



Original Article

Perlindungan Hukum terhadap Hak Normatif Pekerja PKWTT Pasca PHK Akibat Perubahan Kondisi Usaha Berdasarkan Hukum Positif Indonesia

Renita Kamil^{1✉}, Ariawan Gunadi²

^{1,2}Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Korespondensi Email: renitakamil6@gmail.com[✉]

Abstrak:

Penelitian ini mengkaji secara mendalam perlindungan hukum terhadap hak normatif pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat perubahan kondisi usaha. Dalam praktik ketenagakerjaan, perubahan kondisi usaha sering dijadikan dasar oleh perusahaan untuk melakukan rasionalisasi tenaga kerja, namun pelaksanaannya kerap menimbulkan persoalan karena tidak jarang hak-hak dasar pekerja terabaikan. Situasi ini menunjukkan adanya ketegangan antara kepentingan pengusaha dalam menjaga keberlanjutan usaha dan kewajiban negara untuk menjamin terpenuhinya hak-hak normatif pekerja sesuai amanat konstitusi dan peraturan perundang-undangan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan menelaah berbagai instrumen hukum positif, antara lain Undang-Undang Ketenagakerjaan, peraturan pelaksana, doktrin para ahli, serta putusan pengadilan yang relevan. Melalui pendekatan ini, penelitian berupaya mengidentifikasi batasan yuridis PHK berdasarkan perubahan kondisi usaha serta menilai sejauh mana mekanisme perlindungan normatif dapat memberikan kepastian dan keadilan bagi pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK hanya dapat dibenarkan apabila dilakukan melalui prosedur yang sah, disertai pemberian kompensasi yang memenuhi standar minimum, dan tetap memperhatikan asas proporsionalitas serta keseimbangan dalam hubungan kerja. Apabila pengusaha melakukan PHK tanpa memenuhi syarat-syarat tersebut, tindakan tersebut berpotensi bertentangan dengan hukum positif dan dapat menimbulkan akibat hukum berupa kewajiban pemenuhan hak yang belum diberikan atau pembatalan PHK oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian, keberadaan perlindungan hukum terhadap hak normatif pekerja PKWTT menjadi instrumen penting untuk menjaga hubungan industrial yang adil sekaligus memastikan pekerja memperoleh kepastian dalam menghadapi perubahan kondisi usaha.

Kata kunci: perlindungan hukum, hak normatif, PKWTT, PHK, perubahan kondisi usaha.



<https://jurnal.usk.ac.id/riwayat>

Pendahuluan

Pekerjaan memegang peranan yang sangat fundamental dalam kehidupan setiap individu. Melalui kegiatan bekerja, seseorang memperoleh imbalan berupa upah atau gaji, kesempatan mengembangkan karier, serta kestabilan ekonomi yang menjadi dasar pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari. Penghasilan dan prospek karier tersebut tidak hanya berfungsi untuk menjamin keberlangsungan hidup, tetapi juga menjadi sarana bagi seseorang untuk mencapai taraf kehidupan yang lebih layak dan sejahtera. Dalam realitas masyarakat modern, makna pekerjaan tidak lagi berhenti pada fungsi ekonomis semata. Dorongan untuk bekerja juga berkaitan erat dengan kebutuhan sosial dan psikologis manusia. Banyak individu mengejar pekerjaan bukan hanya agar dapat mencukupi kebutuhan dasar, tetapi juga sebagai cara untuk memperoleh pengakuan, meningkatkan status sosial, serta membangun citra diri di lingkungan masyarakat. Status pekerjaan yang baik sering kali dianggap sebagai simbol keberhasilan yang mampu mempengaruhi cara seseorang dipandang oleh orang lain, dan pada akhirnya berdampak pada pola hidup, pilihan gaya hidup, serta kualitas interaksi sosial yang mereka miliki. Dengan demikian, pekerjaan menjadi bagian tak terpisahkan dari identitas seseorang dan berperan penting dalam membentuk kehidupan sosial-ekonomi di era modern.

Agar seorang pekerja dapat menikmati serta menuntut hak-haknya secara layak, ia terlebih dahulu wajib melaksanakan seluruh kewajiban yang telah disepakati dalam hubungan kerja. Kewajiban tersebut mencakup tugas, tanggung jawab, dan standar kerja yang ditetapkan oleh pengusaha sebagai bagian dari perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Ketika pekerja dapat memenuhi kewajiban tersebut secara konsisten, maka pengusaha pun berkewajiban memberikan hak-hak yang dijanjikan, baik dalam bentuk upah, fasilitas kerja, maupun perlindungan lainnya sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja dan ketentuan perundang-undangan. Sebaliknya, apabila pekerja tidak melaksanakan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya baik karena kelalaian, kesengajaan, atau ketidakpatuhan terhadap aturan perusahaan situasi tersebut dapat menimbulkan konsekuensi hukum maupun administratif. Ketidakpatuhan tersebut tidak hanya berpotensi merugikan pengusaha karena menurunnya produktivitas atau terganggunya kegiatan operasional, tetapi juga dapat berakibat pada kerugian bagi pekerja itu sendiri. Salah satu konsekuensi terberat yang mungkin dialami pekerja akibat tidak terpenuhinya kewajiban tersebut adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK menjadi bentuk sanksi yang lazim diterapkan ketika hubungan kerja tidak lagi dapat dipertahankan, baik karena pelanggaran yang dilakukan pekerja maupun karena hilangnya kepercayaan dari pihak pengusaha. Dengan demikian, keseimbangan antara pelaksanaan kewajiban dan pemenuhan hak merupakan fondasi penting bagi keberlangsungan hubungan kerja yang harmonis (Mogi, 2017).

PHK merupakan bagian penting dalam dinamika hubungan industrial, karena menandai berakhirnya ikatan kerja antara pekerja dengan perusahaan. PHK dapat terjadi atas inisiatif pekerja, atas keputusan perusahaan, maupun akibat kondisi-kondisi tertentu yang secara hukum menyebabkan hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan. Dalam setiap proses penghentian hubungan kerja, perhatian utama selalu tertuju pada pemenuhan hak-hak pekerja yang terdampak, khususnya hak normatif yang mencakup pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta berbagai bentuk kompensasi lainnya yang menjadi tanggung jawab perusahaan (Wibowo & Matheus, 2023). Perubahan regulasi ketenagakerjaan, terutama setelah berlakunya kebijakan

yang diatur dalam regulasi terkait ketenagakerjaan terbaru, menunjukkan upaya pemerintah untuk menata ulang mekanisme PHK agar mampu menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan kepentingan pelaku usaha. Pemerintah berupaya memastikan bahwa pekerja yang mengalami PHK tetap mendapatkan perlindungan hukum melalui penetapan standar kompensasi yang jelas, sementara perusahaan juga memperoleh kepastian hukum dalam mengelola tenaga kerja. Semua pengaturan tersebut tertuang secara tegas dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, yang menjadi pedoman utama dalam mengatur proses PHK secara adil dan proporsional.

PHK dalam ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dipahami sebagai berakhirnya hubungan kerja yang terjadi karena suatu alasan tertentu, sehingga seluruh hak serta kewajiban yang sebelumnya mengikat pekerja atau buruh dan pengusaha juga ikut berakhir. Definisi ini menegaskan bahwa PHK bukan sekadar peristiwa administratif, tetapi merupakan kondisi hukum yang memutuskan hubungan industrial antara kedua belah pihak. Selain pengaturan tersebut, pemahaman mengenai PHK juga dijabarkan lebih rinci dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-15A/Men/1994 Pasal 1 ayat (4). Dalam regulasi tersebut dijelaskan bahwa PHK pada prinsipnya merupakan tindakan yang dilakukan oleh pengusaha untuk menghentikan hubungan kerja dengan seorang pekerja, namun tindakan tersebut hanya dapat dilaksanakan apabila telah memperoleh persetujuan atau izin dari Panitia Daerah maupun Panitia Pusat yang berwenang. Dengan demikian, proses PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak, melainkan harus melalui mekanisme pengawasan yang bertujuan memberikan perlindungan kepada pekerja sekaligus memastikan bahwa keputusan penghentian hubungan kerja tersebut didasarkan pada alasan yang sah dan dapat dipertanggungjawabkan ([Cahyaningtyas, 2022](#)).

Pada dasarnya, ketika seseorang menjalankan suatu pekerjaan bagi sebuah perusahaan, hubungan tersebut melahirkan adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) menyebutkan bahwa perjanjian kerja merupakan suatu kesepakatan di mana seorang pekerja bersedia memberikan tenaganya kepada pemberi kerja selama jangka waktu tertentu, dengan imbalan berupa upah yang telah disepakati. Karakter utama dari perjanjian kerja tersebut terlihat dari adanya unsur perintah, yang menegaskan bahwa relasi antara pekerja dan pemberi kerja memiliki sifat hierarkis. Pemberi kerja, dengan posisi sosial dan ekonomi yang lebih kuat, memberikan instruksi yang harus dilaksanakan oleh pekerja yang berada pada posisi lebih rendah. Pengaturan mengenai perjanjian kerja kemudian ditegaskan kembali dalam UU Ketenagakerjaan. Pada Pasal 1 angka 14 dijelaskan bahwa perjanjian kerja merupakan kesepakatan yang memuat hak, kewajiban, serta syarat kerja bagi kedua belah pihak. Bagi buruh atau pekerja, hubungan hukum yang tercipta dengan pemberi kerja bersifat perdata, karena perjanjian dibuat oleh subjek hukum yang memiliki kecakapan hukum. Kehadiran perjanjian kerja inilah yang menjadi dasar terbentuknya hubungan kerja.

Lebih lanjut, Pasal 1 ayat 15 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja lahir akibat adanya perjanjian kerja yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hal ini memperjelas bahwa hubungan kerja tidak mungkin terwujud tanpa adanya landasan perjanjian kerja yang mendahuluinya. Dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, terdapat dua jenis status pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yaitu PKWT

dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja yang diperuntukkan bagi pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu atau untuk menyelesaikan tugas tertentu dalam jangka waktu yang telah ditetapkan sejak awal. Sebaliknya, PKWTT adalah perjanjian kerja yang berlaku secara tetap dan berkelanjutan, di mana pekerja sering disebut sebagai karyawan tetap. PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun lisan tanpa memerlukan prosedur formal tertentu. Namun, apabila dilakukan secara lisan, pemberi kerja wajib mengeluarkan surat pengangkatan bagi pekerja ([Prajnaparamitha & Ghoni, 2020](#)).

PKWTT juga dapat mencantumkan masa percobaan maksimal tiga bulan, dan apabila masa percobaan tersebut melampaui jangka waktu tersebut, maka secara otomatis pekerja dianggap sebagai pekerja tetap. Di sisi lain, selama masa percobaan, perusahaan wajib membayar upah yang tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan. Sementara itu, PKWT yang sering disebut sebagai kontrak kerja diartikan sebagai kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja untuk menjalankan pekerjaan dalam periode tertentu atau untuk menyelesaikan sebuah tugas khusus. Agar sah menurut hukum, PKWT harus dibuat secara tertulis menggunakan bahasa Indonesia dengan huruf latin dan disusun setidaknya dalam dua rangkap. PKWT hanya dapat diterapkan pada pekerjaan yang sifatnya sementara dan diperkirakan selesai dalam jangka waktu tertentu. Aturan hukum membatasi durasi PKWT paling lama tiga tahun, termasuk perpanjangan atau pembaharuan.

PKWT tidak boleh dipergunakan untuk pekerjaan yang bersifat permanen, tidak dapat mensyaratkan masa percobaan, dan seluruh ketentuan mengenai upah serta syarat kerja harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Apabila ketentuan-ketentuan tersebut dilanggar, maka status PKWT otomatis berubah menjadi PKWTT. Di dalam perjanjian kerja, biasanya juga dimuat ketentuan umum mengenai hak dan kewajiban para pihak. Pekerja berkewajiban melaksanakan tugas sesuai kompetensi, mematuhi peraturan perusahaan, serta bekerja tanpa melibatkan pihak ketiga apabila hal tersebut menjadi kehendak perusahaan. Di sisi lain, pemberi kerja memiliki tanggung jawab utama untuk memberikan upah yang layak serta menyediakan surat keterangan bagi pekerja yang hendak mengundurkan diri secara sukarela.

Hak-hak normatif yang dimiliki pekerja pada dasarnya merupakan bagian penting dari sistem perlindungan tenaga kerja. Dalam dunia industri baik yang bergerak di bidang produksi barang maupun jasa—pekerja memegang peranan yang sangat strategis. Tanpa keterlibatan mereka, proses produksi tidak mungkin berjalan sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, wajar apabila pekerja ditempatkan sebagai aset utama yang harus mendapatkan perlindungan maksimal, salah satunya melalui pemenuhan hak-hak dasar yang melekat pada diri mereka sebagai tenaga kerja. Ketika seluruh hak normatif pekerja dipenuhi, kondisi tersebut akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Pekerja cenderung lebih bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya, memberikan dedikasi yang lebih tinggi, serta berkontribusi optimal bagi perkembangan perusahaan. Dampak positif ini secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan kata lain, perlindungan terhadap hak normatif bukan hanya menguntungkan pekerja, tetapi juga memberi manfaat langsung kepada dunia usaha. Dalam praktiknya, pemenuhan hak normatif oleh pengusaha berperan besar dalam membangun hubungan industrial yang sehat, harmonis, dan saling menguntungkan. Ketika pekerja merasa aman, dihargai, dan terlindungi, semangat kerja mereka akan meningkat. Situasi ini menciptakan iklim kerja yang stabil, mengurangi konflik internal, serta

mendorong terjalinnya komunikasi yang lebih baik antara pekerja dan manajemen. Bagi pengusaha, hubungan kerja yang harmonis tersebut menjadi modal sosial yang sangat berharga untuk menjaga keberlanjutan usaha dan memperkuat daya saing ([Flora & Sitanggang, 2023](#)).

Metode

Penelitian ini disusun dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif. Pendekatan tersebut pada dasarnya merupakan suatu cara kerja penelitian hukum yang bertumpu pada penelaahan bahan hukum yang bersifat primer maupun sekunder, dengan menempatkan teori hukum, konsep, asas, serta berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai dasar utama analisis. Pendekatan seperti ini sering dikenal juga sebagai library based research, karena seluruh proses penelusuran data dilakukan melalui kajian pustaka, mulai dari membaca buku-buku hukum, menelaah regulasi yang relevan, sampai mengkaji dokumen resmi yang memiliki kaitan langsung dengan pokok persoalan penelitian.

Dalam pendekatan yuridis normatif, perhatian utama diarahkan pada bagaimana norma hukum yang berlaku dirumuskan, diterapkan, dan dipahami dalam sistem hukum positif. Dengan kata lain, penelitian jenis ini tidak melihat hukum sebagai fenomena sosial yang hidup dalam masyarakat, tetapi mempelajarinya sebagai seperangkat aturan yang tersusun secara sistematis dan logis dalam bentuk norma-norma tertulis. Kerangka pikir tersebut berakar pada pandangan positivisme hukum yang mengidentikkan hukum dengan peraturan yang dibuat oleh lembaga berwenang, sehingga hukum dipahami sebagai suatu sistem normatif yang berdiri sendiri dan relatif terpisah dari dinamika sosial.

Pendapat serupa dikemukakan oleh Soerjono Soekanto yang menegaskan bahwa penelitian dengan pendekatan yuridis normatif dilakukan melalui penelusuran bahan pustaka atau data sekunder ([Soekanto, 1984](#)). Bahan-bahan tersebut berfungsi sebagai landasan untuk mengkaji permasalahan hukum yang diangkat, melalui telaah terhadap peraturan perundang-undangan, literatur ilmiah, dan tulisan-tulisan akademik lain yang memiliki hubungan dengan isu yang diteliti. Karena itu, penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kepustakaan, yaitu penelitian yang memperoleh data dengan cara mengumpulkan berbagai sumber literatur, kemudian memahaminya secara mendalam untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai persoalan yang sedang dibahas. Data yang diperoleh melalui metode kepustakaan tersebut disajikan dalam bentuk deskriptif kualitatif.

Hasil Penelitian

Pengaturan PHK Bagi Pekerja Dengan Status PKWTT Dengan Alasan Perubahan Kondisi Usaha Berdasarkan Hukum Positif Indonesia

PHK secara sepihak pada dasarnya terjadi ketika pengusaha mengakhiri hubungan kerja tanpa mengikuti tata cara yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan serta tanpa persetujuan dari pekerja yang bersangkutan. Tindakan seperti ini menimbulkan ketidakseimbangan dalam hubungan industrial karena posisi pekerja menjadi sangat rentan. Oleh sebab itu, keberadaan regulasi ketenagakerjaan yang disusun oleh negara memegang peranan penting untuk memastikan pekerja memperoleh perlindungan hukum yang memadai ketika menghadapi praktik PHK sepihak. Negara menempatkan dirinya sebagai penjaga stabilitas hubungan industrial, terutama agar pekerja tidak dirugikan oleh keputusan

sepihak yang dapat berdampak serius pada kelangsungan hidup mereka. Dalam praktik dunia kerja, PHK yang dilakukan tanpa dasar hukum atau tanpa mengikuti mekanisme resmi sering kali muncul dalam berbagai bentuk ([Darwan, 2000](#)).

Pengusaha bisa saja mengakhiri hubungan kerja tanpa menyampaikan alasan yang wajar, atau menggunakan alasan yang sebenarnya tidak diakui oleh hukum sebagai dasar pemutusan hubungan kerja. Ada pula situasi di mana perusahaan melewati tahap-tahap penyelesaian yang seharusnya ditempuh, seperti perundingan bipartit maupun proses mediasi. Selain itu, tidak jarang pekerja mengalami kerugian tambahan karena perusahaan tidak memberikan hak-hak yang semestinya mereka terima, seperti pesangon, penghargaan masa kerja, maupun kompensasi lain yang telah diatur oleh undang-undang. Perilaku seperti ini tidak hanya melanggar ketentuan normatif, tetapi juga mencederai prinsip keadilan yang seharusnya menjadi fondasi hubungan kerja. Kerangka hukum yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sejatinya dirancang untuk memperkuat kualitas pembangunan manusia Indonesia secara menyeluruh. Tujuannya bukan hanya menciptakan kepastian hukum dalam hubungan kerja, tetapi juga meningkatkan harkat, martabat, dan nilai kemanusiaan pekerja.

Pengusaha pada prinsipnya dimungkinkan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja atau buruh apabila perusahaan berada dalam kondisi yang mengharuskannya tutup, khususnya ketika perusahaan tersebut mengalami kerugian yang berkelanjutan selama kurun waktu dua tahun berturut-turut. Keadaan ini sering kali dikategorikan sebagai keadaan memaksa atau *force majeure*, yakni situasi yang berada di luar kendali pengusaha dan membuat operasional perusahaan tidak dapat lagi dipertahankan. Namun, alasan tersebut tidak dapat digunakan secara sembarangan. Pengusaha wajib menunjukkan bukti objektif berupa laporan keuangan dua tahun terakhir yang telah melalui proses audit oleh akuntan publik sebagai bentuk pertanggungjawaban dan verifikasi bahwa kerugian tersebut benar-benar terjadi. Apabila syarat-syarat tersebut terpenuhi dan perusahaan akhirnya melakukan penutupan, maka pekerja atau buruh yang terdampak tetap memiliki hak-hak normatif yang harus diberikan oleh pengusaha ([Frivanty & Ramadhani, 2021](#)).

Hak tersebut meliputi sejumlah kewajiban dasar yang harus dipenuhi sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja. Salah satu hak yang paling mendasar adalah pemberian upah minimum. UU Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 88 ayat (1), menegaskan bahwa setiap orang yang bekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak agar dapat memenuhi kebutuhan hidup secara manusiawi. Oleh karena itu, komponen upah tidak boleh ditetapkan secara sewenang-wenang, melainkan harus mengikuti ketentuan mengenai besaran upah minimum dan struktur upah—di mana sekurang-kurangnya 75 persen dari total upah harus berasal dari upah pokok dan tunjangan tetap. Selain itu, apabila perusahaan terlambat membayarkan upah, undang-undang menetapkan adanya kewajiban pengusaha membayar denda dalam persentase tertentu sebagai bentuk tanggung jawab tambahan atas keterlambatan tersebut. Selain hak atas upah layak, pekerja juga dijamin memperoleh pesangon, perlindungan sosial, dan tunjangan keagamaan seperti Tunjangan Hari Raya (THR). THR pada umumnya diberikan menjelang hari raya keagamaan, dengan ketentuan bahwa pekerja yang sudah bekerja selama satu bulan pun tetap memiliki hak atas THR yang besarnya dihitung secara proporsional.

Hak ini diakui sebagai bagian dari perlindungan penghasilan pekerja pada momen-momen penting kehidupan religius mereka. Pengusaha juga wajib membayar

upah lembur apabila pekerja diminta bekerja melebihi batas waktu kerja yang telah ditentukan undang-undang. Pelaksanaan lembur tidak dapat dilakukan secara sepihak karena harus didasarkan pada persetujuan pekerja. Undang-undang menetapkan bahwa lembur hanya dapat dilakukan maksimum tiga jam per hari atau empat belas jam per minggu, tidak termasuk lembur yang dilakukan pada hari libur resmi atau waktu istirahat mingguan. Penghitungan upah lembur pun sudah diatur secara jelas, yakni menggunakan formula $1/173$ dikalikan total upah bulanan yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

Hak lain yang wajib diberikan ialah waktu istirahat. Pekerja berhak memperoleh istirahat sekurang-kurangnya 30 menit setelah bekerja selama empat jam berturut-turut. Selain itu, pekerja juga berhak atas hari libur mingguan, baik satu hari libur untuk sistem enam hari kerja maupun dua hari libur untuk sistem lima hari kerja. Ketentuan ini penting karena memastikan pekerja memiliki waktu pemulihan fisik dan mental. Di samping itu, pekerja juga dilindungi melalui keberadaan serikat pekerja, hak untuk melakukan mogok kerja, serta ketentuan bahwa dalam kondisi tertentu ketika pekerja tidak dapat berada di tempat kerja, upah mereka tetap wajib dibayar. Cuti menjadi salah satu hak normatif yang tidak dapat diganggu gugat. Cuti dimaknai sebagai bentuk pembebasan pekerja dari kewajiban bekerja berdasarkan kesepakatan dengan pengusaha, tetapi tetap memperoleh upah ([Derialdi & Sundry, 2023](#)).

Pasal 84 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pekerja tetap menerima upah selama menjalani cuti. Jenis cuti yang diberikan pun beragam, antara lain cuti tahunan, cuti sakit, cuti melahirkan, cuti besar, cuti penting, hingga cuti bersama, dengan durasi yang berbeda-beda sesuai ketentuan perundang-undangan. Semua hak normatif tersebut tidak hanya berlaku dalam masa hubungan kerja, tetapi juga tetap melekat ketika terjadi PHK. UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pada saat PHK terjadi, perusahaan wajib memberikan sejumlah hak yang telah ditetapkan, yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya. Besaran pesangon diatur dalam Pasal 156 ayat (2) dan disesuaikan dengan masa kerja. Semakin lama seorang pekerja mengabdikan, semakin besar pula jumlah pesangon yang menjadi haknya, mulai dari satu bulan upah untuk masa kerja kurang dari satu tahun hingga sembilan bulan upah bagi pekerja yang telah bekerja selama delapan tahun atau lebih. Selain pesangon, pekerja juga berhak menerima uang penghargaan masa kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (3) ([Sonhaji, 2019](#)).

Penghargaan ini diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap loyalitas pekerja dan besarnya juga meningkat sesuai lamanya masa kerja, mulai dari dua bulan upah hingga sepuluh bulan upah bagi pekerja yang telah bekerja selama dua puluh empat tahun atau lebih. Tidak hanya itu, pekerja juga berhak memperoleh uang pengganti hak sebagaimana disebutkan dalam Pasal 156 ayat (4). Hak-hak tersebut meliputi cuti tahunan yang belum digunakan, biaya perjalanan pulang pekerja dan keluarganya ke tempat asal, serta penggantian kebutuhan perumahan, pengobatan, dan perawatan yang nilainya ditetapkan sebesar 15 persen dari total pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja. Selain itu, segala ketentuan lain yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama juga wajib dipatuhi perusahaan ketika PHK terjadi.

A. Implikasi Hukum Apabila Hak Normatif Pekerja PKWTT Tidak Terpenuhi Setelah Terjadinya PHK Dengan Alasan Perubahan Kondisi Usaha Berdasarkan Hukum Positif Indonesia

Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha pada dasarnya memiliki hak untuk menolak tindakan tersebut apabila merasa bahwa pemutusan hubungan kerja itu tidak berdasar atau tidak sesuai dengan ketentuan hukum. Negara memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengajukan keberatan tersebut, sebagaimana diatur dalam Pasal 38 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Aturan ini memberikan mekanisme yang jelas mengenai langkah-langkah yang harus dilakukan pekerja ketika ingin menyatakan keberatan terhadap pemutusan hubungan kerja, termasuk kewajiban untuk menyampaikan surat penolakan beserta alasan-alasannya dalam jangka waktu paling lambat tujuh hari kerja sejak menerima surat pemberitahuan dari pengusaha.

Setelah penolakan diajukan, segala bentuk perbedaan pendapat terkait PHK harus terlebih dahulu diselesaikan melalui forum perundingan bipartit antara pekerja atau serikat pekerja dengan pihak pengusaha sebagai upaya awal untuk mencapai kesepakatan secara musyawarah. Namun, apabila proses bipartit tersebut berjalan tanpa hasil atau tidak membuahkan kesepakatan, barulah penyelesaian perselisihan dapat dilanjutkan melalui mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Undang-undang ini mendefinisikan perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagai bentuk perselisihan yang muncul ketika tidak ada titik temu mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak ([Mochtar, 2019](#)).

Ketidaksepakatan tersebut biasanya berkaitan dengan alasan yang dijadikan dasar oleh pengusaha dalam memutuskan hubungan kerja, karena alasan inilah yang nantinya menentukan hak-hak apa saja yang berhak diterima oleh pekerja, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta penggantian hak lainnya. Sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terutama yang berkaitan dengan PHK, pada dasarnya disusun secara berlapis dan berjenjang. Prosesnya dimulai dari penyelesaian internal berupa negosiasi bipartit, kemudian dilanjutkan ke mekanisme eksternal apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan. Bagi pekerja dengan status PKWTT yang menolak PHK, tahapan pertama yang harus ditempuh adalah proses bipartit, yaitu perundingan yang dilakukan secara langsung antara pekerja atau serikat pekerja dengan pihak pengusaha. UU PPHI menjelaskan bahwa perundingan ini merupakan upaya wajib yang harus dilakukan sebelum memasuki mekanisme penyelesaian lain, dan harus dilaksanakan melalui dialog dengan tujuan mencapai mufakat ([Trijono, 2020](#)).

Apabila perundingan bipartit tidak memperoleh titik temu, maka permasalahan dapat diajukan ke tahap berikutnya, yaitu mediasi. Dalam undang-undang, mediasi dipahami sebagai bentuk penyelesaian perselisihan yang dilakukan melalui proses musyawarah dengan bantuan mediator yang bersifat netral. Mediator berfungsi membantu para pihak menemukan jalan tengah dalam perselisihan hak, perselisihan kepentingan, sengketa pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antar sesama pekerja atau serikat pekerja dalam satu perusahaan. Jika mediasi juga tidak berhasil menyelesaikan persoalan, para pihak dapat memilih jalur konsiliasi. Meskipun serupa, konsiliasi memiliki definisi tersendiri, yakni proses penyelesaian perselisihan yang dilakukan dengan melibatkan seorang konsiliator netral yang berperan memfasilitasi musyawarah antara para pihak untuk menemukan penyelesaian. Apabila salah satu dari dua mekanisme ini telah ditempuh, para pihak dapat langsung membawa perkara ke tingkat Pengadilan Hubungan Industrial tanpa

harus melalui keduanya sekaligus ([Dalimunthe & Nurhaliza, 2023](#)).

Tahapan berikutnya adalah proses penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), yaitu pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan umum dan diberi kewenangan untuk memeriksa serta memutus sengketa hubungan industrial, termasuk perselisihan PHK, pada tingkat pertama. Dalam memeriksa perkara, PHI menerapkan hukum acara perdata yang berlaku di peradilan umum, kecuali apabila terdapat pengaturan khusus dalam UU PPHI. Putusan PHI dalam perkara PHK tidak dapat diajukan banding ke Pengadilan Tinggi seperti perkara perdata lainnya. Upaya hukum yang tersedia hanyalah permohonan kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia, dan itu pun hanya dapat diajukan untuk perkara yang berkaitan dengan perselisihan hak serta perselisihan pemutusan hubungan kerja. Undang-undang juga memberikan dasar hukum mengenai kewenangan hakim kasasi dalam menyelesaikan perselisihan tersebut sebagai bentuk pengawasan terakhir terhadap putusan-putusan PHI ([Asikin, 2006](#)).

Kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak-hak normatif pekerja bukan sekadar ketentuan administratif, tetapi merupakan perintah hukum yang harus ditaati. Apabila pengusaha mengabaikan kewajiban tersebut, terutama terkait pemenuhan hak-hak pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha dapat dikenai ancaman pidana sebagaimana telah ditetapkan dalam berbagai regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Ketentuan mengenai sanksi ini telah dipertegas kembali melalui Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Regulasi tersebut memberikan landasan bahwa pengusaha yang dengan sengaja tidak membayarkan hak pekerja dapat dikenai pidana sesuai ketentuan Pasal 185 UU Ketenagakerjaan, yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang. Pasal tersebut dengan tegas menyebutkan bahwa setiap orang yang melanggar ketentuan-ketentuan tertentu, termasuk kewajiban pembayaran hak pekerja sebagaimana diatur dalam berbagai pasal terkait, dapat dijatuhi hukuman pidana berupa penjara selama minimal satu tahun dan maksimal empat tahun ([Asyhadie, 2004](#)).

Selain itu, pelanggar juga dapat dikenai pidana denda mulai dari seratus juta rupiah hingga empat ratus juta rupiah. Ketentuan ini menunjukkan bahwa negara memposisikan hak-hak pekerja sebagai sesuatu yang harus dilindungi dengan instrumen hukum yang kuat, sehingga pengusaha tidak dapat bertindak sewenang-wenang dalam mengakhiri hubungan kerja. Bagi pekerja dengan status PKWTT, jaminan perlindungan tersebut semakin relevan, terutama ketika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum jangka waktu perjanjian berakhir. Dalam situasi seperti itu, pekerja berhak memperoleh kompensasi sebagai bentuk perlindungan atas ketidakpastian hubungan kerja dan untuk mencegah tindakan sepihak dari pengusaha.

Mekanisme perlindungan ini merupakan bagian dari perlindungan hukum yang bersifat represif, karena hak-hak tersebut muncul setelah terjadi sengketa atau pelanggaran, khususnya setelah adanya tindakan pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai ketentuan. Perlindungan hukum yang lahir setelah sengketa ini tidak hanya menjadi bentuk pemulihan bagi pekerja, tetapi juga berfungsi sebagai sanksi bagi pengusaha yang telah mengabaikan kewajibannya. Dengan demikian, pemberian hak-hak tersebut sekaligus menjadi alat kontrol agar pengusaha lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan terkait hubungan kerja dan senantiasa

mengikuti aturan hukum yang berlaku. Penerapan sanksi pidana dan denda ini pada akhirnya bertujuan untuk membangun iklim ketenagakerjaan yang lebih adil, seimbang, dan menjamin kepastian hukum bagi pekerja maupun pengusaha (Manuaba & Sadnyini, 2018).

Kesimpulan

Pengaturan mengenai PHK terhadap pekerja dengan status PKWTT akibat perubahan kondisi usaha pada dasarnya dirancang untuk menjaga keseimbangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja dalam kerangka Hukum Positif Indonesia. Negara menempatkan perlindungan terhadap pekerja sebagai prinsip fundamental, sehingga setiap keputusan PHK harus dilakukan secara hati-hati, berbasis alasan yang sah menurut undang-undang, dan melalui prosedur yang telah ditentukan. Alasan perubahan kondisi usaha hanya dapat dijadikan dasar PHK apabila benar-benar didukung oleh keadaan objektif, seperti kerugian yang berkelanjutan atau penutupan perusahaan, dan seluruh klaim tersebut wajib dibuktikan dengan dokumen keuangan yang terverifikasi.

Meskipun pengusaha diberikan ruang untuk melakukan efisiensi dalam situasi tertentu, hak-hak normatif pekerja tetap tidak boleh dilepaskan. Perlindungan mengenai upah, pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian hak, serta berbagai hak lain seperti cuti, THR, dan jaminan sosial tetap melekat bahkan ketika hubungan kerja telah berakhir. Ketentuan tersebut mencerminkan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur mekanisme PHK, tetapi juga mengedepankan nilai kemanusiaan dan keadilan sosial sebagai dasar perlindungan pekerja. Dalam hal pekerja menolak PHK atas dasar perubahan kondisi usaha, hukum menyediakan mekanisme penyelesaian yang bertahap, dimulai dari perundingan bipartit hingga penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, dan akhirnya Pengadilan Hubungan Industrial.

Prosedur berjenjang ini dimaksudkan agar sengketa diselesaikan secara adil, proporsional, dan melalui proses yang menjamin hak pekerja untuk menyampaikan keberatan secara terbuka. Putusan akhir terkait PHK pun hanya dapat diuji melalui kasasi sebagai bentuk pengawasan yudisial tertinggi. Apabila pengusaha tidak memenuhi kewajiban hukum dalam pemutusan hubungan kerja misalnya dengan tidak membayar hak-hak normatif atau mengabaikan prosedur PHK yang wajib ditempuh—maka pelanggaran tersebut membawa konsekuensi hukum yang serius. Undang-undang memberikan ancaman pidana dan denda yang signifikan sebagai bentuk penegasan bahwa keputusan PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang. Ketentuan sanksi ini sekaligus menunjukkan peran negara dalam memastikan terciptanya hubungan industrial yang tertib dan berkeadilan.

Daftar Pustaka

- Asikin. (2006). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Raja Grafindo Persada.
- Asyhadie, Z. (2004). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). In Z. Asikin (Ed.), *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Cet. 5, p. 195). PT. Raja Grafindo Persada.
- Cahyaningtyas, V. A. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Untuk Efisiensi Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Morality: Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1), 17.
- Dalimunthe, N., & Nurhaliza, F. (2023). Analisis Perubahan Hukum Ketenagakerjaan pada UU Cipta Kerja Mengenai Perlindungan Hak Pekerja. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 4(3), 1548–1556.
- Darwan, P. (2000). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.

- Derialdi, L., & Sundary, R. I. (2023). Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Berakhir Terhadap Pekerja Kontrak Perusahaan X Di Bandung Dihubungkan Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Bandung Conference Series: Law Studies*, 3(1), 338–344.
- Flora, H. S., & Sitanggang, M. R. (2023). Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Karena Perusahaan Pailit: (Legal Consequences Of Termination Of Employment Relationships Due To Bankrupt Companies). *Jurnal Hukum Justice*, 66–73.
- Frivanty, S., & Ramadhani, D. A. (2021). Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Perusahaan Untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora*, 8(2), 264.
- Manuaba, I. B. K. P., & Sadnyini, I. A. (2018). Perlindungan dan upaya hukum bagi pekerja karena pemutusan hubungan kerja sepihak. *Jurnal Analisis Hukum*, 1(1), 2.
- Mochtar, D. A. (2019). Asas Keseimbangan dalam Pelaksanaan Perjanjian Anjak Piutang (Factoring). *Jurnal Cakrawala Hukum*, 10(2). <https://doi.org/10.26905/idjch.v10i2.3558>
- Mogi, E. G. (2017). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di-PHK sepihak oleh perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*, 5(2), 2.
- Prajnaparamitha, K., & Ghoni, M. R. (2020). Perlindungan Status Kerja dan Pengupahan Tenaga Kerja dalam Situasi Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum. *Administrative Law and Governance Journal*, 3(2), 32.
- Soekanto, S. (1984). *Pengantar Penelitian Hukum*. UI Press.
- Sonhaji. (2019). Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja. *Administrative Law & Governance Journal*, 2(1), 61.
- Trijono, R. (2020). *Omnibus Law: Cipta Lapangan Kerja*. Papas Sinar Sinanti.
- Wibowo, S. H., & Matheus, J. (2023). Tinjauan Yuridis Pemberian Uang Pesangon Kepada Karyawan yang Di-PHK Pasca Pengesahan Perppu Cipta Kerja. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(5), 2560–2565. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31604/jips.v10i5.2023.2560-2565>