

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DAN HAK
PESANGON: PERSPEKTIF KEADILAN DALAM HUKUM
KETENAGAKERJAAN INDONESIA**

Arthur G.H Noijs¹, Tommy Sanfaat², Ani Wijayati³
Universitas Kristen Indonesia

Email: arthurnoija72@gmail.com¹, tomssanfaat@gmail.com²,
ani.wijayati@uki.co.id³

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak merupakan isu yang sering kali menimbulkan permasalahan hukum dan sosial di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan teori keadilan distributif dan perlindungan hukum dalam kasus PHK sepihak di PT Astra Daihatsu Motor. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif dengan pendekatan studi kasus berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 122/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst dan Nomor 249 K/Pdt.Sus-PHI/2022. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat banyak tantangan dalam implementasi perlindungan hukum terhadap hak pesangon pekerja, mulai dari kurangnya pengawasan pemerintah, lemahnya penegakan hukum, hingga minimnya pemahaman pekerja mengenai hak-hak mereka. Meskipun regulasi mengenai hak pesangon sudah jelas diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, realitas di lapangan menunjukkan adanya gap antara aturan dan pelaksanaannya.

Kata Kunci: PHK Sepihak, Hak Pesangon, Keadilan Distributif.

Abstract

Unilateral Termination of Employment (PHK) is an issue that frequently gives rise to legal and social problems in Indonesia. This study aims to analyze the application of distributive justice theory and legal protection in cases of unilateral PHK at PT Astra Daihatsu Motor. The research employs a normative juridical method with a case study approach based on Supreme Court Decisions Number 122/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst and Number 249 K/Pdt.Sus-PHI/2022. The findings reveal numerous challenges in the implementation of legal protection for workers' severance rights, including inadequate government oversight, weak law enforcement, and limited understanding among workers regarding their rights. Although severance rights are clearly regulated under Law Number 13 of 2003 on Manpower and Government Regulation Number 35 of 2021, there remains a significant gap between the regulations and their practical enforcement.

Keywords: Unilateral PHK, Severance Rights, Distributive Justice.

PENDAHULUAN

Permasalahan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak menjadi isu yang sangat krusial dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa PHK sepihak sering kali menimbulkan dampak sosial dan ekonomi yang signifikan bagi pekerja yang terkena dampak.¹ PHK dapat terjadi karena berbagai alasan, baik yang berasal dari pihak pengusaha, pekerja, maupun keadaan tertentu di luar kendali keduanya. Alasan ekonomi, seperti penurunan omzet, kebangkrutan perusahaan, atau kebutuhan efisiensi, sering menjadi faktor utama yang mendorong terjadinya PHK.² Selain itu, pelanggaran disiplin oleh pekerja, keadaan kahar (*force majeure*) seperti bencana alam dan pandemi, serta kebijakan perusahaan terkait restrukturisasi organisasi juga menjadi penyebab umum PHK. Namun, dalam pelaksanaannya, PHK harus mengikuti prosedur dan regulasi yang telah ditetapkan oleh undang-undang untuk memastikan hak-hak pekerja tetap terlindungi.³

Seringkali, permasalahan dalam pelaksanaan PHK muncul, terutama dalam kasus PHK sepihak. Banyak pengusaha yang melakukan PHK tanpa melalui prosedur hukum yang jelas dan tanpa musyawarah bipartit, sehingga hak pesangon pekerja tidak dibayarkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.⁴ Kasus PHK sepihak di Indonesia salah satunya terjadi pada PT Astra Daihatsu Motor, di mana perusahaan melakukan PHK kepada pekerjanya dengan alasan pelanggaran disiplin. Kasus ini tercatat dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 122/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst dan Nomor 249 K/Pdt.Sus-PHI/2022. Meskipun pengadilan menyatakan PHK tersebut sah secara hukum, perusahaan tetap diwajibkan untuk membayarkan hak pesangon dan kompensasi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kasus ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip keadilan dalam proses hukum sangat penting, sekaligus menyoroti pentingnya pengawasan dalam pelaksanaan keputusan pengadilan.⁵

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak pekerja yang tidak mendapatkan haknya dengan layak pasca PHK. Data Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa pada tahun 2023 terdapat lebih dari 15.000 kasus PHK yang dilaporkan, dengan sekitar 40% pekerja tidak menerima kompensasi yang sesuai dengan aturan hukum.⁶ Masalah utama yang dihadapi pekerja mencakup hak pesangon yang tidak dibayarkan, kurangnya transparansi dalam proses PHK, serta minimnya edukasi hukum yang menyebabkan pekerja tidak mengetahui hak-haknya.⁷ PHK sepihak tanpa pemenuhan hak pesangon yang layak dapat memberikan dampak negatif yang signifikan, baik bagi pekerja, perusahaan, maupun pemerintah.⁸ Pekerja dapat mengalami kehilangan pendapatan, menurunnya kesejahteraan ekonomi, dan kesulitan mendapatkan pekerjaan baru. Bagi perusahaan, dampaknya meliputi penurunan citra perusahaan, meningkatnya potensi perselisihan industrial, dan konflik dengan serikat pekerja. Sementara itu, bagi pemerintah, PHK sepihak dapat meningkatkan pengangguran, beban sosial, serta mengurangi stabilitas hubungan industrial.⁹

Dalam aspek regulasi, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menjadi pedoman utama dalam mekanisme PHK dan perhitungan hak pesangon di Indonesia. Indonesia juga mengacu pada Konvensi ILO Nomor 158 tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang menekankan pentingnya alasan sah dan kompensasi yang

¹ Sutrisno, A. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Akibat PHK Sepihak. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*.

² Wibowo, H. (2021). Efek Ekonomi Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Tengah Pandemi. *Jurnal Ekonomi dan Ketenagakerjaan*.

³ Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.

⁴ Suryani, T. (2020). Analisis Hukum PHK Sepihak dalam Perspektif Keadilan Distributif. *Jurnal Hukum dan Keadilan Sosial*.

⁵ Rahmawati, S. (2022). Dampak Hukum PHK Sepihak dan Perlindungan Hak Pesangon Pekerja. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.

⁶ Pratama, A. (2023). Pengaruh PHK Sepihak Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Pekerja di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan Nasional*.

⁷ Sutrisno, A. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Akibat PHK Sepihak. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*.

⁸ Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

⁹ Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.

layak dalam proses PHK.¹⁰ Oleh karena itu, diperlukan perlindungan hukum yang kuat bagi pekerja untuk memastikan bahwa PHK dilakukan sesuai prosedur dan pekerja mendapatkan hak pesangon yang layak.¹¹

Beberapa teori keadilan digunakan dalam menganalisis kasus PHK sepihak, yaitu teori Keadilan Distributif yang dikemukakan oleh Rawls (1971) yang menekankan pentingnya kompensasi yang adil bagi pekerja berdasarkan kontribusi dan kebutuhannya, serta teori Perlindungan Hukum menurut Hadjon (1987) yang menegaskan bahwa hukum harus melindungi hak-hak pekerja dari tindakan sewenang-wenang pengusaha. Penerapan kedua teori ini menjadi dasar dalam memastikan bahwa hak pesangon diberikan secara adil dan sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.¹²

Penelitian ini menjadi sangat penting karena memberikan kontribusi nyata dalam menganalisis bagaimana penerapan teori keadilan dan perlindungan hukum dalam kasus PHK sepihak di Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi konkret yang tidak hanya memperbaiki kebijakan dan regulasi yang ada tetapi juga meningkatkan kesadaran hukum pekerja dan pengusaha mengenai hak dan kewajiban mereka.¹³ Dengan demikian, penelitian ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, aman, dan kondusif bagi semua pihak dalam hubungan industrial nasional.

Pada akhirnya, pengawasan dari pemerintah dan edukasi hukum bagi pekerja perlu diperkuat untuk meminimalkan kasus-kasus pelanggaran hak pekerja. Berdasarkan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan teori keadilan dan perlindungan hukum dalam kasus PHK sepihak di Indonesia serta memberikan rekomendasi konkret untuk meningkatkan perlindungan hak-hak pekerja dalam konteks hukum ketenagakerjaan nasional.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan studi kasus. Metode yuridis normatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada analisis peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dan hak pesangon dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Sumber data utama yang digunakan dalam penelitian ini meliputi peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, jurnal ilmiah, serta literatur hukum terkait.

Pendekatan studi kasus dilakukan dengan menganalisis dua putusan pengadilan terkait PHK sepihak pada PT Astra Daihatsu Motor, yaitu Putusan Mahkamah Agung Nomor 122/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst dan Nomor 249 K/Pdt.Sus-PHI/2022. Analisis studi kasus ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai penerapan prinsip-prinsip keadilan distributif menurut Rawls (1971) dan perlindungan hukum menurut Hadjon (1987) dalam kasus konkret di lapangan.

Data sekunder diperoleh melalui telaah dokumen, baik dari regulasi terkait, putusan pengadilan, maupun penelitian-penelitian sebelumnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif, di mana data yang terkumpul dianalisis secara mendalam untuk menemukan kesesuaian antara teori dan praktik di lapangan. Analisis ini juga dilakukan untuk memberikan rekomendasi konkret dalam meningkatkan perlindungan hak-hak pekerja dalam kasus PHK sepihak di Indonesia.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan serta menjadi acuan bagi praktisi hukum, pengusaha, pekerja, dan pemerintah dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkeadilan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku di Indonesia.

¹⁰ Suryani, T. (2020). Analisis Hukum PHK Sepihak dalam Perspektif Keadilan Distributif. *Jurnal Hukum dan Keadilan Sosial*.

¹¹ Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.

¹² Sutrisno, A. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Akibat PHK Sepihak. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*.

¹³ Pratama, A. (2023). Pengaruh PHK Sepihak Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Pekerja di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan Nasional*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepatuhan Perusahaan terhadap Kewajiban Hak Pesangon

Pengertian hak pesangon menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah kompensasi yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hak pesangon ini mencakup pembayaran sejumlah uang sebagai kompensasi atas masa kerja, penghargaan masa kerja, serta penggantian hak lainnya yang belum diterima pekerja (Pasal 156 UU Ketenagakerjaan). Menurut Hadjon (1987), hak pesangon merupakan bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh negara kepada pekerja untuk memastikan bahwa mereka mendapatkan hak-haknya secara adil setelah kehilangan pekerjaan.¹⁴

Penelitian ini menemukan bahwa dalam kasus PHK sepihak di PT Astra Daihatsu Motor, perusahaan diwajibkan untuk memenuhi kewajibannya dalam memberikan hak pesangon kepada pekerja yang terdampak sesuai dengan Putusan Mahkamah Agung Nomor 122/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst dan Nomor 249 K/Pdt.Sus-PHI/2022. Kasus ini bermula ketika PT Astra Daihatsu Motor melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap sejumlah pekerjanya dengan alasan pelanggaran disiplin dan efisiensi perusahaan. Para pekerja yang di-PHK kemudian mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena merasa hak-haknya, termasuk pesangon dan kompensasi lainnya, tidak diberikan sesuai ketentuan perundang-undangan. Pada proses persidangan, terungkap bahwa perusahaan tidak sepenuhnya mengikuti prosedur PHK sesuai dengan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengharuskan adanya musyawarah bipartit terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan PHK. Pengadilan kemudian memutuskan bahwa perusahaan harus memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, termasuk membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban hak pesangon masih menjadi masalah di berbagai sektor industri. Sutrisno (2023) menyatakan bahwa sekitar 30% perusahaan yang terlibat dalam kasus PHK sepihak tidak sepenuhnya membayarkan hak pesangon pekerja sesuai dengan ketentuan hukum.¹⁵ Suryani (2020) juga menemukan bahwa kurangnya pengawasan dari pemerintah menjadi faktor utama mengapa banyak perusahaan tidak patuh terhadap kewajiban hukum mereka terkait pesangon pekerja.¹⁶ Meskipun pengadilan telah memutuskan bahwa PHK tersebut sah secara hukum, masih terdapat kendala dalam implementasinya. Beberapa pekerja melaporkan adanya keterlambatan dalam pembayaran pesangon serta nilai kompensasi yang tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan dalam implementasi keputusan pengadilan, khususnya dalam memastikan hak-hak pekerja terlindungi sepenuhnya.

Lebih lanjut, menurut teori Perlindungan Hukum oleh Hadjon (1987), hukum seharusnya berperan sebagai alat yang melindungi hak-hak pekerja dari tindakan sewenang-wenang pengusaha.¹⁷ Namun, dalam kasus ini, terlihat bahwa meskipun pengadilan telah memberikan keputusan yang jelas, pelaksanaan di lapangan masih menghadapi berbagai hambatan. Hal ini termasuk kurangnya transparansi dalam proses pembayaran pesangon,

¹⁴ Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.

¹⁵ Sutrisno, A. (2023). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Akibat PHK Sepihak*. Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan.

¹⁶ Suryani, T. (2020). *Analisis Hukum PHK Sepihak dalam Perspektif Keadilan Distributif*. Jurnal Hukum dan Keadilan Sosial.

¹⁷ Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.

serta adanya negosiasi ulang antara pekerja dan perusahaan yang tidak selalu berpihak pada kepentingan pekerja.

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah bahwa dalam banyak kasus, pekerja tidak sepenuhnya memahami hak-hak mereka terkait kompensasi dan pesangon. Hal ini menyebabkan pekerja kurang mampu memperjuangkan hak-haknya ketika perusahaan tidak mematuhi keputusan pengadilan. Penelitian sebelumnya oleh Rahmawati (2022) juga menunjukkan bahwa minimnya edukasi hukum bagi pekerja menjadi salah satu faktor utama mengapa hak pesangon sering kali tidak dipenuhi dengan baik oleh perusahaan.¹⁸ Di sisi lain, perusahaan sering kali menggunakan alasan kondisi ekonomi yang sulit sebagai pembenaran untuk tidak membayarkan hak pesangon sesuai dengan ketentuan. Dalam konteks ini, teori Keadilan Distributif oleh Rawls (1971) menyatakan bahwa kompensasi harus diberikan secara proporsional sesuai dengan kontribusi pekerja dan kondisi perusahaan.¹⁹ Namun, penggunaan alasan ekonomi ini harus tetap dalam batas kewajaran dan tidak boleh mengurangi hak pekerja yang telah diatur dalam undang-undang.

Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun secara hukum perusahaan diwajibkan untuk memberikan hak pesangon, dalam praktiknya masih terdapat banyak kendala yang menghambat realisasi kewajiban tersebut. Diperlukan pengawasan yang lebih ketat dan upaya peningkatan literasi hukum bagi pekerja agar mereka memiliki pengetahuan yang memadai mengenai hak-haknya, serta mampu mengambil langkah hukum yang tepat apabila hak tersebut tidak dipenuhi.

Penerapan Teori Keadilan Distributif dalam Kasus PHK Sepihak

Teori Keadilan Distributif yang dikemukakan oleh John Rawls dalam bukunya *A Theory of Justice* (1971) merupakan konsep yang menekankan pentingnya distribusi sumber daya dan hak-hak ekonomi secara adil dan proporsional dalam masyarakat. Prinsip utama dalam teori ini adalah bahwa setiap individu berhak mendapatkan hak dan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan kebutuhan mereka, terutama dalam situasi di mana terjadi ketidakpastian atau perubahan kondisi, seperti dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak. Rawls mengajukan dua prinsip utama dalam teori ini: pertama, prinsip kebebasan yang setara, di mana setiap orang memiliki hak yang sama atas kebebasan dasar; kedua, prinsip perbedaan (*difference principle*), di mana distribusi kekayaan dan kompensasi harus memberikan manfaat terbesar bagi mereka yang paling kurang beruntung.²⁰

Penerapan teori Keadilan Distributif dalam kasus PHK sepihak di PT Astra Daihatsu Motor menunjukkan bagaimana teori ini berperan dalam memberikan kompensasi yang adil kepada pekerja yang terkena PHK. Menurut teori ini, kompensasi harus diberikan berdasarkan kontribusi pekerja selama masa kerja dan kondisi perusahaan.²¹ Dalam putusan pengadilan terkait kasus ini, terlihat adanya upaya konkret untuk memastikan bahwa setiap pekerja yang terdampak mendapatkan kompensasi yang layak dan proporsional sesuai dengan kontribusinya, sehingga hak-hak ekonomi pekerja tetap terlindungi meskipun menghadapi situasi pemutusan hubungan kerja.

Pada kasus ini, pengadilan memutuskan bahwa perusahaan wajib membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya secara penuh sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penetapan ini didasarkan pada prinsip keadilan distributif yang menuntut agar distribusi hak ekonomi dan kompensasi diberikan secara adil, terutama kepada mereka yang paling membutuhkan atau paling

¹⁸ Rahmawati, S. (2022). Dampak Hukum PHK Sepihak dan Perlindungan Hak Pesangon Pekerja. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.

¹⁹ Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

²⁰ Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

²¹ Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

terdampak, sesuai dengan konsep teori Rawls (1971) yang menekankan pentingnya asas proporsionalitas dalam distribusi hak-hak ekonomi dalam hubungan industrial.

Namun, dalam praktiknya, implementasi teori keadilan distributif ini tidak sepenuhnya berjalan mulus. Beberapa pekerja melaporkan bahwa nilai kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan perhitungan yang seharusnya, menunjukkan adanya potensi penyimpangan dalam proses distribusi kompensasi yang semestinya dilakukan secara transparan dan objektif. Misalnya, dalam beberapa laporan pekerja, ditemukan bahwa perusahaan melakukan pengurangan nilai pesangon dengan alasan kondisi keuangan perusahaan yang tidak stabil, padahal alasan ini tidak boleh digunakan sebagai pembenaran untuk mengurangi hak pekerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Hal ini berpotensi melanggar prinsip keadilan distributif karena pekerja yang sudah memberikan kontribusi penuh selama masa kerja mereka tidak mendapatkan hak kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan dedikasi yang telah diberikan kepada perusahaan.²²

Penelitian sebelumnya oleh Suryani (2020) juga mengungkapkan bahwa dalam banyak kasus PHK sepihak, perusahaan sering kali memanfaatkan situasi ekonomi sebagai alasan untuk tidak membayar kompensasi yang adil kepada pekerja, dengan dalih menjaga kelangsungan operasional perusahaan.²³ Padahal, teori Keadilan Distributif menegaskan bahwa kompensasi seharusnya diberikan secara adil terlepas dari kondisi ekonomi perusahaan, kecuali dalam keadaan *force majeure* yang benar-benar terbukti dan memiliki justifikasi hukum yang kuat.²⁴ Dengan demikian, alasan ekonomi tidak seharusnya dijadikan instrumen untuk menghindari tanggung jawab perusahaan dalam memberikan hak-hak pekerja yang sah.

Selain itu, keputusan pengadilan dalam kasus ini juga menjadi contoh penting dalam konteks edukasi hukum bagi pekerja. Dengan adanya keputusan yang tegas mengenai hak pesangon dan kompensasi, pekerja memiliki landasan hukum yang kuat untuk memperjuangkan hak-hak mereka melalui jalur hukum jika perusahaan tidak memenuhi kewajibannya. Namun, tetap diperlukan peran aktif dari pemerintah dan serikat pekerja dalam memberikan edukasi mengenai hak-hak ini agar teori Keadilan Distributif tidak hanya menjadi konsep teoritis tetapi juga terwujud dalam praktik nyata di lapangan, di mana setiap pekerja memahami hak-haknya dan memiliki keberanian untuk memperjuangkannya jika terjadi pelanggaran.

Tantangan dalam Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Hak Pesangon

Dalam implementasinya, perlindungan hukum terhadap hak pesangon dalam kasus PHK sepihak sering kali menghadapi berbagai tantangan yang kompleks dan multidimensional. Data dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2023) menunjukkan bahwa pada tahun 2022 terdapat lebih dari 10.000 kasus perselisihan hubungan industrial yang terkait dengan hak pesangon pekerja. Dari jumlah tersebut, sekitar 40% kasus berakhir dengan pekerja tidak menerima kompensasi penuh sesuai dengan keputusan pengadilan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Fakta ini mencerminkan masih adanya masalah dalam implementasi perlindungan hukum yang efektif terhadap hak-hak pekerja, terutama dalam konteks PHK sepihak. Meskipun peraturan perundang-undangan di Indonesia, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, telah memberikan pedoman yang jelas mengenai hak-hak pekerja termasuk hak pesangon, realitas di lapangan

²² Pratama, A. (2023). Pengaruh PHK Sepihak Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Pekerja di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan Nasional*.

²³ Rahmawati, S. (2022). Dampak Hukum PHK Sepihak dan Perlindungan Hak Pesangon Pekerja. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.

²⁴ Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

menunjukkan bahwa penerapan aturan ini tidak selalu berjalan sesuai harapan.²⁵

Salah satu tantangan terbesar dalam implementasi perlindungan hukum ini adalah kurangnya pengawasan yang efektif dari pemerintah terhadap pelaksanaan keputusan pengadilan yang mengharuskan perusahaan membayarkan pesangon kepada pekerja yang terkena PHK. Dalam kasus PT Astra Daihatsu Motor, misalnya, meskipun pengadilan telah memutuskan bahwa perusahaan wajib membayar hak pesangon sesuai ketentuan, dalam praktiknya masih terdapat laporan dari pekerja mengenai keterlambatan pembayaran dan adanya negosiasi ulang terkait jumlah kompensasi yang seharusnya diterima.²⁶

Lebih lanjut, penelitian oleh Sutrisno (2023) juga menunjukkan bahwa kurangnya pemahaman pekerja mengenai hak-hak hukum mereka menjadi faktor lain yang memperburuk situasi ini. Banyak pekerja yang tidak memahami mekanisme pengaduan yang dapat mereka tempuh jika hak-hak pesangon mereka tidak dipenuhi. Selain itu, sering kali perusahaan menggunakan ketidaktahuan pekerja ini sebagai celah untuk menawarkan kompensasi di bawah standar yang seharusnya, dengan memanfaatkan situasi ekonomi pekerja yang mendesak.²⁷

Selain aspek pengawasan dan edukasi hukum, tantangan lainnya datang dari sisi penegakan hukum. Dalam beberapa kasus, sanksi yang diberikan kepada perusahaan yang tidak mematuhi keputusan pengadilan masih tergolong ringan dan tidak memberikan efek jera. Menurut Hadjon (1987), hukum seharusnya tidak hanya memberikan perlindungan tetapi juga memastikan adanya mekanisme penegakan yang efektif untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak pekerja di masa depan.²⁸ Namun, pada kenyataannya, banyak kasus yang menunjukkan bahwa pelanggaran serupa terus berulang karena lemahnya penegakan hukum tersebut.

Dari sisi perusahaan, alasan kondisi ekonomi dan kebutuhan efisiensi sering kali digunakan sebagai pembenaran untuk tidak membayarkan hak pesangon sesuai ketentuan. Dalam penelitian sebelumnya, Suryani (2020) menyebutkan bahwa dalam kondisi krisis ekonomi, banyak perusahaan melakukan PHK sepihak tanpa memberikan kompensasi yang layak kepada pekerja.²⁹ Padahal, teori Perlindungan Hukum menegaskan bahwa dalam kondisi apa pun, hak-hak pekerja harus tetap dilindungi oleh hukum, dan alasan ekonomi tidak dapat menjadi justifikasi untuk mengabaikan hak-hak tersebut.

Secara keseluruhan, tantangan dalam implementasi perlindungan hukum terhadap hak pesangon ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk memperkuat regulasi, meningkatkan pengawasan, serta memberikan edukasi hukum yang memadai kepada pekerja. Penguatan regulasi diperlukan untuk memastikan bahwa setiap aturan mengenai hak pesangon dalam kasus PHK sepihak memiliki landasan hukum yang kuat dan tidak memberikan celah bagi perusahaan untuk menghindari kewajiban mereka. Peningkatan pengawasan juga harus diiringi dengan penerapan sanksi yang lebih tegas bagi perusahaan yang melanggar aturan, sehingga tercipta efek jera yang efektif dan mencegah terjadinya pelanggaran serupa di masa depan. Selain itu, edukasi hukum kepada pekerja sangat penting agar mereka mengetahui dan memahami hak-hak mereka, serta memiliki keberanian untuk menuntut hak tersebut apabila terjadi pelanggaran.

Dalam konteks ini, pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja perlu bekerja sama

²⁵ Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.

²⁶ Pratama, A. (2023). Pengaruh PHK Sepihak Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Pekerja di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan Nasional*.

²⁷ Sutrisno, A. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Akibat PHK Sepihak. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*.

²⁸ Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.

²⁹ Suryani, T. (2020). Analisis Hukum PHK Sepihak dalam Perspektif Keadilan Distributif. *Jurnal Hukum dan Keadilan Sosial*.

untuk menciptakan lingkungan kerja yang transparan, adil, dan mendukung pemenuhan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Diperlukan sinergi antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja untuk menciptakan sistem perlindungan hukum yang efektif, sehingga hak-hak pekerja dalam kasus PHK sepihak dapat benar-benar terlindungi dan terjamin sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dan perlindungan hukum yang berlaku di Indonesia.

Pengawasan dan Penegakan Hukum dalam Kasus PHK Sepihak

Pengawasan dan penegakan hukum merupakan elemen penting dalam memastikan hak-hak pekerja terlindungi dengan baik, khususnya dalam konteks Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2023), sekitar 35% kasus perselisihan hubungan industrial yang berkaitan dengan hak pesangon pekerja tidak mencapai penyelesaian yang memadai karena kurangnya pengawasan dan lemahnya penegakan hukum. Dalam kasus PT Astra Daihatsu Motor, pengadilan telah memberikan putusan yang tegas mengenai kewajiban perusahaan untuk membayarkan hak pesangon kepada pekerja yang terkena PHK. Namun, dalam praktiknya, masih banyak pekerja yang tidak menerima kompensasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.³⁰

Kurangnya pengawasan dari pemerintah sering kali menjadi celah bagi perusahaan untuk tidak mematuhi keputusan pengadilan terkait pembayaran pesangon. Menurut Hadjon (1987), hukum seharusnya tidak hanya memberikan perlindungan tetapi juga memastikan adanya penegakan yang efektif untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak pekerja.³¹ Dalam kenyataannya, lemahnya pengawasan ini menyebabkan banyak perusahaan merasa tidak ada konsekuensi serius jika mereka tidak membayarkan hak pesangon pekerja sesuai keputusan pengadilan.

Selain itu, dalam beberapa kasus, proses pengawasan yang ada sering kali berjalan lambat dan tidak transparan. Pekerja yang mengajukan pengaduan mengenai tidak dipenuhinya hak pesangon sering kali menghadapi birokrasi yang rumit dan proses yang memakan waktu lama. Hal ini tidak hanya melemahkan efektivitas pengawasan tetapi juga mengurangi motivasi pekerja untuk menuntut hak-haknya melalui jalur hukum.

Penegakan hukum yang lemah juga menjadi faktor utama dalam masalah ini. Sanksi yang diberikan kepada perusahaan yang melanggar keputusan pengadilan terkait pembayaran pesangon masih tergolong ringan dan tidak memberikan efek jera. Misalnya, dalam kasus PT Astra Daihatsu Motor, meskipun perusahaan diwajibkan untuk membayarkan kompensasi kepada pekerja, tidak ada sanksi tambahan yang signifikan ketika terjadi keterlambatan pembayaran atau kompensasi yang tidak sesuai dengan peraturan. Menurut Suryani (2020), penegakan hukum yang efektif tidak hanya membutuhkan regulasi yang kuat tetapi juga penerapan sanksi yang tegas untuk memastikan setiap pelanggaran mendapatkan konsekuensi yang setimpal.

Untuk menciptakan sistem pengawasan dan penegakan hukum yang efektif, diperlukan kolaborasi antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja. Pemerintah harus meningkatkan kapasitas pengawasan melalui inspeksi rutin dan mekanisme pengaduan yang lebih transparan. Pengusaha perlu meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan, termasuk memastikan pembayaran pesangon sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sementara itu, serikat pekerja berperan penting dalam mendampingi pekerja dalam proses hukum serta memberikan edukasi mengenai hak-hak pekerja, khususnya dalam situasi PHK sepihak.

³⁰ Pratama, A. (2023). Pengaruh PHK Sepihak Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Pekerja di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan Nasional*.

³¹ Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.

Secara keseluruhan, pengawasan dan penegakan hukum yang lebih efektif tidak hanya akan memberikan perlindungan nyata kepada pekerja tetapi juga menciptakan iklim hubungan industrial yang lebih sehat dan berkeadilan di Indonesia. Dengan adanya pengawasan yang konsisten dan penegakan hukum yang tegas, perusahaan akan lebih berhati-hati dalam melaksanakan PHK dan memastikan setiap pekerja mendapatkan hak-haknya sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dan perlindungan hukum yang berlaku.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak, khususnya pada kasus PT Astra Daihatsu Motor, masih terdapat banyak tantangan dalam memastikan hak-hak pekerja, terutama hak pesangon, terpenuhi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Berdasarkan analisis dari empat aspek utama, yaitu kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban hak pesangon, penerapan teori keadilan distributif, tantangan dalam implementasi perlindungan hukum, serta pengawasan dan penegakan hukum, dapat disimpulkan bahwa meskipun regulasi hukum mengenai hak pesangon telah jelas diatur, implementasinya di lapangan masih jauh dari ideal.

- 1) Masih banyak perusahaan yang tidak sepenuhnya mematuhi keputusan pengadilan terkait pembayaran pesangon pekerja yang terkena PHK.
- 2) Penerapan teori keadilan distributif dalam kasus ini masih menghadapi kendala dalam memastikan setiap pekerja mendapatkan kompensasi yang adil dan proporsional.
- 3) Terdapat tantangan signifikan dalam pengawasan dan penegakan hukum yang menyebabkan banyak kasus PHK sepihak tidak terselesaikan dengan adil.
- 4) Lemahnya penegakan hukum dan kurangnya efek jera bagi perusahaan yang melanggar aturan membuat masalah ini terus berulang.

Saran

- 1) Meningkatkan Pengawasan Pemerintah Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan pengadilan mengenai hak pesangon dalam kasus PHK sepihak. Inspeksi rutin dan mekanisme pengaduan yang lebih transparan harus diterapkan untuk memastikan perusahaan mematuhi kewajibannya sesuai peraturan yang berlaku.
- 2) Memperketat Penegakan Hukum Perlu ada sanksi yang lebih tegas dan efektif bagi perusahaan yang tidak mematuhi keputusan pengadilan terkait hak pesangon pekerja. Sanksi ini harus memberikan efek jera, sehingga perusahaan tidak lagi melakukan pelanggaran serupa di masa depan.
- 3) Edukasi Hukum bagi Pekerja Pemerintah dan serikat pekerja harus aktif memberikan edukasi mengenai hak-hak pekerja, termasuk hak pesangon dalam situasi PHK sepihak. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai hak-hak mereka, pekerja akan lebih berani untuk menuntut haknya melalui jalur hukum jika terjadi pelanggaran.
- 4) Mendorong Peran Aktif Serikat Pekerja Serikat pekerja perlu lebih aktif dalam mendampingi pekerja dalam kasus perselisihan hak pesangon. Mereka dapat berperan sebagai jembatan komunikasi antara pekerja dan perusahaan serta membantu dalam proses hukum jika diperlukan.
- 5) Peningkatan Regulasi Regulasi mengenai hak pesangon dan PHK sepihak perlu diperkuat agar tidak ada celah hukum yang bisa dimanfaatkan perusahaan untuk menghindari kewajibannya. Revisi terhadap undang-undang yang ada dan pembuatan aturan teknis baru mungkin diperlukan untuk menutup kekurangan dalam sistem hukum yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2021). *Putusan Nomor 122/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst dan Nomor 249 K/Pdt.Sus-PHI/2022*. Direktori Putusan Mahkamah Agung.

- Pratama, A. (2023). Pengaruh PHK Sepihak Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Pekerja di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan Nasional*.
- Rahmawati, S. (2022). Dampak Hukum PHK Sepihak dan Perlindungan Hak Pesangon Pekerja. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Suryani, T. (2020). Analisis Hukum PHK Sepihak dalam Perspektif Keadilan Distributif. *Jurnal Hukum dan Keadilan Sosial*.
- Sutrisno, A. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Akibat PHK Sepihak. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*.
- Wibowo, H. (2021). Efek Ekonomi Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Tengah Pandemi. *Jurnal Ekonomi dan Ketenagakerjaan*.