



ANALISIS YURIDIS TERHADAP MARAKNYA PHK DI INDONESIA DALAM PERSPEKTIF PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

**Muhammad Darish Alfi Putra Nurhady¹, Muhammad Sahriadi Lubis²,
Muhammad Yazid Al Hikam Batubara³, Najla Mutia Thaher⁴, Revani Iswanda⁵,
Syafa Tria Putri⁶**

^{1,2,3,4,5,6}Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Al-Azhar Medan

email: mdarishputra@gmail.com¹, muhammadsahriadilubis@gmail.com², alhikamyazid@gmail.com³,
najlamutiathaher.116@gmail.com⁴, revaniiswanda2292005@gmail.com⁵, syafatriaputri@gmail.com⁶

Abstract. *Termination of Employment (PHK) is one of the major issues in Indonesian labor law that has significant economic and social impacts on workers. This study aims to identify and analyze the legal regulations regarding termination of employment, the forms of legal protection for workers affected by layoffs, and the factors causing the increase in termination cases in Indonesia. The research method used is normative legal research with statutory and conceptual approaches. The results show that the regulation of termination of employment in Indonesia is governed by Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, and Government Regulation Number 35 of 2021. Legal protection for workers affected by layoffs is provided through severance pay, long-service awards, compensation rights, industrial relations dispute settlement mechanisms, and the Job Loss Guarantee (JKP) program. However, in practice, several obstacles still exist, such as weak law enforcement, unstable economic conditions, technological developments, and changes in labor regulations that contribute to the increasing number of layoffs. Therefore, stronger supervision and more effective law enforcement are needed to create fair and balanced industrial relations between workers and employers.*

Keywords: *termination of employment, labor law, worker protection, industrial relations.*

Abstrak. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu permasalahan penting dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang berdampak terhadap kondisi ekonomi dan sosial pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan hukum mengenai PHK, bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami PHK, serta faktor penyebab meningkatnya kasus PHK di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan PHK di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK diwujudkan melalui pemberian pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai kendala, seperti lemahnya penegakan hukum, kondisi ekonomi yang tidak stabil, perkembangan teknologi, dan perubahan regulasi ketenagakerjaan yang menyebabkan meningkatnya kasus PHK. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan dan penegakan hukum yang lebih efektif guna menciptakan hubungan industrial yang adil dan seimbang antara pekerja dan pengusaha.

Kata kunci: PHK, hukum ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja, hubungan industrial.

LATAR BELAKANG

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu persoalan penting dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang terus menjadi perhatian karena berkaitan langsung dengan hak dan kesejahteraan tenaga kerja. Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya dibangun atas dasar adanya hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak. Pekerja memberikan tenaga, pikiran, dan keterampilannya untuk menjalankan kegiatan perusahaan, sedangkan pengusaha berkewajiban memberikan upah, perlindungan kerja, dan jaminan kesejahteraan bagi pekerja. Namun, dalam praktiknya hubungan kerja tidak selalu

berjalan harmonis karena adanya perbedaan kepentingan yang seringkali menimbulkan perselisihan dan berakhir pada PHK (Husni, 2020, pp. 3-8)

PHK tidak hanya berdampak pada berakhirnya hubungan kerja, tetapi juga membawa pengaruh besar terhadap kondisi ekonomi, sosial, dan psikologis pekerja serta keluarganya. Kehilangan pekerjaan berarti hilangnya sumber penghasilan utama yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Selain itu, PHK juga dapat meningkatkan angka pengangguran dan kemiskinan di masyarakat. Oleh karena itu, PHK bukan hanya menjadi persoalan antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga menjadi persoalan sosial yang memerlukan perhatian serius dari negara melalui kebijakan dan perlindungan hukum yang memadai. (Khakim, 2014, pp. 171-180)

Secara yuridis, negara Indonesia telah memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja melalui berbagai peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dalam ketentuan tersebut diatur bahwa PHK harus dilakukan sesuai prosedur hukum dan tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang. Selain itu, pekerja yang mengalami PHK berhak memperoleh pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta perlindungan melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan terhadap pekerja.

Meskipun demikian, dalam praktiknya masih banyak ditemukan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja yang mengalami PHK. Tidak sedikit perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak tanpa mengikuti prosedur yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Selain itu, masih terdapat perusahaan yang tidak memenuhi kewajibannya untuk memberikan pesangon atau hak-hak lainnya kepada pekerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja belum sepenuhnya berjalan efektif karena lemahnya pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. (Asyhadie, 2019, pp. 201-210)

Meningkatnya kasus PHK di Indonesia juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kondisi ekonomi yang tidak stabil, persaingan dunia usaha, perkembangan teknologi, dan globalisasi. Banyak perusahaan melakukan efisiensi dengan mengurangi jumlah tenaga kerja untuk menekan biaya operasional dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, perkembangan teknologi dan otomatisasi di berbagai sektor industri menyebabkan berkurangnya kebutuhan terhadap tenaga kerja manusia. Perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Cipta Kerja juga menimbulkan berbagai perdebatan karena dianggap memberikan fleksibilitas yang lebih besar kepada pengusaha dalam melakukan PHK. (Sutedi, 2019, pp. 237-245)

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa permasalahan PHK merupakan isu yang kompleks karena berkaitan dengan aspek hukum, ekonomi, dan sosial. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai pengaturan hukum PHK, bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK, serta faktor-faktor yang menyebabkan meningkatnya kasus PHK di Indonesia. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai sejauh mana hukum ketenagakerjaan mampu memberikan perlindungan dan keadilan bagi tenaga kerja serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam jurnal ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)?
3. Apa faktor-faktor yang menyebabkan meningkatnya kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ditinjau dari perspektif hukum ketenagakerjaan?

METODE PENELITIAN

Penelitian dalam jurnal ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji peraturan perundang-undangan serta bahan hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Sumber bahan hukum terdiri dari bahan hukum primer berupa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, dan literatur yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menganalisis berbagai sumber hukum yang relevan. Selanjutnya, data dianalisis secara deskriptif kualitatif untuk memperoleh pemahaman mengenai pengaturan hukum PHK, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, serta faktor penyebab meningkatnya kasus PHK di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian, pengaturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia telah diatur secara komprehensif dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar hukum dalam hubungan industrial. Pengaturan tersebut terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Ketentuan tersebut mengatur mengenai hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, alasan-alasan PHK, prosedur PHK, hingga hak pekerja setelah terjadinya PHK. Pengaturan ini menunjukkan bahwa negara berupaya menciptakan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dalam menjalankan usahanya dengan perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja. (Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2020, pp. 145-150).

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, PHK pada dasarnya harus dijadikan sebagai langkah terakhir atau *last resort*. Sebelum melakukan PHK, pengusaha wajib melakukan berbagai upaya untuk menghindari terjadinya PHK, seperti pengurangan jam kerja, pengaturan ulang sistem kerja, hingga melakukan perundingan dengan pekerja atau serikat pekerja. Prinsip tersebut bertujuan untuk menjaga stabilitas hubungan industrial dan mencegah terjadinya tindakan PHK secara sepihak yang dapat merugikan pekerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia mengedepankan perlindungan terhadap tenaga kerja sebagai bagian dari hak asasi manusia. (Asyhadie, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, 2019, pp. 197-205).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa prosedur PHK harus dilakukan sesuai mekanisme yang telah ditentukan oleh hukum. Pengusaha tidak dapat secara langsung memutus

hubungan kerja tanpa adanya proses penyelesaian terlebih dahulu. Tahap awal yang harus dilakukan adalah perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja untuk mencapai kesepakatan bersama. Apabila perundingan tersebut gagal, maka penyelesaian dapat dilanjutkan melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mekanisme ini bertujuan memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mempertahankan hak-haknya serta mencegah tindakan sewenang-wenang dari pihak pengusaha (Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2014, pp. 187-194).

Selain mengatur prosedur, peraturan perundang-undangan juga menjelaskan alasan-alasan yang dibenarkan untuk melakukan PHK. Beberapa alasan tersebut antara lain perusahaan mengalami kerugian, efisiensi perusahaan, perusahaan pailit, *force majeure*, pelanggaran disiplin oleh pekerja, pekerja mengundurkan diri, hingga berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Namun demikian, hukum juga memberikan batasan terhadap pengusaha dengan melarang PHK dalam kondisi tertentu, seperti pekerja yang sedang sakit, pekerja perempuan yang sedang hamil atau melahirkan, pekerja yang menjalankan ibadah, dan pekerja yang memiliki hubungan keluarga dengan pekerja lain dalam perusahaan apabila tidak diatur lain dalam perjanjian kerja. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia tidak hanya memperhatikan kepentingan ekonomi perusahaan, tetapi juga menjunjung nilai kemanusiaan dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Perubahan regulasi melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja membawa perubahan yang cukup signifikan dalam pengaturan PHK di Indonesia. Pemerintah menilai bahwa perubahan tersebut diperlukan untuk meningkatkan investasi dan memperluas lapangan pekerjaan melalui fleksibilitas hubungan kerja. Salah satu perubahan yang menonjol adalah penyesuaian terhadap besaran pesangon dan kemudahan prosedur PHK dibandingkan ketentuan sebelumnya. Akan tetapi, perubahan tersebut juga menimbulkan berbagai kritik dari kalangan pekerja dan serikat buruh karena dianggap berpotensi mengurangi perlindungan terhadap tenaga kerja. Perdebatan ini menunjukkan bahwa pengaturan PHK selalu berkaitan erat dengan upaya menyeimbangkan kepentingan ekonomi dan perlindungan sosial bagi pekerja. (Wijayanti, 2018, pp. 133-140).

Dari hasil penelitian dapat dipahami bahwa secara normatif pengaturan hukum mengenai PHK di Indonesia sebenarnya telah cukup lengkap dan sistematis. Akan tetapi, efektivitas aturan tersebut masih sangat bergantung pada pelaksanaan dan penegakan hukum di lapangan. Dalam praktiknya masih sering ditemukan PHK sepihak, pelanggaran prosedur, serta pengabaian hak-hak pekerja oleh perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan yang lebih ketat dari pemerintah serta peningkatan kesadaran hukum bagi pengusaha dan pekerja agar ketentuan hukum ketenagakerjaan dapat berjalan secara efektif dan adil.

Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Mengalami PHK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami PHK merupakan salah satu tujuan utama dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Perlindungan tersebut diberikan karena pekerja merupakan pihak yang rentan mengalami kerugian akibat berakhirnya hubungan kerja. Kehilangan pekerjaan tidak hanya berdampak pada hilangnya penghasilan, tetapi juga mempengaruhi kesejahteraan keluarga, kondisi psikologis pekerja, dan stabilitas sosial masyarakat. Oleh karena itu, negara memberikan perlindungan

hukum agar hak-hak pekerja tetap terpenuhi meskipun hubungan kerja telah berakhir. (Abdul, 2014, pp. 171-180).

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK diwujudkan melalui pemberian hak-hak normatif sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pekerja yang terkena PHK berhak memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Besaran hak tersebut disesuaikan dengan masa kerja pekerja dan alasan PHK yang dilakukan oleh perusahaan. Hak-hak tersebut merupakan bentuk tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja atas berakhirnya hubungan kerja. Dengan adanya ketentuan tersebut, hukum berusaha memberikan jaminan ekonomi sementara bagi pekerja agar tetap dapat memenuhi kebutuhan hidup setelah kehilangan pekerjaan.

Selain perlindungan dalam bentuk kompensasi, pekerja juga memperoleh perlindungan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Apabila pekerja merasa PHK dilakukan secara tidak sah atau hak-haknya tidak dipenuhi oleh pengusaha, maka pekerja dapat menempuh jalur hukum melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga Pengadilan Hubungan Industrial. (Asyhadie, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, 2019, pp. 208-220) Mekanisme ini memberikan akses keadilan bagi pekerja untuk mempertahankan hak-haknya. Dengan demikian, pekerja tidak sepenuhnya berada pada posisi yang lemah dalam hubungan kerja karena hukum memberikan sarana penyelesaian sengketa secara resmi dan terstruktur.

Perlindungan hukum lainnya juga diberikan melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Salah satu program yang berkaitan langsung dengan pekerja yang mengalami PHK adalah Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Program ini memberikan manfaat berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan akibat PHK. Kehadiran program JKP menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pekerja tidak hanya dilakukan melalui aturan hukum, tetapi juga melalui kebijakan sosial yang bertujuan menjaga kesejahteraan pekerja setelah kehilangan pekerjaan. (Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2020, pp. 174-182).

Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK belum berjalan secara optimal. Dalam praktiknya masih banyak ditemukan perusahaan yang melakukan PHK sepihak tanpa mengikuti prosedur hukum yang benar. Selain itu, masih terdapat perusahaan yang tidak membayarkan pesangon atau hak-hak pekerja lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lemahnya pengawasan dan penegakan hukum menjadi salah satu hambatan utama dalam pelaksanaan perlindungan tenaga kerja di Indonesia.

Faktor lain yang menyebabkan perlindungan hukum belum efektif adalah rendahnya pemahaman pekerja terhadap hak-haknya dalam hubungan kerja. Banyak pekerja yang tidak memahami isi perjanjian kerja, prosedur PHK, maupun mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Akibatnya, pekerja seringkali menerima tindakan PHK tanpa melakukan upaya hukum untuk mempertahankan hak-haknya. Selain itu, tidak semua perusahaan memiliki serikat pekerja yang aktif dan kuat sehingga posisi tawar pekerja dalam hubungan industrial menjadi lemah. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan edukasi hukum bagi pekerja agar mereka lebih memahami hak dan kewajibannya dalam hubungan kerja. (Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2020, pp. 182-191).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat dipahami bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami PHK pada dasarnya telah diatur secara cukup lengkap dalam peraturan perundang-undangan. Akan tetapi, efektivitas perlindungan tersebut masih dipengaruhi oleh pelaksanaan hukum, pengawasan pemerintah, serta kesadaran hukum dari pengusaha dan pekerja. Oleh karena itu, diperlukan kerja sama antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja untuk menciptakan hubungan industrial yang adil dan seimbang.

Faktor Penyebab Meningkatnya Kasus PHK di Indonesia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meningkatnya kasus PHK di Indonesia dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik faktor ekonomi, sosial, teknologi, maupun hukum. Salah satu faktor utama adalah kondisi ekonomi yang tidak stabil dan tingginya persaingan dunia usaha. Dalam situasi ekonomi yang sulit, perusahaan cenderung melakukan efisiensi untuk mengurangi biaya operasional agar tetap dapat bertahan dalam persaingan pasar. Salah satu bentuk efisiensi yang paling sering dilakukan adalah pengurangan jumlah tenaga kerja melalui PHK. Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerja sering menjadi pihak yang paling terdampak dalam situasi krisis ekonomi perusahaan. (Halimah, 2025, p. 20).

Selain faktor ekonomi, perkembangan teknologi dan globalisasi juga menjadi penyebab meningkatnya kasus PHK. Kemajuan teknologi dan otomatisasi dalam berbagai sektor industri menyebabkan banyak pekerjaan yang sebelumnya dilakukan manusia digantikan oleh mesin atau sistem digital. Perusahaan cenderung memilih penggunaan teknologi karena dianggap lebih efisien, cepat, dan mampu mengurangi biaya produksi. Akibatnya, kebutuhan terhadap tenaga kerja manusia menjadi berkurang sehingga risiko PHK semakin meningkat, terutama bagi pekerja yang memiliki keterampilan rendah atau tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi.

Faktor lainnya adalah perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Regulasi ini memberikan fleksibilitas yang lebih besar kepada pengusaha dalam hubungan kerja, termasuk terkait sistem kontrak kerja dan prosedur PHK. Pemerintah berpendapat bahwa kebijakan tersebut diperlukan untuk meningkatkan investasi dan menciptakan lapangan pekerjaan baru. (Simanjuntak, 2001, pp. 101-108) Namun, banyak kalangan pekerja dan serikat buruh menilai bahwa regulasi tersebut lebih menguntungkan pengusaha dan berpotensi mengurangi perlindungan terhadap tenaga kerja. Akibatnya, pekerja menjadi lebih rentan mengalami PHK, terutama dalam kondisi perusahaan melakukan efisiensi atau restrukturisasi usaha.

Lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan juga menjadi faktor penting yang menyebabkan meningkatnya kasus PHK. Meskipun aturan mengenai PHK telah diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan, dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang melakukan pelanggaran tanpa adanya tindakan tegas dari pemerintah. Pengawasan ketenagakerjaan yang belum optimal menyebabkan hak-hak pekerja sering diabaikan oleh perusahaan. Selain itu, rendahnya kesadaran hukum dari pengusaha dan pekerja juga memperburuk kondisi hubungan industrial di Indonesia.

Rendahnya pemahaman pekerja terhadap hak-haknya dalam hubungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya kasus PHK. (Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2014, pp. 198-206) Banyak pekerja yang tidak memahami isi perjanjian kerja, hak-hak normatif, maupun prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Akibatnya, pekerja sering menerima tindakan PHK tanpa melakukan perlawanan atau

upaya hukum. Selain itu, lemahnya posisi tawar pekerja dan kurang aktifnya serikat pekerja menyebabkan perlindungan terhadap pekerja menjadi kurang maksimal. Dalam beberapa perusahaan, pekerja bahkan takut memperjuangkan haknya karena khawatir kehilangan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa meningkatnya kasus PHK di Indonesia merupakan akibat dari berbagai faktor yang saling mempengaruhi. Permasalahan PHK tidak hanya berkaitan dengan aspek hukum, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi ekonomi, perkembangan teknologi, globalisasi, dan lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih komprehensif dari pemerintah, pengusaha, dan pekerja untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan. Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum, pengusaha harus lebih memperhatikan prinsip keadilan dan kemanusiaan dalam melakukan PHK, sedangkan pekerja perlu meningkatkan pemahaman hukum agar mampu melindungi hak-haknya dalam hubungan kerja. (Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2020, pp. 186-194).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa pengaturan hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia telah diatur secara cukup lengkap dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Peraturan tersebut mengatur mengenai alasan, prosedur, hak dan kewajiban para pihak, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, PHK pada prinsipnya harus dijadikan sebagai upaya terakhir dan tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang oleh pengusaha.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami PHK diwujudkan melalui pemberian hak-hak normatif berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, serta melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Akan tetapi, dalam praktiknya perlindungan hukum tersebut belum berjalan secara optimal karena masih terdapat berbagai pelanggaran, seperti PHK sepihak, tidak dipenuhinya hak-hak pekerja, serta lemahnya pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan.

Meningkatnya kasus PHK di Indonesia dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kondisi ekonomi yang tidak stabil, kebijakan efisiensi perusahaan, perkembangan teknologi dan globalisasi, perubahan regulasi ketenagakerjaan, serta rendahnya pemahaman hukum pekerja terhadap hak-haknya. Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa permasalahan PHK tidak hanya berkaitan dengan aspek hukum, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi sosial dan ekonomi yang berkembang di masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih komprehensif dari pemerintah, pengusaha, dan pekerja untuk menciptakan hubungan industrial yang adil, harmonis, dan berkeadilan.

Saran

1. Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan agar pelaksanaan PHK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan tidak

merugikan pekerja. Selain itu, pemerintah juga perlu melakukan evaluasi terhadap regulasi ketenagakerjaan agar tetap mampu memberikan keseimbangan antara kepentingan dunia usaha dan perlindungan terhadap tenaga kerja.

2. Pengusaha diharapkan dapat melaksanakan PHK sesuai prosedur hukum yang berlaku serta mengedepankan prinsip keadilan dan kemanusiaan dalam hubungan industrial. PHK sebaiknya dijadikan sebagai langkah terakhir setelah upaya lain dilakukan untuk mempertahankan hubungan kerja.
3. Pekerja perlu meningkatkan pemahaman mengenai hak dan kewajibannya dalam hubungan kerja agar mampu melindungi diri dari tindakan PHK yang tidak sesuai dengan hukum. Selain itu, pekerja juga diharapkan lebih aktif dalam serikat pekerja untuk memperkuat posisi tawar dalam hubungan industrial.
4. Akademisi dan peneliti diharapkan dapat terus melakukan kajian dan penelitian mengenai hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait PHK, guna memberikan kontribusi pemikiran terhadap pengembangan hukum ketenagakerjaan yang lebih responsif dan berkeadilan.

DAFTAR REFERENSI

- Asikin, Z. (2016). *Dasar-dasar hukum perburuhan*. RajaGrafindo Persada.
- Asyhadie, Z. (2019). *Hukum kerja: Hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*. RajaGrafindo Persada.
- Badan Pusat Statistik. (n.d.). *Statistik ketenagakerjaan Indonesia*.
- BPJS Ketenagakerjaan. (n.d.). *Program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP)*.
- Djumadi. (2006). *Hukum perburuhan perjanjian kerja*. RajaGrafindo Persada.
- Fuady, M. (2018). *Metode riset hukum: Pendekatan teori dan konsep*. RajaGrafindo Persada.
- Hadjon, P. M. (2007). *Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia*. Bina Ilmu.
- Harahap, M. Y. (2020). Efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. *Jurnal Supremasi Hukum*, 6(2).
- Hidayat, R. (2021). Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK di Indonesia. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*, 5(2).
- Husni, L. (2020). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- International Labour Organization. (n.d.). *World employment and social outlook report*.
- Kansil, C. S. T. (2011). *Pengantar ilmu hukum dan tata hukum Indonesia*. Balai Pustaka.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. (n.d.). *Dokumentasi peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan*.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (n.d.). *Data dan informasi ketenagakerjaan Indonesia*.
- Khakim, A. (2018). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Komisi Nasional Hak Asasi Manusia. (n.d.). *Laporan perlindungan hak pekerja di Indonesia*.
- Kurniawan, B. (2021). Perubahan sistem ketenagakerjaan dalam perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Konstitusi dan Regulasi*, 9(2).
- Lubis, A. F. (2021). Pengaruh globalisasi terhadap hubungan industrial dan ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum dan Masyarakat*, 11(3).

- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (n.d.). *Putusan Pengadilan Hubungan Industrial terkait sengketa PHK*.
- Manulang, S. H. (2001). *Pokok-pokok hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Rineka Cipta.
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian hukum*. Kencana.
- Maulana, R. (2020). Peran serikat pekerja dalam perlindungan hak-hak buruh di Indonesia. *Jurnal Sosial Humaniora*, 7(1).
- Mertokusumo, S. (2005). *Mengenal hukum: Suatu pengantar*. Liberty.
- Nugroho, A. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 12(1).
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia terkait Perlindungan Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- Prasetyo, D. (2022). Perlindungan hak pekerja pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Yuridis Indonesia*, 13(2).
- Pratama, A. (2022). Analisis yuridis pemutusan hubungan kerja pasca berlakunya UU Cipta Kerja. *Jurnal Rechts Vinding*, 10(3).
- Putri, A. (2020). Perlindungan hukum terhadap buruh dalam hubungan industrial. *Jurnal Ilmu Hukum*, 14(1).
- Rahardjo, S. (2014). *Ilmu hukum*. Citra Aditya Bakti.
- Ramadhan, F. (2021). Tinjauan yuridis terhadap PHK sepihak oleh perusahaan. *Jurnal Lex Administratum*, 10(4).
- Sari, I. P. (2021). Peran pemerintah dalam perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 9(1).
- Sembiring, T. (2022). Analisis hukum terhadap kebijakan efisiensi perusahaan yang berdampak pada PHK. *Jurnal Reformasi Hukum*, 8(3).
- Siregar, M. R. (2020). Dampak PHK terhadap kesejahteraan pekerja di Indonesia. *Jurnal Sosial dan Ekonomi*, 8(1).
- Soepomo, I. (2003). *Pengantar hukum perburuhan*. Djambatan.
- Sumarsono, S. (2019). *Ekonomi sumber daya manusia dan ketenagakerjaan*. Graha Ilmu.
- Syahputra, R. (2021). Implementasi hak pesangon terhadap pekerja yang mengalami PHK. *Jurnal Hukum Ekonomi*, 5(2).
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- Wijaya, D. (2022). Implementasi jaminan kehilangan pekerjaan bagi pekerja yang mengalami PHK. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 7(2).
- Wijayanti, A. (2018). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Sinar Grafika.