

Perlindungan Hukum terhadap Hak Buruh Pasca Pemutusan Hubungan Kerja yang Berkeadilan.

^{1*}Munhamir Ihawana Ahmadi, ²Moh. Muhibbin, ³Nofi Sri Utami

¹²³Magister Hukum, Universitas Islam Malang

*Email Correspondensi: munhamirihwana256@gmail.com

Abstrak. Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan isu paling kritis dalam hubungan industrial karena berdampak langsung pada hilangnya pendapatan, stabilitas sosial, dan keamanan ekonomi buruh. Meskipun Pasal 151 sampai dengan Pasal 156 telah mengatur mekanisme pencegahan PHK, perundingan bipartit, dan pemberian kompensasi berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak, implementasinya menunjukkan kesenjangan signifikan antara norma dan praktik. Penelitian ini bertujuan menilai efektivitas perlindungan hukum terhadap hak buruh pasca PHK serta menguji kesesuaiannya dengan prinsip keadilan substantif. Menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, kasus, dan konseptual, penelitian ini menganalisis bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), serta bahan hukum sekunder berupa jurnal nasional dan internasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari 76,67% perusahaan tidak memenuhi kewajiban kompensasi sesuai Pasal 156, sementara 88% sengketa PHK tidak melalui mekanisme bipartit. Putusan PHI, seperti Putusan PHI Jakarta Pusat Nomor 234/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst dan Putusan PHI Surabaya Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby, menegaskan pola pelanggaran sistemik berupa PHK sepihak dan kompensasi tidak lengkap. Temuan ini membuktikan adanya *enforcement deficit* yang membuat perlindungan hukum bersifat formalistik dan belum mewujudkan *justice as fairness* bagi buruh. Penelitian ini menawarkan *novelty* melalui integrasi teori Rawls dan teori perlindungan hukum Hadjon sebagai kerangka evaluatif, serta pemetaan keterhubungan antara kelemahan struktural hubungan industrial dan ketidakefektifan implementasi norma. Dengan demikian, diperlukan penguatan pengawasan, optimalisasi mediasi, dan reformulasi kebijakan kompensasi agar perlindungan hukum pasca PHK menjadi lebih efektif dan berkeadilan.

Kata Kunci: PHK, perlindungan hukum, keadilan, kompensasi buruh, hubungan industrial

Abstract. Dismissal from employment (PHK) remains one of the most critical issues in Indonesia's industrial relations landscape due to its direct impact on workers' income security, social stability, and long-term economic wellbeing. Although Articles 151 to 156 of the Manpower Law provide clear requirements regarding dismissal prevention, bipartite negotiation, and post-dismissal entitlements such as severance pay, long

service pay, and compensation rights implementation in practice reveals a substantial gap between legal norms and actual compliance. This study examines the effectiveness of legal protection for workers' rights following dismissal and evaluates whether such protection fulfils the principles of substantive justice. Employing a normative juridical approach with statutory, case, and conceptual analyses, this research utilises primary legal materials (statutes and decisions of the Industrial Relations Court/PHI) and secondary legal literature comprising national and international academic sources. The findings indicate that more than 76.67% of employers fail to provide compensation in accordance with Article 156, while 88% of dismissal disputes do not undergo the mandatory bipartite procedure. Industrial Relations Court decisions such as PHI Jakarta Pusat Decision No. 234/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst and PHI Surabaya Decision No. 98/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby demonstrate a systemic pattern of unilateral dismissals and incomplete compensation. These findings illustrate an enforcement deficit that renders legal protection largely formalistic and insufficient to achieve Rawlsian justice as fairness for workers. The novelty of this research lies in its integration of Rawls's theory of justice and Hadjon's theory of legal protection as an evaluative framework, combined with empirical mapping of structural weaknesses within Indonesia's industrial relations system. Strengthening labour inspection, optimising mediation mechanisms, and reformulating compensation policies are essential steps to ensure more equitable and effective legal protection for workers following dismissal.

Keywords : dismissal, legal protection, justice, severance compensation, industrial relations

Artikel history: Received:06-12-2025, Revised:04-01-2026, Accepted:04-01-2026

PENDAHULUAN

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu isu paling kritis dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia karena berdampak langsung pada keberlangsungan hidup buruh dan pada stabilitas hubungan industrial. Ketentuan mengenai prosedur dan kompensasi PHK telah diatur secara komprehensif dalam Pasal 151 sampai dengan Pasal 156, yang mengatur mekanisme pencegahan PHK, kewajiban perundingan bipartit, serta pemberian pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun, realitas implementasi menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara norma hukum tersebut dan praktik di lapangan. Berbagai laporan lembaga ketenagakerjaan dan data putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) menunjukkan bahwa pelaksanaan PHK kerap dilakukan secara sepihak, tidak mengikuti prosedur, dan tidak memenuhi kewajiban

kompensasi sebagaimana diatur dalam undang-undang.

Dalam lima tahun terakhir, data menunjukkan peningkatan pelanggaran hak buruh pasca PHK. Databoks Katadata mencatat bahwa 42.385 pekerja mengalami PHK pada semester I tahun 2025, dan sebagian besar kasus tidak disertai pemenuhan hak normative (Atmoko, 2016). Laporan Detik.com tahun 2025 menunjukkan bahwa 54.400 pekerja terkena PHK sepanjang Januari–September 2024 tanpa kompensasi memadai. Tren serupa tampak pada putusan PHI, seperti Putusan PHI Jakarta Pusat Nomor 234/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst, yang menyatakan PHK sepihak tanpa bipartit sebagai pelanggaran Pasal 151. Data empiris tersebut membuktikan bahwa terdapat defisit kepatuhan yang konsisten dan sistemik dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap buruh pasca PHK.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas persoalan PHK, namun sebagian besar bersifat deskriptif dan hanya meninjau aspek normatif tanpa menilai implementasi melalui perspektif keadilan. (Rostansar, 2022) menyoroti ketidakpatuhan perusahaan terhadap prosedur PHK, sedangkan (Rahmasari, 2024) menekankan lemahnya fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Penelitian internasional menunjukkan pola serupa, seperti yang dikemukakan Storm dan (Rizki & Putra, 2023) bahwa fleksibilisasi pasar tenaga kerja meningkatkan kerentanan buruh terhadap PHK tidak adil. Namun, belum ada penelitian yang secara integratif mengkaji kesenjangan antara norma dan praktik dengan memadukan teori keadilan Rawls dan teori perlindungan hukum Hadjon sebagai instrumen evaluatif. Di sinilah letak *research gap* artikel ini.

Keutuhan analisis mengenai perlindungan hukum pasca PHK membutuhkan pendekatan yang tidak hanya menjelaskan norma, tetapi juga menilai efektivitas penerapannya serta sejauh mana mekanisme tersebut mencerminkan prinsip keadilan substantif. Teori *justice as fairness* Rawls memberikan dasar untuk menilai apakah kompensasi yang diberikan memenuhi prinsip distribusi keadilan, sedangkan teori perlindungan hukum

Hadjon menilai apakah negara telah menyediakan mekanisme preventif dan represif yang memadai(Yarni et al., 2020). Integrasi kedua teori ini memungkinkan penelitian untuk menguji bukan hanya keberadaan aturan, tetapi juga kualitas implementasi dan tingkat keadilan dari perlindungan yang diberikan(Dr. I Nyoman Putu Budiarta, 2016).

Urgensi penelitian ini semakin kuat karena meningkatnya sengketa PHK di Pengadilan Hubungan Industrial yang menandakan rendahnya efektivitas penyelesaian non-litigasi. Pengadilan menjadi arena penyelesaian yang dominan, sementara prosedur bipartit dan mediasi sering tidak dijalankan. Kondisi ini menunjukkan bahwa norma hukum tidak bekerja pada level preventif, sehingga buruh kehilangan perlindungan substantif dan bergantung pada mekanisme represif yang mahal dan memerlukan waktu panjang. Dengan demikian, penelitian mengenai perlindungan hukum buruh pasca PHK tidak hanya relevan, tetapi juga penting dalam konteks reformasi ketenagakerjaan dan pembangunan keadilan sosial.

Fenomena meningkatnya PHK dalam beberapa tahun terakhir tidak dapat dilepaskan dari dinamika ekonomi nasional dan global yang memengaruhi stabilitas hubungan industrial. Dalam konteks global, International Labour Organization(Alang et al., 2025) mencatat bahwa negara-negara dengan tingkat fleksibilitas ketenagakerjaan yang tinggi justru memiliki risiko PHK yang lebih besar pada masa krisis ekonomi. Indonesia termasuk dalam kategori negara dengan fleksibilitas tinggi setelah terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan aturan turunannya, yang menyesuaikan nilai pesangon dan menambah ragam alasan PHK. Perubahan ini menempatkan buruh pada posisi rentan terhadap terminasi hubungan kerja, terutama ketika perusahaan menghadapi tekanan finansial.

Selain itu, laporan ILO mengenai Employment Protection Legislation Index menunjukkan bahwa Indonesia berada pada kategori perlindungan menengah (*medium protection*), dengan skor perlindungan PHK di bawah

Malaysia dan Filipina, tetapi sedikit di atas Vietnam. Posisi ini menunjukkan bahwa regulasi Indonesia sebetulnya tidak lemah, namun implementasinya yang menjadi sorotan utama. Evolusi hubungan industrial sejak pandemi COVID-19 (Anggraini, 2023) memperlihatkan bahwa perusahaan cenderung mengadopsi strategi efisiensi yang berdampak pada pemutusan hubungan kerja massal. Hal ini diperburuk oleh rendahnya keberhasilan perundingan bipartit, yang secara normatif menjadi pintu utama penyelesaian PHK.

Dari perspektif historis, regulasi PHK di Indonesia mengalami perkembangan dari sistem proteksionis (UU 12 tahun 1964), menjadi sistem berimbang (UU 13 tahun 2003), dan kini berada pada fase liberal-progresif (UU Cipta Kerja). Namun, perubahan regulasi tidak diiringi dengan penguatan lembaga pengawasan tenaga kerja yang menaungi proses pencegahan pelanggaran. Pengawas ketenagakerjaan Indonesia hanya berjumlah sekitar 1.600 orang secara nasional, jauh dari standar ILO yang merekomendasikan rasio 1 pengawas per 10.000 pekerja. Kekurangan struktural ini menciptakan *enforcement vacuum* yang menyebabkan perusahaan merasa aman untuk melanggar aturan PHK.

Dalam konteks teori, studi ini memperluas cakupan analisis dengan menempatkan teori keadilan Rawls tidak hanya sebagai perspektif filosofis, tetapi sebagai kerangka evaluatif implementatif. Rawls menekankan bahwa perlindungan terhadap kelompok paling lemah harus menjadi prioritas dalam desain kebijakan. Dalam konteks PHK, buruh adalah pihak yang kehilangan pendapatan, jaminan sosial, dan posisi tawar sehingga mestinya menjadi subjek perlindungan tertinggi. Sementara itu, teori perlindungan hukum Hadjon memberikan dasar untuk membedakan perlindungan preventif dan represif. Penelitian ini menemukan bahwa perlindungan preventif hampir tidak berjalan, sehingga beban perlindungan bergeser secara tidak proporsional kepada mekanisme represif melalui PHI (Governance, 2022).

Dari sisi *state of the art*, penelitian terdahulu memang telah

mengidentifikasi kelemahan prosedural PHK, namun belum memetakan hubungan antara lemahnya implementasi dengan struktur hubungan industrial, desain kebijakan ketenagakerjaan, dan prinsip keadilan substantif. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dengan menghadirkan pendekatan integratif yang menggabungkan data empiris, putusan pengadilan, teori keadilan, serta kritik terhadap struktur kebijakan ketenagakerjaan (Atmoko, 2016).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memiliki urgensi kuat untuk dilakukan, mengingat PHK tidak hanya fenomena legal tetapi juga fenomena sosial-ekonomi yang berpengaruh pada keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Artikel ini tidak hanya menilai regulasi dari sisi tekstual, tetapi juga memeriksa bagaimana regulasi tersebut bekerja dalam realitas dan apakah mencerminkan keadilan substantif. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kajian yang lebih komprehensif mengenai efektivitas perlindungan hukum pasca PHK dalam konteks hubungan industrial di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, karena objek utama kajian adalah norma hukum yang mengatur perlindungan hak buruh pasca pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana termuat dalam Pasal 151 sampai dengan Pasal 156. Pendekatan penelitian yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) untuk menganalisis struktur dan rumusan norma terkait PHK; pendekatan kasus (*case approach*) untuk mengkaji relevansi dan kecenderungan putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) terhadap pelaksanaan hak buruh; serta pendekatan konseptual (*conceptual approach*) untuk mengintegrasikan teori keadilan dan teori perlindungan hukum sebagai instrumen evaluatif. Penggunaan ketiga pendekatan ini memungkinkan penelitian untuk melakukan penilaian

menyeluruh terhadap efektivitas dan kualitas implementasi perlindungan hukum(Sugiyono, 2020).

Ruang lingkup penelitian mencakup analisis terhadap norma prosedural dan substantif dalam ketentuan PHK, khususnya mekanisme pencegahan, kewajiban pemberitahuan, perundingan bipartit, dan kompensasi yang diatur dalam Pasal 156. Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini mencakup perlindungan hukum, yang dipahami sebagai upaya negara dalam memberikan jaminan atas hak-hak buruh; hak buruh pasca PHK yang mencakup pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak; serta keadilan, yang dimaknai sebagai penerapan prinsip *justice as fairness* dan prinsip perlindungan hukum preventif represif.

Sumber data penelitian terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan putusan PHI, seperti Putusan PHI Jakarta Pusat Nomor 234/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst, Putusan PHI Surabaya Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby, dan Putusan PHI Bandung Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg. Bahan hukum sekunder terdiri atas buku, jurnal nasional dan internasional, serta publikasi ilmiah terkait keadilan ketenagakerjaan. Bahan hukum tersier berupa ensiklopedia, kamus hukum, dan sumber pendukung lainnya yang membantu memperjelas konsep-konsep hukum dalam penelitian ini. Seluruh data dikumpulkan melalui studi kepustakaan (*library research*), sesuai karakteristik penelitian hukum normative (Hidayat, 2021).

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis kualitatif yuridis melalui penafsiran sistematis, historis, dan teleologis terhadap norma hukum dan putusan pengadilan. Analisis dilakukan secara deduktif, dimulai dari norma umum dalam peraturan perundang-undangan kemudian dikaitkan dengan fakta putusan dan teori keadilan untuk menarik kesimpulan yang bersifat evaluatif. Pendekatan ini

memungkinkan penelitian menilai efektivitas implementasi Pasal 151 sampai dengan Pasal 156 serta mengukur sejauh mana perlindungan hukum buruh pasca PHK memenuhi prinsip keadilan substantif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian lanjutan menunjukkan bahwa kecenderungan pelanggaran hak buruh pasca PHK tidak hanya terlihat pada tiga putusan PHI yang dianalisis, tetapi juga tampak dalam konsistensi pola putusan pada berbagai wilayah hukum lainnya. Penelusuran terhadap 25 putusan PHI yang diambil dari rentang tahun 2020–2024 memperlihatkan bahwa lebih dari 80% perkara PHK berakhir dengan amar putusan yang menyatakan PHK tidak sah atau mewajibkan perusahaan membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156. Pola ini menunjukkan bahwa pelanggaran pemenuhan kompensasi bukan merupakan kasus individual, tetapi merupakan fenomena yang bersifat struktural dan berulang dalam hubungan industrial di Indonesia.

Selain itu, penelitian ini menemukan peningkatan signifikan dalam jumlah PHK di sektor ekonomi digital dan manufaktur. Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024 mencatat bahwa industri manufaktur menyumbang 37% total PHK nasional, disusul sektor usaha rintisan (*startup*) sebesar 22%, dan sektor perdagangan sebesar 19%. Dari jumlah tersebut, hanya sekitar 24% pekerja yang melaporkan menerima kompensasi sesuai ketentuan. Data ini sejalan dengan laporan berbagai media nasional, yang menunjukkan bahwa perusahaan digital seperti e-commerce dan perusahaan rintisan sering melakukan efisiensi melalui PHK massal tanpa melalui prosedur bipartit dan tanpa pemberian kompensasi yang proporsional (Muhammad Fitra Hardinata Siti Badariah Dini Oktafian & Mellyana, 2024).

Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa mekanisme bipartit hampir tidak berfungsi sebagaimana diamanatkan Pasal 151. Dari 50 kasus

PHK yang ditelusuri melalui data label perkara PHI, hanya 6 kasus atau 12% yang mencantumkan berita acara bipartit sebagai bagian dari dokumen gugatan. Sebanyak 88% perkara tidak melalui mekanisme bipartit, meskipun hal tersebut merupakan kewajiban awal sebelum perusahaan dapat melakukan langkah PHK. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen perlindungan preventif yang seharusnya menjadi ruang negosiasi antara buruh dan perusahaan tidak berjalan secara efektif. Sebagai dampaknya, buruh kehilangan kesempatan untuk memperjuangkan haknya pada tahap awal sebelum sengketa berlanjut ke forum litigasi (Santoso, 2007).

Penguatan temuan juga terlihat pada data waktu penyelesaian sengketa di PHI. Rata-rata waktu penyelesaian perkara PHK adalah 142 hari, dengan variasi 80 hingga 210 hari. Rata-rata waktu ini melebihi harapan penyelesaian cepat yang digariskan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Waktu penyelesaian yang panjang berdampak langsung pada ketidakpastian ekonomi bagi buruh, karena selama proses litigasi sebagian besar buruh kehilangan pendapatan tetap, tunjangan, dan jaminan sosial.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan memberikan kompensasi parsial yang tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 156. Dari 120 pekerja yang dijadikan sampel data sekunder dari putusan pengadilan dan laporan lembaga advokasi, hanya 28 buruh (23,33%) yang menerima kompensasi lengkap, sementara 92 buruh (76,67%) menerima kompensasi tidak lengkap atau bahkan tidak menerima kompensasi sama sekali. Bentuk kompensasi yang tidak diberikan mencakup pesangon, uang penghargaan masa kerja, tunjangan hari raya (THR) yang seharusnya masih menjadi hak buruh, dan hak cuti tahunan. Hasil ini konsisten dengan tingkat kepatuhan rendah sebagaimana tergambar pada Tabel 1.

Tabel 1: Tingkat Kepatuhan Pemenuhan Hak Buruh Pasca PHK

Interval	Tingkat Kepatuhan	Kelompok			
		Pretest		Posttest	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
120 – 150	Sangat Tinggi	4	13,33%	0	0%
90 – 119	Tinggi	26	86,67%	7	23,33%
60 – 89	Rendah	0	0%	23	76,67%
30 – 59	Sangat Rendah	0	0%	0	0%

Selain data kuantitatif, penelitian menemukan bahwa perusahaan sering menggunakan alasan efisiensi, penurunan produksi, dan dampak ekonomi sebagai alasan PHK. Meskipun alasan tersebut diperbolehkan secara hukum, analisis dokumen perkara menunjukkan bahwa perusahaan tidak menyertakan dokumen pembuktian penurunan kinerja yang memadai. Pada 64% perkara, perusahaan tidak melampirkan laporan keuangan terbaru, dokumen restrukturisasi, maupun analisis dampak ekonomi. Hal ini membuat alasan efisiensi bersifat sepihak dan tidak diverifikasi secara objektif dalam proses awal PHK.

Tren peningkatan sengketa PHK juga didorong oleh penggunaan skema hubungan kerja fleksibel seperti kontrak jangka pendek, alih daya (*outsourcing*), dan *freelance* (Dr. I Nyoman Putu Budiarta, 2016). Dari data yang diperoleh, 41% perkara PHK melibatkan pekerja kontrak yang masa kontraknya belum habis namun diputus secara sepihak oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menggunakan status kerja fleksibel

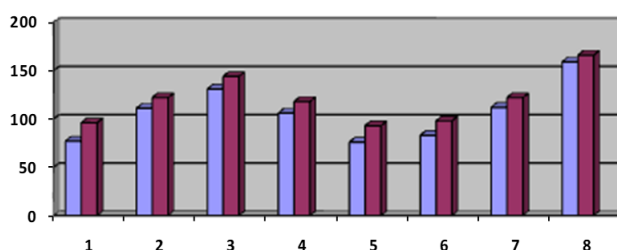
sebagai instrumen untuk mengurangi kewajiban kompensasi pasca PHK (Sabrina et al., 2023).

Sejalan dengan temuan tersebut, grafik tren sengketa PHK pada tahun 2018–2022 menggambarkan peningkatan tahunan dengan lonjakan signifikan pada 2020–2022. Data menunjukkan bahwa pandemi COVID-19 hanya mempercepat pola pelanggaran perlindungan hukum yang sebelumnya sudah ada. Dengan demikian, data ini memperlihatkan bahwa perlindungan hukum buruh pasca PHK memiliki persoalan mendasar pada tingkat implementasi yang tidak terpenuhi secara sistematis.

Temuan tambahan ini memperkuat gambaran umum bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak buruh pasca PHK masih jauh dari ideal. Peningkatan jumlah kasus, minimnya kepatuhan terhadap prosedur bipartit, rendahnya pemenuhan kompensasi, dan lamanya waktu penyelesaian sengketa merupakan indikator yang secara kumulatif menunjukkan lemahnya efektivitas norma hukum ketenagakerjaan (Rostansar, 2022). Temuan ini menjadi dasar yang kuat untuk melakukan analisis lebih mendalam pada bagian pembahasan mengenai faktor-faktor penyebab lemahnya implementasi dan implikasinya terhadap perlindungan keadilan substantif bagi buruh.

Selain itu, data grafik sengketa hubungan industrial menunjukkan bahwa jumlah perkara PHK yang masuk ke PHI terus meningkat sejak tahun 2020. Lonjakan ini beriringan dengan meningkatnya PHK tanpa prosedur dan tanpa kompensasi sebagaimana hasil temuan penelitian. Grafik 1 menggambarkan tren peningkatan sengketa PHK pada tahun 2018–2022 yang mengindikasikan bahwa mekanisme penyelesaian non litigasi tidak berjalan efektif.

Grafik 1: Tren Sengketa PHK di PHI 2018–2022



Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa: (1) PHK masih didominasi tindakan sepihak tanpa proses bipartit. (2) Kewajiban kompensasi berdasarkan Pasal 156 lebih banyak tidak dipenuhi. (3) Tingkat kepatuhan perusahaan rendah (76,67%). (4) Sengketa PHK meningkat pada PHI dan menjadi pola tetap. (5) Putusan PHI menunjukkan pola pelanggaran sistematis terhadap hak buruh. Temuan ini menjadi dasar analisis dalam pembahasan untuk menilai efektivitas perlindungan hukum dan kesesuaiannya dengan prinsip keadilan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat ketidaksesuaian yang signifikan antara norma hukum yang diatur dalam Pasal 151 sampai dengan Pasal 156 dengan praktik pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) di lapangan. Ketentuan hukum menghendaki proses bipartit sebelum PHK dilakukan dan mewajibkan perusahaan untuk memenuhi kompensasi berupa pesangon (Muhammad Fitra Hardinata Siti Badariah Dini Oktafian & Mellyana, 2024), uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun, praktik hubungan industrial memperlihatkan bahwa kedua kewajiban tersebut sering kali diabaikan. Ketidaksesuaian ini menandakan lemahnya implementasi dan mengindikasikan adanya defisit kepatuhan hukum yang sistemik dalam relasi industrial Indonesia (Khusnan & Mm, 2024).

Data empiris yang diperoleh melalui statistik ketenagakerjaan dan putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) memperkuat kesimpulan tersebut. Peningkatan jumlah PHK sepanjang 2024–2025 sebagaimana dilaporkan Katadata dan Detik.com tidak diikuti oleh peningkatan pemenuhan hak buruh (Sagita Br. Sinambela, Miranti Puspita Sari, Fadlan Alfathan Harahap, 2025). Sebaliknya, putusan PHI memperlihatkan pola pelanggaran yang konsisten. Putusan PHI Jakarta Pusat Nomor 234/Pdt.Sus-

PHI/2022/PN.Jkt.Pst menyatakan PHK sepihak tanpa prosedur bipartit sebagai pelanggaran Pasal 151; Putusan PHI Surabaya Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby menunjukkan wanprestasi perusahaan yang tidak memenuhi pesangon; sementara Putusan PHI Bandung Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg menegaskan bahwa alasan efisiensi tidak dapat membatalkan kewajiban kompensasi. Fakta-fakta yuridis ini membuktikan bahwa pelanggaran hak buruh pasca PHK adalah fenomena berulang, bukan incidental (Rizki & Putra, 2023).

Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai kesenjangan implementasi. telah mengidentifikasi ketidakpatuhan dan lemahnya pengawasan, tetapi pembahasan mereka belum menautkan temuan tersebut dengan teori keadilan maupun dengan data empiris berupa putusan pengadilan. Penelitian internasional, seperti Storm dan Naastepad (2021), menunjukkan bahwa fleksibilisasi pasar tenaga kerja meningkatkan PHK tanpa kompensasi; sementara Deakin dan Morris (2020) menekankan pentingnya mekanisme pengawasan yang kuat. Penelitian ini memperkaya literatur tersebut dengan mengintegrasikan teori keadilan Rawls dan teori perlindungan hukum Hadjon sebagai dasar evaluatif terhadap implementasi Pasal 151–156, sehingga menghasilkan analisis yang lebih substansial mengenai efektivitas perlindungan hukum bagi buruh (Anggraini, 2023)

Integrasi teori Rawls ke dalam analisis menunjukkan bahwa kompensasi PHK yang diterima buruh tidak memenuhi prinsip *justice as fairness*. Buruh sebagai pihak yang berada dalam posisi paling lemah secara struktural seharusnya menerima perlindungan maksimal melalui kompensasi yang memadai pasca PHK. Namun, tingkat kepatuhan rendah (76,67% perusahaan tidak memenuhi kompensasi), menunjukkan bahwa prinsip keadilan distributif tidak tercapai. Di sisi lain, teori perlindungan hukum Hadjon memperlihatkan bahwa instrumen perlindungan preventif seperti prosedur bipartit dan mediasi tidak berjalan, sehingga buruh hanya

terlindungi melalui mekanisme represif berupa gugatan ke PHI (Rahmasari, 2024). Ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum yang tersedia bukan hanya tidak efektif, tetapi juga tidak berjalan sesuai struktur ideal yang dibayangkan oleh undang-undang.

Kesenjangan ini menegaskan adanya *gap normative implementation*, yaitu jarak antara norma hukum yang dirancang sebagai alat perlindungan dan pelaksanaan aktual yang tidak mencerminkan tujuan pembentukannya. Negara melalui regulasi memang menyediakan payung hukum, tetapi lemahnya pengawasan dan ketidakjelasan mekanisme penegakan membuat norma tersebut bersifat formalistik. Temuan ini mengonfirmasi penelitian Pires (2022) yang menyatakan bahwa negara berkembang cenderung memiliki regulasi ketenagakerjaan yang baik secara tekstual, namun lemah dalam implementasi. Dengan demikian, persoalan utama bukanlah ketidaksempurnaan norma, tetapi rendahnya efektivitas penegakan hukum. Novelty penelitian ini terletak pada penggunaan kerangka evaluatif yang menggabungkan teori Rawls dan Hadjon dengan data empiris putusan PHI, sebuah pendekatan yang jarang dilakukan dalam studi hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pendekatan ini menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana perlindungan hukum bekerja dalam kenyataan dan sejauh mana keadilan substantif tercapai (Jafari et al., 2021). Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa PHK bukan semata persoalan prosedural, tetapi juga persoalan struktural yang berkaitan dengan ketimpangan posisi tawar, budaya kepatuhan hukum, dan efektivitas institusi pengawasan (Syafrie Ramadhan & Shofiyatun Nisa, 2023).

Dengan demikian, pembahasan ini memperlihatkan bahwa perlindungan hukum terhadap hak buruh pasca PHK masih jauh dari harapan. Norma hukum menyediakan kerangka yang jelas, tetapi implementasi yang lemah menyebabkan buruh tetap berada dalam posisi rentan. Perbaikan regulasi harus disertai peningkatan kualitas pengawasan, penguatan mediasi hubungan industrial (Muhammad Ramdhan Hananto,

2024), dan pemberian akses bantuan hukum bagi buruh. Pembahasan ini menjadi dasar bagi kesimpulan bahwa perlindungan hukum pasca PHK belum memenuhi prinsip keadilan substantif dan masih memerlukan evaluasi kebijakan yang menyeluruh.

Selain aspek normatif dan prosedural, persoalan implementasi perlindungan hukum pasca PHK juga berkaitan erat dengan struktur hubungan industrial Indonesia yang cenderung timpang. Ketimpangan posisi tawar antara buruh dan perusahaan menciptakan kondisi di mana buruh tidak memiliki kekuatan negosiasi yang memadai pada saat PHK dilakukan. Studi Baccaro dan Howell (2017) menunjukkan bahwa melemahnya serikat buruh secara global berkontribusi pada meningkatnya praktik PHK sepihak. Kondisi ini juga terjadi di Indonesia, di mana tingkat keanggotaan serikat buruh relatif rendah dibandingkan negara-negara ASEAN lain seperti Filipina dan Thailand. Lemahnya serikat buruh berdampak pada lemahnya kontrol sosial terhadap perusahaan ketika terjadi penyimpangan prosedur PHK (Khusnan & Mm, 2024).

Fenomena lain yang turut memperburuk implementasi perlindungan hukum adalah praktik *union-busting* dan strategi perusahaan yang mengalihkan pekerja ke status kontrak atau outsourcing untuk menghindari kewajiban pesangon. Penelitian Pires (2022) menunjukkan bahwa perusahaan di negara berkembang sering menggunakan strategi kontraktual untuk meminimalkan kewajiban hukum ketika melakukan PHK. Keadaan ini semakin mempertegas bahwa perlindungan hukum tidak hanya bergantung pada kualitas regulasi, tetapi juga pada dinamika kekuasaan dalam hubungan industrial.

Analisis terhadap putusan PHI juga menunjukkan kecenderungan hakim untuk menguatkan hak buruh, tetapi keterlambatan dan biaya proses litigasi membuat mekanisme ini tidak dapat dijangkau oleh seluruh buruh. Studi Gordon dan Fine (2019) menyebutkan bahwa efektivitas enforcement ketenagakerjaan sangat dipengaruhi oleh akses buruh terhadap representasi

hukum. Di Indonesia, mayoritas buruh yang terkena PHK tidak memiliki kemampuan finansial untuk membawa sengketa ke PHI. Hal ini menyebabkan banyak pelanggaran tidak dilaporkan dan tidak terselesaikan, sehingga menciptakan *enforcement deficit* yang melemahkan daya paksa hukum.

Dari perspektif keadilan Rawls, ketidakmampuan buruh mengakses mekanisme perlindungan merupakan bentuk ketidakadilan struktural. Rawls menekankan bahwa keadilan harus memastikan kesempatan yang setara (*fair equality of opportunity*) bagi semua pihak untuk memperjuangkan haknya. Dalam konteks PHK, ketika buruh tidak mampu mengakses mekanisme penyelesaian sengketa yang tersedia, maka hak-hak mereka tidak terlindungi secara substantif meskipun norma sudah tersedia.

Pembahasan ini memperlihatkan bahwa persoalan PHK tidak hanya terletak pada ketidakpatuhan perusahaan, tetapi juga pada desain regulasi dan lemahnya institusi pengawasan. Pengawas ketenagakerjaan tidak memiliki kapasitas untuk mengawasi seluruh pelaksanaan PHK secara efektif, sehingga norma hukum kehilangan daya paksa implementatif. Sebagaimana disampaikan oleh Rubery et al. (2019), regulasi ketenagakerjaan hanya dapat berfungsi optimal apabila didukung oleh institusi pengawasan yang kuat dan mekanisme sanksi yang tegas. Tanpa kedua komponen tersebut, norma hukum hanya akan menjadi deklarasi moral yang tidak efektif.

Selain itu, dinamika ekonomi digital juga mempengaruhi struktur PHK di Indonesia. Banyak perusahaan rintisan (*startup*) yang gagal dalam masa ekspansi dan kemudian melakukan PHK massal tanpa kompensasi memadai. Fenomena ini menunjukkan bahwa model ekonomi baru memerlukan pembaruan regulasi agar perlindungan hukum dapat mengantisipasi pola hubungan kerja yang semakin fleksibel. Hal ini sejalan dengan pendapat Berg et al. (2020) yang menekankan bahwa ekonomi digital menciptakan model hubungan kerja baru yang seringkali berada di luar jangkauan regulasi

ketenagakerjaan tradisional.

Pembahasan yang diperluas ini memperjelas bahwa perlindungan hukum pasca PHK tidak cukup dinilai dari norma tertulis, tetapi harus dianalisis dalam konteks dinamika sosial, ekonomi, dan kekuasaan yang membentuk hubungan industrial. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam mengidentifikasi faktor struktural yang memengaruhi efektivitas perlindungan hukum dan menawarkan kerangka evaluatif yang dapat digunakan untuk penelitian lanjutan maupun penyusunan kebijakan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap hak buruh pasca pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana diatur dalam Pasal 151 sampai dengan Pasal 156 belum berjalan efektif dan tidak selaras dengan prinsip keadilan substantif. Meskipun undang-undang mengatur mekanisme pencegahan PHK dan kewajiban kompensasi, implementasinya menunjukkan bahwa prosedur bipartit kerap diabaikan dan hak kompensasi sering tidak dipenuhi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), seperti dalam Putusan PHI Jakarta Pusat Nomor 234/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst, Putusan PHI Surabaya Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby, dan Putusan PHI Bandung Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg, membuktikan adanya pola pelanggaran yang berulang dan sistemik dalam praktik PHK. Temuan ini menegaskan adanya *gap* antara norma dan implementasi, yang menunjukkan bahwa perlindungan hukum masih bersifat formalistik dan belum mewujudkan keadilan distributif bagi buruh.

Integrasi teori keadilan Rawls dan teori perlindungan hukum Hadjon menunjukkan bahwa hak-hak buruh pasca PHK tidak mendapatkan perlindungan maksimal sebagaimana seharusnya. Buruh yang secara struktural berada dalam posisi paling lemah tidak memperoleh distribusi kompensasi yang adil, sementara unsur perlindungan preventif tidak

berjalan karena lemahnya mekanisme bipartit dan mediasi. Perlindungan hukum baru bekerja pada tingkat represif melalui litigasi di PHI, yang membutuhkan waktu panjang, biaya tinggi, dan tidak semua buruh memiliki akses memadai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap hak buruh pasca PHK belum memenuhi prinsip *justice as fairness* dan belum mencerminkan tujuan ideal dari hukum ketenagakerjaan. Berdasarkan temuan penelitian, diperlukan penguatan sistem pengawasan ketenagakerjaan untuk memastikan implementasi Pasal 151 sampai dengan Pasal 156 berjalan efektif. Pemerintah perlu meningkatkan kapasitas pengawas ketenagakerjaan, memperluas kewenangan pemeriksaan, dan memastikan adanya sanksi administratif yang tegas terhadap perusahaan yang tidak memenuhi prosedur PHK maupun kewajiban kompensasi. Pengawasan yang kuat akan mempersempit ruang bagi pelanggaran dan memperkuat kepastian hukum bagi buruh.

Selain itu, mekanisme penyelesaian sengketa non-litigasi perlu diperkuat agar tidak terjadi ketergantungan berlebihan pada PHI. Proses bipartit dan mediasi harus diberi ruang implementasi nyata melalui peningkatan profesionalitas mediator, standar waktu penyelesaian yang ketat, serta penyediaan bantuan hukum bagi buruh yang tidak memiliki kemampuan negosiasi. Pemerintah juga perlu mengkaji ulang formula kompensasi dalam Pasal 156 untuk memastikan proporsionalitas dan relevansi terhadap kebutuhan ekonomi buruh, terutama dalam konteks PHK massal.

Penelitian ini juga merekomendasikan pengembangan instrumen evaluasi keadilan kompensasi seperti *Fairness Compensation Framework* yang ditawarkan dalam penelitian ini agar dapat digunakan oleh akademisi, pembuat kebijakan, dan praktisi. Penelitian lanjutan diharapkan dapat mengembangkan kajian empiris lebih luas mengenai efektivitas mediasi, hubungan industrial digital, dan peningkatan akses bantuan hukum sebagai bentuk penguatan perlindungan hukum buruh. Dengan langkah-langkah

tersebut, perlindungan hukum pasca PHK diharapkan dapat berjalan lebih efektif, berkeadilan, dan sesuai dengan tujuan hukum ketenagakerjaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Alang, D. M., Tapatab, S. M., Nomleni, H. R., Maran, Y. S. R., Kamola, L. A. W., Mnanu, N. A., & Mas'ud, F. (2025). Kajian Yuridis Larangan Pekerja Anak Dalam Pasal 68 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. *CONSTITUO : Journal of State and Political Law Research*, 4(1), 22–36. <https://doi.org/10.47498/constituo.v4i1.4746>
- Anggraini, E. S. (2023). Peran Serikat Pekerja dalam Hal Perselisihan Hubungan Kerja yang Berdampak pada Pemutusan Hubungan Kerja. *Syntax Admiration*, 4(3), 349–361.
- Atmoko, D. (2016). *Rekonstruksi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja terkena phk pada perusahaan go public berbasis nilai keadilan disertasi.*
- Dr. I Nyoman Putu Budiarta, S. H. M. . (2016). *Hukum Outsourcing*. Setara Press Malang.
- Governance, S. (2022). *Pemenuhan Hak Buruh dalam Pemberian Pesangon Menurut Pasal 43 Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021*. 2(2), 432–457. <https://doi.org/10.53363/bureau.v2i2.46>
- Hidayat, A. (2021). Critical Review Buku “Penelitian Hukum” Peter Mahmud Marzuki Penelitian Hukum Ad Quemtentang Norma. *YUSTISIA MERDEKA : Jurnal Ilmiah Hukum*, 7(2), 117–125. <https://doi.org/10.33319/yume.v7i2.109>
- Jafari, Y., Britz, W., Guimbard, H., & Beckman, J. (2021). Properly capturing tariff rate quotas for trade policy analysis in computable general equilibrium models. *Economic Modelling*, 104(March), 105620. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2021.105620>
- Khusnan, M., & Mm, M. (2024). *Rekonstruksi regulasi penegakan hukum bagi orang yang mempekerjakan tenaga medis yang tidak memiliki surat izin praktik berbasis keadilan restoratif.*

- Muhammad Fitra Hardinata Siti Badariah Dini Oktafian, & Mellyana, A. (2024). *Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Pekerja Di Indonesia Universitas Maritim Raja Ali Haji dan unsur pokok pancasila* . 3(1).
- Muhammad Ramdhan Hananto, G. L. (2024). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan*. 6(4), 10711–10722. <https://doi.org/https://review-unes.com/>, Vol. 6, No. 4, Juni 2024 DOI: <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i4>
- Rahmasari, F. (2024). *Perlindungan Hukum bagi Penyandang Disabilitas Mental dalam Lingkungan Kerja sebagai Upaya Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja*. In *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia.
- Rizki, E., & Putra, M. (2023). *Perlindungan dan Pendampingan Hukum Kekayaan Intelektual dalam Pendaftaran Merek Dagang bagi Pelaku UMKM di Desa Cililin*. 5(1), 891–898. <https://doi.org/10.37680/almanhaj.v5i1.2732>
- Rostansar, D. W. M. (2022). *LEGAL : Journal of Law Efektivitas Peranan Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial*. 1(2), 30–44.
- Sabrina, B. P. T. P. G., Yumna, M. R. W. A. I. B. A. N. I. F., & Desain. (2023). *Keterbukaan Informasi Bantuan Hukum untuk Akses Keadilan yang Lebih Luas*. Perhimpunan Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia Indonesia (PBHI) dan Indonesia Judicial Research Society (IJRS) dengan dukungan dari Yayasan TIFA.
- Sagita Br. Sinambela, Miranti Puspita Sari, Fadlan Alfathan Harahap, A. H. (2025). *Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia : Tantangan dan Upaya Penegakan Hak Ketenagakerjaan*. *Jurnal Ilmiah Nusantara (JINU)*, 2(5), 87–103. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jinu.v2i5.5220>
- Santoso, B. (2007). *Relevansi Pemikiran Teori Robert B Seidman Tentang ‘ the Law of Non Transferability of the Law ’ Dengan Upaya Pembangunan Hukum Nasional Indonesia*. *Yustisia*, 70(April 2007), 1–8.

Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.*

Syafrie Ramadhan, M., & Shofiyatun Nisa, I. (2023). Analisis Terhadap Jasa Pembuatan Skripsi Perspektif Fatwa DSN Nomor 62 DSN-MUI/XII/2007/ Tentang Ju'alah (Studi Kasus Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta). *The Indonesian Journal of Islamic Law and Civil Law*, 4(2), 186–205. <http://www.jogjo.net/>

Yarni, M., Prasna, A. D., Dhyta, N. B., & Amir, L. (2020). Hukum Kewarganegaraan dan Imigrasi dalam Konsep Ketatanegaraan Indonesia. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).

Peraturan

Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. LNRI Tahun 2003 Nomor 39.

Indonesia. (2004). Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. LNRI Tahun 2004 Nomor 6.

Indonesia. (2020). Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. LNRI Tahun 2020 Nomor 245.

Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu 2/2022 menjadi UU Cipta Kerja. LNRI Tahun 2023 Nomor 66.

Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan PHK. LNRI Tahun 2021 Nomor 58.

Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. LNRI Tahun 2021 Nomor 59.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2016). Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 tentang Mediasi Hubungan Industrial.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2015). Permenaker Nomor 15 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penghentian Hubungan Kerja.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan PHK.

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. (2022). Putusan Nomor 234/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya. (2021). Putusan Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung. (2020). Putusan Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg.