



## PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA KORBAN PHK MASSAL DALAM KEBIJAKAN PENGHENTIAN OPERASIONAL PERUSAHAAN: STUDI KASUS PT TOBA PULP LESTARI

Shafa Suhaila<sup>1</sup>, Cahaya Shantyani<sup>2</sup>, Khairul Bariyah Ak Simatupang<sup>3</sup>, Ade Amelia<sup>4</sup>, Oriza Satifa Wahyuni<sup>5</sup>, Anisa Syahfitri<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup>Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Al-Azhar Medan

\*Penulis Korespondensi: [shafasuhaila508@gmail.com](mailto:shafasuhaila508@gmail.com)<sup>1</sup>, [cahayasheptiani@gmail.com](mailto:cahayasheptiani@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[khairulbariyah949@gmail.com](mailto:khairulbariyah949@gmail.com)<sup>3</sup>, [adeamelia2401@gmail.com](mailto:adeamelia2401@gmail.com)<sup>4</sup>, [orizasatifawahyuni@gmail.com](mailto:orizasatifawahyuni@gmail.com)<sup>5</sup>,  
[ichasyahfitri00@gmail.com](mailto:ichasyahfitri00@gmail.com)<sup>6</sup>

**Abstract.** *This study aims to analyze the legal protection of workers affected by mass layoffs (PHK) resulting from a company's operational shutdown policy, focusing on a case study of PT Toba Pulp Lestari. Using normative legal research methods with a qualitative approach, this study evaluates the compliance of mass layoffs with Indonesian labor regulations, specifically Law No. 13 of 2003, as amended by Law No. 6 of 2023 concerning Job Creation. The results of the study indicate a significant gap between positive legal norms and their implementation in the field. Mass layoffs are often carried out unilaterally under the pretext of efficiency, without going through mandatory procedural stages such as bipartite negotiations. Furthermore, companies' responsibility to fulfill workers' normative rights is often delayed or withheld. The state's role in oversight and law enforcement is also deemed suboptimal due to limited supervisory capacity and the complexity of the industrial relations court bureaucracy. This study recommends strengthening government oversight of sanctions, increasing corporate transparency, and simplifying access to justice for workers.*

**Keywords:** *Legal protection, mass layoffs, operational shutdown, labor law, corporate responsibility, role of the state*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja yang menjadi korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal akibat kebijakan penghentian operasional perusahaan, dengan fokus studi kasus pada PT Toba Pulp Lestari. Menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan kualitatif, kajian ini mengevaluasi kesesuaian pelaksanaan PHK massal dengan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dengan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara norma hukum positif dan implementasi di lapangan. PHK massal sering kali dilakukan secara sepihak dengan dalih efisiensi tanpa melalui tahapan prosedural wajib seperti perundingan bipartit. Selain itu, tanggung jawab perusahaan dalam memenuhi hak normatif pekerja kerap mengalami keterlambatan atau pemotongan. Peran negara melalui fungsi pengawasan dan penegakan hukum juga dinilai belum optimal akibat keterbatasan kapasitas pengawas dan kompleksitas birokrasi peradilan hubungan industrial. Penelitian ini merekomendasikan penguatan pengawasan sanksi oleh pemerintah, peningkatan transparansi korporasi, serta penyederhanaan akses keadilan bagi pekerja.

**Kata kunci:** Perlindungan hukum, PHK massal, penghentian operasional, hukum ketenagakerjaan, tanggung jawab perusahaan, peran negara

### LATAR BELAKANG

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha merupakan hubungan hukum yang didasarkan pada perjanjian kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak. Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia, hubungan tersebut tidak hanya bersifat privat, tetapi juga memiliki dimensi publik karena berkaitan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja sebagai bagian dari hak asasi manusia (soepomo, 2003). Oleh

karena itu, negara hadir melalui berbagai regulasi untuk menjamin keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja. Namun dalam praktiknya, hubungan kerja sering kali mengalami konflik, terutama ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang berdampak langsung terhadap keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya (asyhadie, 2018).

Dalam beberapa waktu terakhir, fenomena PHK massal kembali menjadi perhatian publik seiring dengan adanya kebijakan penghentian operasional perusahaan yang dipengaruhi oleh kondisi ekonomi, restrukturisasi bisnis, maupun kebijakan tertentu (Sutedi, 2020). Salah satu kasus yang menonjol adalah PHK massal yang terjadi pada PT Toba Pulp Lestari, yang memunculkan berbagai persoalan hukum terkait perlindungan hak pekerja (Siregar, 2022). PHK massal dalam skala besar tidak hanya menimbulkan dampak ekonomi bagi pekerja, tetapi juga menimbulkan persoalan hukum yang kompleks, terutama terkait dengan keabsahan alasan PHK, kesesuaian prosedur, serta pemenuhan hak-hak normatif pekerja (Lestari, 2024).

Secara normatif, hukum ketenagakerjaan Indonesia telah memberikan pengaturan yang cukup komprehensif mengenai PHK, baik dari segi alasan, prosedur, maupun akibat hukumnya (Santoso, 2021). Pengusaha diwajibkan untuk melaksanakan PHK berdasarkan alasan yang sah serta memenuhi seluruh kewajiban terhadap pekerja, seperti pembayaran pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya (Khakim, 2020). Akan tetapi, dalam praktiknya masih sering ditemukan adanya ketidaksesuaian antara ketentuan hukum dengan pelaksanaannya (Husni, 2019). PHK massal kerap dilakukan dengan alasan efisiensi atau penghentian operasional tanpa disertai dengan transparansi dan pemenuhan hak pekerja secara otomatis, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum (Pratama, 2021).

Selain itu, persoalan lain yang tidak kalah penting adalah terkait dengan tanggung jawab perusahaan dalam memenuhi hak-hak pekerja pasca PHK (Pratama, 2021). Meskipun secara hukum kewajiban tersebut bersifat imperatif, dalam kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya secara penuh (Lestari D. , 2022). Bahkan terdapat potensi penghindaran kewajiban melalui penggunaan alasan efisiensi atau kebijakan perusahaan yang tidak selalu dapat dipertanggungjawabkan secara hukum (Djumadi, 2004). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang berlaku dengan implementasinya di lapangan, yang pada akhirnya

merugikan pekerja sebagai pihak yang berada dalam posisi yang lebih lemah (Manulang, 2001).

Di sisi lain, efektivitas peran negara dalam pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan juga menjadi sorotan penting dalam konteks PHK massal (Lestari D. , 2022). Negara pada dasarnya memiliki kewenangan untuk melakukan pengawasan serta menegakkan hukum guna memastikan perlindungan terhadap pekerja (Nugroho, 2022). Namun demikian, berbagai kendala seperti keterbatasan pengawas, lemahnya penegakan hukum, serta kompleksitas mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial menyebabkan perlindungan hukum bagi pekerja belum berjalan secara optimal (Nugroho, 2022).

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

1. Bagaimana kesesuaian pelaksanaan PHK massal akibat penghentian operasional perusahaan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan, serta apakah alasan yang digunakan telah memenuhi prinsip keadilan dan tidak bertentangan dengan perlindungan hak pekerja?
2. Bagaimana tanggung jawab perusahaan dalam memenuhi hak-hak normatif pekerja pasca PHK massal, dan sejauh mana terdapat potensi penghindaran kewajiban melalui dalih efisiensi atau kebijakan perusahaan?
3. Bagaimana efektivitas peran negara, khususnya dalam pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan, dalam menjamin kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja yang terdampak PHK massal? (Sutedi, 2020)

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (*doctrinal legal research*) dengan pendekatan kualitatif dan analisis dokumen/kasus. Fokus utama kajian ini tertuju pada analisis sinkronisasi peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum, serta perlindungan hak pekerja dalam implementasi kebijakan PHK massal (Marzuki, 2016). Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan terhadap bahan hukum primer (seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja) serta bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, dan dokumen laporan kronologi kasus PT Toba Pulp Lestari (Khakim, 2020). Selanjutnya,

data dianalisis secara deskriptif-analitis guna menguji validitas empiris dari penerapan perlindungan normatif di lapangan (Lestari P. T., 2024).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kesesuaian Pelaksanaan PHK Massal Akibat Penghentian Operasional Perusahaan dengan Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan**

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan tindakan hukum yang mengakhiri hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang menimbulkan konsekuensi terhadap hak dan kewajiban para pihak (Husni, 2019). Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, PHK pada prinsipnya harus dihindari dan hanya dapat dilakukan apabila terdapat alasan yang sah serta telah melalui prosedur yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan (soepomo, 2003). Pengaturan mengenai PHK di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Indonesia UU no 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003). Dalam ketentuan tersebut ditegaskan bahwa PHK harus dilakukan berdasarkan alasan yang jelas, disertai dengan kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak-hak pekerja (Indonesia UU NO 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Pemerintah Pengganti dan UU No 2 TAHUN 2022 Tentang Cipta Kerja, 2023, 2022).

Penghentian operasional perusahaan sering kali dijadikan dasar oleh pengusaha untuk melakukan PHK massal (Indonesia UU No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti, 2023). Alasan ini umumnya dikaitkan dengan kondisi perusahaan yang mengalami kerugian, perubahan kebijakan, atau faktor eksternal lainnya (Santoso, 2021). Dalam konteks kasus PT Toba Pulp Lestari, penghentian operasional perusahaan menjadi pemicu terjadinya PHK dalam jumlah besar (Siregar, 2022). Secara hukum, penghentian operasional dapat dijadikan dasar PHK, namun harus memenuhi kriteria tertentu, seperti adanya bukti nyata mengenai kondisi perusahaan serta tidak adanya alternatif lain selain melakukan PHK (*ultimum remedium*) (Lestari P. T., 2024).

Secara prosedural, pelaksanaan PHK harus melalui tahapan yang telah ditentukan, yaitu perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja, mediasi atau konsiliasi apabila tidak tercapai kesepakatan, hingga penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

(PHI) (asyhadie, 2018). PHK yang dilakukan tanpa melalui prosedur tersebut dapat dinilai bertentangan dengan hukum (Indonesia UU No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial , 2004). Dalam praktiknya, PHK massal kerap dilakukan secara cepat tanpa memberikan ruang yang cukup bagi pekerja untuk memperjuangkan haknya (Djumadi, 2004). Dari kacamata prinsip keadilan, pengujian alasan penutupan perusahaan harus didasarkan pada tiga asas utama, yaitu keadilan (fairness), kepastian hukum (legal certainty), dan kemanfaatan (utility) (Pratama, 2021).

### **Tanggung Jawab Perusahaan dalam Memenuhi Hak-Hak Normatif Pekerja Pasca PHK Massal**

Pemutusan hubungan kerja tidak menghapus kewajiban pengusaha terhadap pekerja (Kusumo, 2007). Berdasarkan Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 jo. UU Nomor 6 Tahun 2023, pengusaha wajib membayarkan hak normatif berupa: (1) uang pesangon, (2) uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan (3) uang penggantian hak (Indonesia UU No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti, 2023). Aturan ini dipertegas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Indonesi PP No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja , 2021).

Dalam praktik PHK massal di PT Toba Pulp Lestari, tanggung jawab ini menjadi semakin kompleks karena melibatkan kuantitas pekerja yang masif (Lestari P. T., 2024). Perusahaan dituntut untuk menjaga transparansi akuntansi, memberikan info yang jelas, dan membayarkan kompensasi tepat waktu (Lestari D. , 2022). Namun, terdapat potensi penyalahgunaan celah hukum lewat dalih efisiensi demi memotong nilai pesangon atau menghindari kewajiban hukum aslinya (Manulang, 2001). Analisis kritis menunjukkan kesenjangan riil berupa keterlambatan bayar, pemotongan sepihak, bahkan pengabaian total hak pekerja, yang menempatkan pekerja pada posisi tawar yang semakin lemah (Lestari D. , 2022).

### **Efektivitas Peran Negara dalam Pengawasan dan Penegakan Hukum Ketenagakerjaan terhadap Pekerja Korban PHK Massal**

Negara memegang peran fundamental dalam melakukan fungsi pengawasan regulasi ketenagakerjaan melalui pegawai pengawas yang diatur pada Pasal 176 UU No. 13 Tahun 2003 serta UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Indonesia UU No 23 Tahun 2014 Tentang Pemda, 2014). Pengawasan ini mencakup pemeriksaan kepatuhan korporasi dan penindakan atas sanksi pelanggaran (Nugroho, 2022).

Akan tetapi, fungsi ini kerap kali macet akibat kendala klasik seperti keterbatasan jumlah personel pengawas, luasnya jangkauan wilayah kerja, dan lemahnya taji penegakan hukum (Nugroho, 2022).<sup>43</sup> Ketika perselisihan berlanjut ke ranah litigasi Hubungan Industrial berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004, pekerja kembali dihadapkan pada mekanisme birokrasi penyelesaian sengketa (bipartit, mediasi/konsiliasi, arbitrase, hingga PHI) yang memakan waktu lama, berbiaya tinggi, dan melelahkan secara prosedural (Indonesia UU No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, 2004). Walhasil, respon negara dinilai lamban dan belum optimal dalam memberikan perlindungan substantif yang cepat bagi buruh (Nugroho, 2022).

### **Analisis Kasus PT Toba Pulp Lestari dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan**

Kasus PHK massal pada PT Toba Pulp Lestari dipicu langsung oleh penghentian operasional akibat dinamika kebijakan perizinan dan tata ekologis lingkungan hidup (Lestari P. T., 2024). Secara hukum normatif, Pasal 154A ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 melegitimasi PHK akibat penutupan perusahaan yang disebabkan oleh kerugian terus-menerus atau kondisi *force majeure* (Indonesia UU No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti, 2023). Namun, keabsahan ini gugur apabila perusahaan mengabaikan Pasal 151 ayat (1) yang mewajibkan perusahaan menempuh segala jalur preventif untuk menghindari PHK terlebih dahulu (Indonesia UU no 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003).

Permasalahan hukum yang timbul dalam kasus ini meliputi pengujian orisinalitas alasan penutupan perusahaan secara objektif hukum, kelayakan pelaksanaan perundingan bipartit yang terkesan formalitas semata, serta adanya indikasi pembatasan atau penghindaran pembayaran pesangon penuh dengan dalih efisiensi kebijakan internal perusahaan (Pratama, 2021). Penyelesaian yang ideal mengamanatkan agar korporasi

menghormati putusan lembaga relasi industrial, membuka transparansi pembukuan keuangan, dan memberikan akses bagi eks-pekerja untuk mendapatkan hak Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) demi terpenuhinya keadilan sosial (Indonesia PP No 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan , 2021).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kesesuaian pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal akibat kebijakan penghentian operasional perusahaan dengan ketentuan hukum positif di Indonesia saat ini masih menunjukkan adanya jurang pemisah yang lebar antara norma tekstual undang-undang dan realitas faktual di lapangan. Banyak tahapan krusial, seperti kewajiban perundingan bipartit yang jujur, dilewati begitu saja oleh pihak korporasi tanpa dibarengi transparansi pembuktian alasan penutupan yang valid, sehingga mencederai prinsip perlindungan hak buruh yang diamanatkan konstitusi. Kondisi ini diperparah oleh tanggung jawab perusahaan dalam memenuhi hak normatif pasca-PHK yang sering kali terhambat akibat itikad buruk pihak manajemen yang sengaja berlindung di balik dalih efisiensi finansial demi menunda, memotong, atau bahkan mengabaikan pembayaran kompensasi pesangon yang menjadi hak mutlak pekerja. Di sisi lain, efektivitas peran negara belum berjalan secara maksimal karena terbentur kendala klasik seperti lemahnya koordinasi antarlembaga, minimnya kapasitas serta jumlah personel pengawas ketenagakerjaan, ditambah berbelitnya birokrasi peradilan hubungan industrial yang membuat negara lamban dalam menghadirkan resolusi perlindungan hukum yang instan, responsif, dan berkeadilan bagi para pekerja terdampak.

### **Saran**

Guna meminimalisasi penyalahgunaan celah hukum, pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan wajib memperketat kriteria substantif mengenai keabsahan alasan penghentian operasional perusahaan dan secara tegas menolak pengesahan PHK massal yang tidak mampu menerapkan prinsip transparansi akuntabilitas korporasi secara terbuka. Selain itu, para pengusaha dituntut untuk meningkatkan kepatuhan moral dan hukumnya dalam menyalurkan uang pesangon serta uang penghargaan masa kerja secara utuh tanpa penundaan, di mana instansi terkait harus

berani menjatuhkan sanksi administratif hingga pidana berat bagi korporasi yang terbukti sengaja menghindar dari kewajiban normatif tersebut. Terakhir, negara perlu segera melakukan reformasi kelembagaan secara menyeluruh melalui penambahan kuantitas pengawas lapangan, digitalisasi sistem pelaporan sengketa, serta penyediaan pos bantuan hukum publik yang bebas biaya demi memberikan kemudahan akses keadilan yang substantif bagi kelompok buruh kelas bawah.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Asyhadie, Z. (2018). *Hukum kerja: Hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*. RajaGrafindo Persada.
- Djumadi. (2004). *Hukum perburuhan: Perjanjian kerja*. RajaGrafindo Persada.
- Husni, L. (2019). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- Khakim, A. (2020). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Lestari, D. (2022). Tanggung jawab perusahaan terhadap hak pekerja pasca PHK. *Jurnal Hukum Bisnis*, 8(2), 120–135.
- Manulang, S. H. (2001). *Pokok-pokok hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Rineka Cipta.
- Nugroho, H. (2022). Peran negara dalam pengawasan ketenagakerjaan pasca reformasi regulasi. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 19(2).
- Pratama, D. (2021). Analisis yuridis PHK dalam perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Rechts Vinding*, 10(3).
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah*.
- Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*.
- Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*.
- Santoso, B. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja dalam kasus pemutusan hubungan kerja sepihak. *Jurnal Ilmu Hukum*, 15(1), 45–60.
- Siregar, R. (2022). Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pemutusan hubungan kerja massal. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 52(2).
- Soepomo, I. (2003). *Pengantar hukum perburuhan*. Djambatan.
- Sutedi, A. (2020). *Hukum perburuhan*. Sinar Grafika.