dan menjadi dasar untuk melanjutkan ke tahap berikutnya. Tahap selanjutnya adalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi dengan melibatkan pihak ketiga yang netral. Mediasi dilakukan oleh mediator dari instansi ketenagakerjaan, sedangkan konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang independen. Dalam tahap ini, para pihak kembali diberikan kesempatan untuk mencapai kesepakatan. Jika mereka berhasil mencapai kesepakatan, suatu Perjanjian Bersama dibuat, yang bersifat mengikat. Sebaliknya, apabila kesepakatan tidak tercapai, mediator maupun konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis sebagai rekomendasi penyelesaian perselisihan. Apabila salah satu pihak menolak anjuran tersebut, perselisihan PHK dapat dilanjutkan ke tahap terakhir, yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pada tahap ini, hakim akan memeriksa, mengadili, dan memutus perkara PHK secara hukum. Putusan pengadilan akan menentukan sah atau tidaknya PHK serta menetapkan hak dan kewajiban para pihak, termasuk mengenai pesangon dan kompensasi lainnya. Dengan demikian, setiap PHK harus melalui prosedur yang jelas dan tidak dapat dilakukan secara langsung oleh pengusaha tanpa mekanisme tersebut.

PHK sepihak merupakan pemutusan pekerjaan yang dilakukan oleh pengusaha tanpa persetujuan pekerja, tanpa mengikuti prosedur yang sah, dan tanpa putusan lembaga penyelesaian perselisihan industrial. Tindakan ini termasuk pelanggaran hukum, baik dari aspek prosedural maupun substansial. Dari sisi prosedural, PHK sepihak melanggar kewajiban menjalani tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dari sisi substansial, tindakan tersebut juga melanggar hukum jika dilakukan tanpa alasan sah atau berdasarkan alasan yang dilarang undang-undang, seperti diskriminasi, status kesehatan, kehamilan atau karena pekerja menjalankan haknya sebagai pekerja.

PHK sepihak mempunyai dua jenis perlindungan hukum bagi pekerja PKWTT, antara lain perlindungan preventif serta represif. Perlindungan preventif memiliki tujuan

untuk mencegah pelanggaran terjadi sebelum PHK, yang diwujudkan melalui persyaratan mengenai kewajiban perundingan bipartit, pembatasan alasan PHK, kewajiban pemberitahuan sebelum PHK, serta pengawasan oleh pemerintah melalui instansi ketenagakerjaan. Selain itu, pengaturan mengenai jaminan sosial seperti program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) juga memberikan jaminan bagi pekerja apabila terjadi PHK. Sementara itu, perlindungan hukum represif diberikan setelah PHK terjadi, lewat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti konsiliasi, perundingan dua pihak, mediasi, sampai pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Melalui mekanisme tersebut, pekerja bisa menuntut pemulihan haknya, baik berupa pembayaran kompensasi maupun pemulihan hubungan kerja. Selain itu, pekerja juga mempunyai hak untuk mengambil tindakan hukum lanjutan seperti kasasi apabila tidak menerima putusan pengadilan. PHK yang dilakukan sepihak serta tidak sesuai dengan undang-undang dapat dinyatakan batal demi hukum. Akibat dari batalnya PHK tersebut, pengusaha tetap berkewajiban memenuhi seluruh hak pekerja, termasuk pembayaran upah selama proses penyelesaian sengketa, kompensasi masa kerja, pesangon, serta penggantian hak lainnya yang ditetapkan dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pada kondisi tertentu, pengusaha juga dapat diwajibkan untuk mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Dengan demikian, PHK sepihak tidak hanya memberi dampak pada ketidakabsahan tindakan pengusaha, namun juga menimbulkan kewajiban hukum untuk memulihkan hak-hak pekerja yang dirugikan.

Pengaturan perlindungan hukum untuk karyawan PKWTT terhadap PHK sepihak dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 mengenai Cipta Kerja pada intinya diimplementasikan melalui beberapa aspek pokok, yaitu adanya pembatasan terhadap alasan-alasan PHK, kewajiban pengusaha untuk menempuh prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bertahap, serta kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja setelah terjadinya PHK. Selain itu, undang-undang juga memberikan perlindungan melalui mekanisme penyelesaian sengketa baik secara non-litigasi maupun litigasi, serta menetapkan konsekuensi hukum bahwa PHK yang dilakukan secara sepihak dan tidak sesuai prosedur dapat dinyatakan batal demi hukum. Melalui pengaturan itu, tujuannya adalah mencegah PHK yang sewenang-wenang, menciptakan kepastian hukum, serta memastikan perlindungan maksimal bagi pekerja PKWTT.

2. Bagaimana keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja PKWTT serta pengusaha dalam pelaksanaan (PHK) sepihak?

Sasaran utama dari hukum ketenagakerjaan di Indonesia yakni guna memastikan keseimbangan kewajiban serta hak karyawan PKWTT dengan pengusaha dalam praktik PHK (pemutusan hubungan kerja) sepihak, sehingga lingkungan kerja menjadi produktif serta berkelanjutan. Hukum ketenagakerjaan menjadi pondasi penting dalam menjaga keseimbangan tersebut dengan pengaturan hak serta kewajiban kedua belah pihak secara seimbang. Pekerja memperoleh jaminan berbagai hak normatif berdasarkan peraturan perundang-undangan, termasuk upah layak sesuai upah minimum, pengelolaan waktu kerja dan istirahat, jaminan sosial ketenagakerjaan, hak cuti, serta perlindungan K3. Oleh karena itu, isu utama di hubungan industrial bukan hanya terletak pada pengaturan hak dan kewajiban secara normatif, tetapi pada sejauh mana keseimbangan tersebut benar-benar terwujud dalam praktik, khususnya dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak. Sementara itu, hukum ketenagakerjaan mewajibkan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik, mematuhi ketentuan perusahaan, serta menjaga rahasia perusahaan. Pengusaha sendiri diwajibkan memenuhi hak-hak pekerja serta menghindari tindakan sewenang-wenang, misalnya melakukan PHK sepihak tanpa dasar sah dan prosedur yang benar sesuai ketentuan hukum. Regulasi ini penting untuk mencegah

terjadinya penyalahgunaan kekuasaan yang dapat merugikan pekerja secara tidak adil. Meski regulasi sudah cukup komprehensif, dalam praktiknya banyak tantangan yang masih ditemukan di lapangan. Salah satu masalah utama adalah masih adanya PHK sepihak tanpa mengikuti prosedur yang sudah ditentukan, seperti kewajiban mediasi dan pemberian pesangon sesuai aturan. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian keamanan kerja dan berdampak negatif secara sosial ekonomi bagi pekerja. Selain itu, aspek penyelesaian sengketa ketenagakerjaan menjadi hal penting agar hubungan kerja tetap harmonis. Penyelesaian konflik di bidang ketenagakerjaan sebaiknya dilakukan secara damai melalui mediasi dan negosiasi terlebih dahulu sebelum melibatkan proses peradilan yang rumit dan memakan waktu. Pengadilan Hubungan Industrial adalah salah satu contoh lembaga pemerintah yang independen dan adil menangani sengketa hubungan industrial. Mekanisme ini diharapkan dapat mempercepat proses penyelesaian dan menjaga hubungan kerja yang kondusif. Langkah-langkah untuk menghadapi tantangan tersebut harus melibatkan komitmen bersama antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Pemerintah harus meningkatkan pengawasan serta penegakan hukum melalui inspeksi rutin dan pemberian sanksi tegas terhadap pelanggaran ketenagakerjaan. Selain itu, perlu juga dilakukan edukasi dan sosialisasi lebih intensif kepada pekerja dan pengusaha agar keduanya lebih memahami hak dan kewajibannya. Pengetahuan yang baik akan membantu mencegah terjadinya pelanggaran dan meningkatkan hubungan kerja yang saling menghormati. Disamping itu, pemerintah juga perlu melakukan revisi dan pembaruan regulasi secara berkala untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan perubahan pola kerja yang semakin dinamis. Pembaruan ini sangat penting agar hukum ketenagakerjaan tetap berlaku serta melindungi seluruh lapisan karyawan.

Prinsip keadilan dalam ketenagakerjaan menjadi dasar krusial untuk mengatur hubungan pekerja dan pengusaha, guna mewujudkan keseimbangan hak serta kewajiban bagi keduanya. Pemahaman keadilan dalam hubungan industrial tidak terbatas pada kesetaraan formal semata, melainkan juga melibatkan pemberian perlindungan istimewa bagi pihak yang lebih rentan secara sosial dan ekonomi, yakni pekerja. Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia, prinsip ini terwujud melalui berbagai peraturan perundang-undangan, khususnya UU Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan di mana sudah diubah oleh UU Nomor 6 Tahun 2023 mengenai Cipta Kerja. Kedua UU ini menegaskan bahwasannya hubungan kerja harus dilaksanakan berdasarkan asas keadilan, keseimbangan, dan perlindungan. Secara teoritis, prinsip keadilan dalam ketenagakerjaan meliputi beberapa aspek. Pertama, keadilan distributif, yaitu keadilan dalam pembagian hasil kerja, seperti pemberian upah yang layak sebagaimana diatur dalam ketentuan pengupahan. Kedua, keadilan komutatif, yang menekankan bahwa hak serta kewajiban pengusaha dan karyawan harus seimbang dalam perjanjian kerja. Ketiga, keadilan protektif, yaitu perlindungan terhadap pekerja melalui norma hukum, seperti pengaturan keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan sosial. Keempat, prinsip non-diskriminasi, yang mengharuskan perlakuan yang sama terhadap setiap pekerja tanpa pembedaan. Kelima, kepastian hukum, yang menjamin adanya aturan yang jelas dan mekanisme penyelesaian sengketa yang dapat diakses oleh para pihak. Kaitannya dengan pemutusan hubungan kerja (PHK), prinsip keadilan menjadi sangat penting guna mencegah tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Berdasarkan peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan, PHK harus dihindari dan hanya dapat dilaksanakan dengan alasan yang sah serta melalui prosedur yang telah ditentukan. Ini menunjukkan adanya penerapan prinsip keadilan protektif dan kepastian hukum dalam melindungi pekerja dari PHK sepihak. PHK sepihak yang dilakukan tanpa alasan yang sah maupun tanpa mengikuti prosedur yang ditetapkan peraturan perundang-undangan dapat dikualifikasikan sebagai

tindakan yang bertentangan dengan prinsip keadilan. Dalam kondisi demikian, pekerja berhak menuntut pemulihan haknya melalui berbagai mekanisme penyelesaian sengketa, baik lewat perundingan bipartit, proses mediasi, maupun gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karena itu, tujuan dari penerapan prinsip keadilan dalam ketenagakerjaan, khususnya dalam konteks PHK, bertujuan untuk mewujudkan hubungan industrial yang adil, mencegah penyalahgunaan kekuasaan oleh pengusaha, serta menjamin perlindungan hukum bagi pekerja.

Selain itu, Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan mengatakan bahwasannya karyawan mempunyai hak atas kepastian kerja sebagai pekerja tetap (PKWTT) serta hak atas kompensasi seperti kompensasi masa kerja, pesangon, serta penggantian hak lainnya jika terjadi PHK. Di sisi lain, karyawan harus memikul sejumlah kewajiban sebagai konsekuensi adanya hubungan kerja, antara lain melakukan pekerjaan dengan baik serta penuh tanggung jawab, mengikuti ketentuan perusahaan, menjaga kerahasiaan serta kepentingan perusahaan, menggunakan fasilitas kerja secara bertanggung jawab, tetap loyal, serta menaati ketentuan waktu kerja dan standar keselamatan kerja. Namun demikian, dalam praktik PHK sepihak, pemenuhan hak-hak tersebut seringkali tidak berjalan secara optimal, sehingga menunjukkan terdapatnya perbedaan antara kenyataan di lapangan dengan ketentuan normatif. Kewajiban pekerja adalah bagian integral dari hubungan kerja yang seimbang. Pelaksanaan kewajiban tersebut mencerminkan adanya itikad baik (*good faith*) dalam hubungan industrial. Apabila pekerja tidak melaksanakan kewajibannya, maka hal tersebut dapat menjadi dasar bagi pengusaha untuk mengambil tindakan, termasuk pemberian sanksi hingga PHK, sepanjang dilaksanakan berdasarkan undang-undang yang berlaku.

Sementara itu, pengusaha memiliki hak untuk mengelola perusahaan, termasuk melakukan PHK sebagai bagian dari kebijakan manajerial, namun hak tersebut tidak bersifat absolut karena dibatasi oleh ketentuan hukum yang mewajibkan adanya prosedur yang benar dan alasan yang sah. Pasal 151 UU Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Cipta Kerja, di mana sudah diubah oleh UU Nomor 6 Tahun 2023 menegaskan bahwasannya pemutusan hubungan kerja harus dihindari. Apabila tak bisa dihindari, harus diputuskan lewat perundingan antara pengusaha dengan pekerja. Selain itu, Pasal 154A UU Cipta Kerja mengatur alasan-alasan yang sah untuk PHK. Dalam perspektif prinsip keadilan, yang meliputi keadilan distributif, komutatif, protektif, non-diskriminasi, dan kepastian hukum, PHK pada dasarnya harus dihindari dan hanya dapat dilakukan sebagai langkah terakhir (*ultimum remedium*) dengan tetap memastikan hak karyawan dipenuhi. Hal ini menegaskan kerja tidak cukup hanya diatur secara formal dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga harus diwujudkan secara substantif dalam pelaksanaannya. PHK sepihak yang dilakukan tanpa dasar sah atau tanpa mengikuti mekanisme yang ditetapkan, seperti perundingan bipartit, mediasi, atau penyelesaian oleh Pengadilan Hubungan Industrial berlandaskan UU Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, termasuk pelanggaran terhadap prinsip keadilan dan bisa menyebabkan kerugian tidak adil untuk karyawan. Walaupun UU secara normatif telah mengatur keseimbangan antara hak dengan kewajiban tersebut, dalam praktiknya masih terdapat ketidakseimbangan yang signifikan dan dalam praktiknya terdapat disparitas kekuatan yang menempatkan pengusaha pada posisi yang lebih kuat daripada karyawan.

Hal ini disebabkan oleh adanya disparitas posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Di mana pengusaha memiliki kontrol terhadap sumber daya ekonomi, kebijakan perusahaan, dan informasi. Karyawan lebih lemah sebab ketergantungan terhadap pekerjaan mereka untuk hidup. Ketimpangan ini semakin diperkuat oleh berbagai faktor, seperti:

1. Faktor ekonomi : Ketergantungan pekerja terhadap pekerjaan sebagai sumber penghidupan utama menyebabkan posisi tawar pekerja menjadi lemah. Dalam kondisi tertentu, pekerja cenderung menerima keputusan PHK meskipun merugikan, karena keterbatasan alternatif pekerjaan dan kebutuhan ekonomi yang mendesak.
2. Faktor kekuasaan dan kontrol perusahaan: Pengusaha memiliki kewenangan dalam mengatur operasional perusahaan, termasuk dalam pengambilan keputusan terkait tenaga kerja. Dominasi ini memungkinkan pengusaha untuk melakukan PHK secara sepihak, terutama apabila tidak diimbangi dengan pengawasan yang efektif.
3. Kurangnya pemahaman hukum di kalangan karyawan: Banyak karyawan belum memahami sepenuhnya hak normatif serta mekanisme perlindungan hukum yang tersedia bagi mereka. Kondisi ini mengakibatkan pekerja tidak mampu memperjuangkan haknya ketika menghadapi PHK yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum.
4. Lemahnya peran serikat pekerja: Tidak seluruh karyawan tergabung di serikat pekerja, atau serikat pekerja yang ada belum berfungsi secara optimal. Padahal, peran serikat pekerja amat krusial untuk memperkuat daya tawar pekerja dalam menghadapi kebijakan perusahaan, termasuk soal PHK.
5. Akses terbatas terhadap keadilan: Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial seringkali memerlukan waktu, biaya, dan pemahaman hukum yang tidak sedikit. Kondisi ini menjadi hambatan bagi pekerja untuk menempuh jalur hukum, sehingga lebih memilih menerima PHK meskipun tidak adil.
6. Celah regulasi dan implementasi hukum: Meskipun peraturan perundang-undangan telah mengatur secara jelas mengenai prosedur PHK, dalam praktiknya implementasi serta pengawasan masih lemah. Penegakan hukum yang belum optimal bisa membuka peluang terjadinya penyimpangan, termasuk PHK sepihak.
7. Faktor sosial dan psikologis: Pekerja seringkali berada dalam tekanan psikologis, seperti rasa takut kehilangan pekerjaan, stigma sosial, atau kekhawatiran terhadap masa depan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja pada praktiknya masih bersifat asimetris. Ini berarti bahwa pengusaha lebih cenderung mengambil tindakan sepihak terhadap karyawan. Selain itu, UU Nomor 6 Tahun 2023 mengenai Cipta Kerja memberi pengusaha lebih banyak fleksibilitas, khususnya dalam hal pengelolaan tenaga kerja dan kemudahan PHK. Hal ini dapat mendorong investasi serta penciptaan lapangan kerja, tetapi juga berpotensi meningkatkan ketidakpastian kerja (*job insecurity*) serta menurunkan tingkat perlindungan pekerja, terutama terkait kompensasi PHK. Dapat dikatakan keseimbangan yang bersifat formal, namun belum sepenuhnya mampu menjamin keadilan substantif bagi pekerja dalam praktik sepihak.

Oleh sebab itu, keseimbangan antara hak dengan kewajiban pekerja PKWTT serta pengusaha dalam praktik PHK sepihak secara normatif telah diatur, namun secara substantif belum sepenuhnya terwujud dalam praktik. Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan peran aktif pemerintah dalam memperkuat regulasi dan pengawasan, peningkatan kesadaran hukum pekerja, penguatan peran serikat pekerja, serta reformasi kebijakan ketenagakerjaan dengan fokus pada investasi dan perlindungan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, keseimbangan hak serta kewajiban antara karyawan PKWTT dengan pengusaha dalam praktik PHK sepihak secara normatif telah diatur, namun secara empiris belum sepenuhnya terwujud, sehingga masih diperlukan penguatan penegakan hukum, perlindungan pekerja, serta pengawasan yang lebih efektif guna menciptakan hubungan industrial yang benar-benar adil dan seimbang.

KESIMPULAN

Perlindungan hukum pada karyawan PKWTT terhadap PHK sepihak sudah disusun dengan menyeluruh pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengenai Cipta Kerja, di antaranya melalui pembatasan alasan PHK seperti yang diatur dalam Pasal 154A, kewajiban pengusaha untuk melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta jaminan hak-hak pekerja pasca PHK. Selain itu, adanya ketentuan bahwa PHK yang dilakukan tidak sesuai prosedur dapat dinyatakan batal demi hukum secara normatif memberikan kepastian dan perlindungan bagi pekerja.

Meskipun demikian, keseimbangan hak serta kewajiban karyawan PKWTT dan pengusaha dalam praktik PHK sepihak belum sepenuhnya terwujud. Hal ini tercermin dari masih kuatnya ketimpangan posisi tawar pekerja serta belum optimalnya penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan. Karenanya, diperlukan penguatan pengawasan dan penegakan aturan hukum, disertai peran aktif dari pemerintah dan serikat pekerja, untuk mewujudkan hubungan industrial yang adil dan proporsional.

DAFTAR PUSTAKA

- Absenku. "Kewajiban Karyawan yang Harus Dipenuhi."
Aprita, Serlika, dan Yonani Hasyim. Hukum dan Hak Asasi Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2020.
Aufa, Husniyah, dan Fauziah Lubis. "PHK Tidak Sesuai Prosedur Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003
Dealls. "15 Alasan PHK yang Diperbolehkan Menurut UU Cipta Kerja." Dealls, 1 Agustus 2025.
Hakim: Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial, 2024.
<https://absenku.com/kewajiban-karyawan-harus-dipenuhi/>.
<https://dealls.com/pengembangan-karir/alasan-phk>.
<https://hukum.unik-kediri.ac.id/wp-content/uploads/2019/04/FINAL-7-PERAN-SERIKAT-PEKE>
<https://journal.stekom.ac.id/index.php/Hakim/article/download/1539/1057/4201>
<https://ojs.rewangrencang.com/index.php/JHLG/article/download/1458/717>.
<https://share.google/OFwmNGgzSTOqVgHLw>.
<https://siplawfirm.id/hak-dan-kewajiban-karyawan/?lang=id>.
<https://www.hukumonline.com/berita/a/pekerja-wajib-tahu-perbedaan-pkwt-dan-pkwtt-1t633d69d5af385/>.
<https://www.talenta.co/blog/hak-dan-kewajiban-pengusaha-menurut-uu-no-13-tahun-2003-ketenagakerjaan/>.
Hukum). <https://jdih.kemenkeu.go.id/kamus-hukum/pemutusan-hubungan-kerja>.
Hukumonline. "Pekerja Wajib Tahu Perbedaan PKWT dan PKWTT."
Jurnal Ilmiah Hukum Universitas Kadiri, Edisi Februari–Mei 2009.
Kementerian Keuangan Republik Indonesia. "Pemutusan Hubungan Kerja." JDIH Kemenkeu (Kamus
Lutfi, Ervina. "Hak dan Kewajiban Pengusaha Menurut UU No. 13 Tahun 2003." Talenta, 2025. melalui Program Kartu Prakerja.
Muhlashin, Ias. "Negara Hukum, Demokrasi dan Penegakan Hukum di Indonesia." Jurnal Al-Qadau:
Peradilan dan Hukum Keluarga Islam, Vol. 8, No. 1, 2021. <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/al-qadau/article/download/18114/11433/60453>.
Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Kerja
RJA-JURNAL-EDISI-PEBRUARI-MEI-2009-ISSN-NO.-0216-4116-BY-UNIK-KADIRI.pdf. September 2025.
Sinambela, San Mikael, dkk. "Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia."
SIP Law Firm. "Hak dan Kewajiban Karyawan Menurut UU Cipta Kerja." 26 Juni 2024.

Sky Law Firm. “Keseimbangan Hak dan Kewajiban dalam Hukum Ketenagakerjaan.” Instagram, 11

Soewono, Djoko Heroe. “Peran Serikat Pekerja dalam Menciptakan Hubungan Industrial di Perusahaan.”

Syariah (Studi Kasus PTSN No. 32/Pdt.G/2019/PN Bau).” Jurnal Hukum Lex Generalis, 2024. tentang Ketenagakerjaan jo UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Perspektif Maqashid terhadap Tempat Kerjanya.” 5 Mei 2023. <https://ydba.astra.co.id/wajib-diketahui-inilah-hak-dan-kewajiban-karyawan-terhadap-tempat-kerjanya>.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Yayasan Dharma Bhakti Astra (YDBA). “Wajib Diketahui! Inilah Hak dan Kewajiban Karyawan