



Peran Penting Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Pemenuhan Hak Buruh yang di Putus Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak

Benjamin Frans William¹ Debora²

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas HKBP Nommensen, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia^{1,2}

Email: benjaminfrans.william@student.uhn.ac.id¹ debora@uhn.ac.id²

Abstract

The Industrial Relations Court (PHI) plays a very important role in ensuring the fulfillment of the rights of workers who are unilaterally terminated by employers. Unilateral termination of employment (PHK) often ignores the rights of workers, which can lead to injustice and potential economic and social losses for the workers concerned. In this context, PHI functions as an institution that resolves disputes between workers and employers, with the main focus on efforts to fulfill labor rights in accordance with applicable laws and regulations. PHI's duties include examining layoff cases, providing fair and objective decisions, and ensuring that workers affected by layoffs receive their rights, such as severance pay, benefits, and other rights in accordance with labor law. This study aims to examine the role and contribution of PHI in the protection of labor rights, as well as evaluate the effectiveness and challenges faced in carrying out this function. The results of this study are expected to provide a deeper understanding of the importance of the existence of PHI in realizing social justice for workers who experience unilateral termination. Research objectives: To examine the role of the Industrial Relations Court in ensuring the fulfillment of the rights of unilaterally terminated workers, and to analyze the effectiveness of the dispute resolution mechanism applied to protect the interests of workers. Research method: This research uses a normative approach method with a literature study to analyse the role of the Industrial Relations Court (PHI) in ensuring the fulfilment of the rights of workers who are unilaterally terminated. The main focus of the research is on analysing the laws and regulations related to layoffs and the applicable dispute resolution mechanisms. Research results: The results show that the Industrial Relations Court (PHI) plays an important role in ensuring the fulfilment of the rights of workers who are unilaterally terminated, with reference to the Labour Law. PHI has provided protection for workers through decisions that require companies to pay workers' rights such as severance pay, long service pay, and other compensation. However, the effectiveness of the dispute resolution mechanism is still affected by factors such as the slow process and limited access for labourers. Nonetheless, PHI still serves as an important channel to fight for labour rights, although challenges in the implementation of decisions remain. This study recommends improvements in process efficiency and accessibility for labourers for optimal protection.

Keywords: Industrial Relations Court, Unilateral Dismissal, Labor Rights, Employment, Social Justice

Abstrak

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) memegang peranan yang sangat penting dalam menjamin pemenuhan hak-hak buruh yang di-PHK secara sepihak oleh pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak seringkali mengabaikan hak-hak buruh, yang dapat menimbulkan ketidakadilan serta potensi kerugian ekonomi dan sosial bagi buruh yang bersangkutan. Dalam konteks ini, PHI berfungsi sebagai lembaga yang menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha, dengan fokus utama pada upaya pemenuhan hak-hak buruh sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Tugas PHI meliputi pemeriksaan kasus PHK, memberikan keputusan yang adil dan objektif, serta memastikan bahwa buruh yang terkena PHK menerima hak-hak yang seharusnya, seperti pesangon, tunjangan, dan hak lainnya sesuai dengan hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran dan kontribusi PHI dalam perlindungan hak-hak buruh, serta mengevaluasi efektivitas dan tantangan yang dihadapi dalam menjalankan fungsi tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai pentingnya keberadaan PHI dalam mewujudkan keadilan sosial bagi pekerja yang mengalami PHK secara sepihak. Tujuan penelitian: Meneliti peran Pengadilan Hubungan Industrial dalam memastikan pemenuhan hak buruh yang di-PHK sepihak, serta menganalisis efektivitas mekanisme penyelesaian sengketa yang



diterapkan untuk melindungi kepentingan buruh. Metode penelitian: Penelitian ini menggunakan metode pendekatan normatif dengan studi kepustakaan untuk menganalisis peran Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam memastikan pemenuhan hak buruh yang di-PHK sepihak. Fokus utama penelitian adalah pada analisis peraturan perundang-undangan terkait PHK dan mekanisme penyelesaian sengketa yang berlaku. Hasil penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berperan penting dalam memastikan pemenuhan hak buruh yang di-PHK sepihak, dengan mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. PHI telah memberikan perlindungan bagi buruh melalui keputusan yang mengharuskan perusahaan membayar hak-hak buruh seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya. Namun, efektivitas mekanisme penyelesaian sengketa masih dipengaruhi oleh faktor seperti lambatnya proses dan akses terbatas bagi buruh. Meskipun demikian, PHI tetap berfungsi sebagai saluran penting untuk memperjuangkan hak buruh, meskipun tantangan dalam implementasi putusan masih ada. Penelitian ini merekomendasikan perbaikan dalam efisiensi proses dan aksesibilitas untuk buruh agar perlindungan lebih optimal.

Kata Kunci: Pengadilan Hubungan Industrial, PHK Sepihak, Hak Buruh, Ketenagakerjaan, Keadilan Sosial



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Pemutusan hubungan kerja (PHK) sering menjadi topik krusial dalam dunia ketenagakerjaan. Di Indonesia, PHK kerap dipandang sebagai situasi yang penuh tekanan bagi pekerja, terutama jika dilakukan tanpa persetujuan kedua belah pihak. Kejadian ini tidak hanya berdampak pada kestabilan ekonomi karyawan, tetapi juga memengaruhi kesehatan psikologis serta kehidupan sosial mereka. Dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, menjaga perlindungan hak-hak pekerja saat menghadapi PHK sepihak menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi penerapan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam situasi PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan. Pemutusan hubungan kerja sepihak sering kali dilakukan dengan alasan efisiensi, restrukturisasi, atau penurunan kinerja perusahaan. Namun, alasan-alasan ini sering digunakan sebagai pembenaran untuk menghindari tanggung jawab terhadap pekerja. Sebagai contoh, sebagai ilustrasi, perusahaan yang berusaha mengurangi biaya operasional mungkin melakukan PHK tanpa memberikan kompensasi yang layak atau tanpa mematuhi prosedur yang berlaku. Dalam kondisi seperti ini, pekerja sering kali berada dalam posisi yang tidak menguntungkan dan mengalami kesulitan dalam memperjuangkan hak-haknya. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengevaluasi bagaimana sistem hukum di Indonesia melindungi pekerja dari tindakan PHK sepihak yang tidak adil.¹

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berperan sebagai institusi yang bertugas menyelesaikan berbagai sengketa dalam hubungan industrial, termasuk persoalan terkait PHK. PHI memainkan peran penting dalam melindungi hak pekerja atau buruh dengan menyediakan mekanisme hukum untuk mencari keadilan. Melalui proses hukum yang transparan, PHI berusaha menjamin bahwa setiap pekerja yang mengalami PHK mendapatkan peluang untuk membela hak-haknya, termasuk hak atas kompensasi dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai aturan. Oleh karena itu, PHI tidak hanya berfungsi sebagai wadah untuk menyelesaikan sengketa, tetapi juga mencerminkan upaya mewujudkan keadilan sosial di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara rinci peran dan fungsi Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam memastikan hak-hak pekerja atau buruh yang terdampak PHK terpenuhi, serta mengidentifikasi tantangan yang muncul dalam

¹ Smith, J. "Perusahaan Multinasional dan Hukum Ketenagakerjaan". Jurnal Hukum Ketenagakerjaan. (jakarta;2021)hlm.2



implementasinya. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menetapkan bahwa PHI adalah lembaga yang memiliki wewenang untuk menyelesaikan berbagai perselisihan, termasuk yang berkaitan dengan hak, kepentingan, dan pemutusan hubungan kerja. PHI bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dan memastikan pemenuhan hak-hak mereka dengan cara yang adil dan efisien. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah peraturan utama di Indonesia yang mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk hak dan kewajiban pekerja, perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan keterampilan.² Oleh karena itu, penting untuk menilai bagaimana mekanisme dan prosedur PHI dijalankan, serta seberapa besar dampak dari pelaksanaan putusannya. Adapun Rumusan masalah yang diangkat oleh penulis dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana mekanisme dan prosedur yang diterapkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial dalam menjamin pemenuhan hak pekerja yang di-PHK?
2. Bagaimana dampak pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap kondisi sosial dan ekonomi buruh yang di-PHK?

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang peran PHI dalam menyelesaikan sengketa PHK serta implikasinya terhadap kesejahteraan buruh pasca putusan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian hukum yuridis normatif yang fokus pada norma hukum. Penelitian ini mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri Melalui Perundingan Bipartit sebagai sumber data utama positif, yang mengatur ketenagakerjaan dan penyelesaian sengketa dalam dunia industri. Pendapat hukum yang ada dalam buku dan artikel digunakan sebagai sumber data sekunder. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis aspek hukum dalam kasus pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan terhadap pekerja, dengan fokus pada perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Mekanisme dan prosedur yg diterapkan phi dalam menjamin pemenuhan hak pekerja yg di PHK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan isu krusial dalam hubungan industrial yang sering menimbulkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha. PHK yang dilakukan sepihak, tanpa alasan yang sah atau tidak memenuhi hak-hak pekerja, dapat menyebabkan ketidakadilan bagi pihak pekerja. Dalam situasi seperti ini, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) memegang peran yang krusial sebagai lembaga yang bertanggung jawab untuk menyelesaikan sengketa antara pekerja/buruh dan pengusaha. Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial ditetapkan untuk menyelesaikan perselisihan dalam hubungan industrial, termasuk sengketa terkait PHK sepihak, di mana PHI berperan sebagai lembaga peradilan yang secara khusus menangani perkara tersebut. Lembaga ini diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang memberikan kewenangan kepada PHI untuk menyelesaikan berbagai jenis perselisihan, di antaranya:

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan



1. Perselisihan hak dalam hubungan industrial muncul ketika terdapat perbedaan pandangan antara pengusaha atau asosiasi pengusaha dengan pekerja, buruh, atau serikat pekerja/serikat buruh mengenai pemenuhan hak-hak mereka. Hal ini umumnya disebabkan oleh perbedaan penafsiran atau penerapan undang-undang, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan merujuk pada konflik yang muncul dalam hubungan kerja akibat perbedaan pendapat mengenai perubahan atau penambahan yang perlu dilakukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Jenis perselisihan ini sering muncul karena hal-hal tersebut tidak diatur dalam undang-undang, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja terjadi ketika salah satu pihak tidak sepakat dengan alasan yang mendasari penghentian hubungan kerja. Biasanya, perselisihan ini muncul akibat perbedaan pandangan terkait dua hal utama: apakah pemutusan hubungan kerja itu sah atau tidak, dan seberapa besar pesangon yang seharusnya diberikan. Kedua hal ini saling berhubungan. Jika pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha didasarkan pada alasan yang sah dan memiliki landasan hukum yang jelas, maka kewajiban pengusaha untuk memberikan pesangon bisa sangat minim atau bahkan tidak diperlukan sama sekali. Sebaliknya, jika PHK dilakukan secara sepihak dan tidak sah oleh pengusaha, maka pengusaha wajib memberikan pesangon yang lebih besar, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang.
4. Perselisihan antar serikat pekerja, menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, merujuk pada konflik yang terjadi antara satu serikat buruh dengan serikat buruh lain dalam satu perusahaan. Perselisihan ini timbul akibat perbedaan pendapat terkait pelaksanaan hak, kewajiban, dan keanggotaan dalam serikat pekerja.

Dalam kasus PHK sepihak, PHI berfungsi sebagai wadah bagi pekerja untuk mengajukan tuntutan terhadap pengusaha yang dianggap melanggar peraturan hukum yang berlaku terkait pemutusan hubungan kerja.³

Prosedur Pengajuan Sengketa

Penyelesaian sengketa di PHI dapat ditempuh dengan dua pendekatan, yaitu litigasi dan non-litigasi. Pendekatan non-litigasi meliputi mediasi dan konsiliasi yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja, sedangkan pendekatan litigasi dilakukan melalui proses pengadilan. Dalam kondisi ini, pekerja dapat mengajukan gugatan ke PHI jika upaya penyelesaian secara bipartit antara pekerja dan pengusaha tidak berhasil. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) memiliki prosedur yang sistematis untuk menyelesaikan perselisihan hak buruh yang terkena PHK sepihak. Proses ini mengikuti aturan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁴ Berikut adalah tahapan-tahapan dalam penyelesaian perselisihan tersebut:

1. Perundingan Bipartit. Penyelesaian dimulai dengan perundingan bipartit antara pekerja (atau serikat pekerja) dan pengusaha. Langkah ini menjadi tahap pertama yang harus dilakukan dan diselesaikan dalam waktu maksimal 30 hari kerja. Apabila perundingan ini tidak menghasilkan kesepakatan, maka dianggap gagal.
2. Mediasi atau Konsiliasi. Jika perundingan bipartit gagal, pihak yang terlibat dalam sengketa dapat melanjutkan ke tahap mediasi atau konsiliasi. Mediasi dilakukan oleh seorang

³ Imam Budi Santoso, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", *Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, (PT. Raja Grafindo Persada - Rajawali Pers; 2024) hlm. 6

⁴ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.



mediator yang bersifat netral, sementara konsiliasi melibatkan seorang konsiliator. Proses ini harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, biasanya 7 hari kerja untuk mediasi. Jika kesepakatan tercapai, maka akan dibuat Perjanjian Bersama yang selanjutnya didaftarkan di PHI.

3. Pengajuan Gugatan ke PHI. Jika mediasi atau konsiliasi gagal mencapai kesepakatan, pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan tuntutan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam hal ini, penggugat wajib melampirkan risalah hasil mediasi atau konsiliasi sebelumnya. PHI selanjutnya akan memproses gugatan tersebut sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku.
4. Proses Pengadilan. Di PHI, sidang akan dilaksanakan untuk mendengarkan argumen dari kedua belah pihak. Hakim akan memberikan putusan berdasarkan bukti dan argumen yang diajukan. Perlu dicatat bahwa Keputusan PHI bersifat final dan tidak bisa diajukan banding ke Pengadilan Tinggi, namun masih memungkinkan untuk diajukan kasasi ke Mahkamah Agung.
5. Perlindungan Hukum bagi Pekerja. Sepanjang proses ini, pekerja tetap mendapatkan perlindungan hukum sesuai dengan ketentuan undang-undang, termasuk hak untuk menerima kompensasi jika PHK dinyatakan tidak sah. Apabila PHI memutuskan bahwa PHK tersebut melanggar peraturan yang ada, perusahaan dapat dikenakan sanksi dan diwajibkan memberikan kompensasi kepada pekerja. Dengan melaksanakan langkah-langkah tersebut, PHI berperan penting dalam menjamin perlindungan hak-hak buruh serta menyelesaikan perselisihan dengan cara yang adil dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. ⁵

Hak-Hak Pekerja yang Harus Dipenuhi

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur secara rinci hak-hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam kasus PHK sepihak, pekerja memiliki hak-hak tertentu yang wajib dipenuhi oleh pengusaha untuk memastikan keadilan dan melindungi kesejahteraan pekerja. Hak-hak tersebut mencakup hak atas pesangon, yaitu kompensasi finansial yang diberikan kepada pekerja sebagai ganti rugi atas kehilangan pekerjaan, yang besarnya ditentukan berdasarkan pada masa kerja dan ketentuan yg diatur dalam peraturan perundang-undangan. Selain itu, pekerja juga berhak atas tunjangan hari tua, hak atas cuti yang belum digunakan, serta pembayaran upah yang masih terutang hingga hari terakhir bekerja. Jika PHK dilakukan tanpa alasan yang jelas atau tidak sesuai prosedur, pekerja berhak untuk mengajukan keberatan dan meminta penyelesaian melalui perundingan bipartit atau jalur hukum di Pengadilan Hubungan Industrial. Pekerja juga berhak menerima surat keterangan PHK yang memuat alasan pemutusan hubungan kerja, sebagai bukti resmi yang bisa digunakan untuk keperluan lain, seperti pendaftaran di bursa kerja. Selain itu, pekerja berhak atas penggantian hak-hak lainnya sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian kerja, serta uang proses jika terjadi keterlambatan dalam pembayaran hak-hak setelah PHK diputuskan oleh pengadilan. Perusahaan wajib memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan untuk memastikan hak-hak pekerja tetap terjaga. Pemenuhan hak-hak tersebut sangat penting untuk menjaga martabat pekerja dan memastikan perlindungan hukum yang adil dalam situasi pemutusan hubungan kerja. Selain hak-hak tersebut, pekerja yang terkena PHK juga berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan, yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan pemerintah pusat. ⁶

⁵Ari Yuliasuti, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading" Jurnal Ketenagakerjaan Vol. 16 No. 2, (Juli-Desember 2021).

⁶R Marbun "Jangan Mau di-PHK Begitu Saja". Indonesia (Visimedia; 2010) hlm.2



Peran Pengadilan Hubungan Industrial

Dalam praktiknya, PHI berfungsi sebagai wadah bagi pekerja yang merasa diperlakukan secara tidak adil dalam proses PHK untuk mencari keadilan. Beberapa peran utama yang dijalankan oleh PHI antara lain:

1. Memberikan putusan yang adil: PHI memiliki wewenang untuk menentukan apakah PHK yang dilakukan oleh pengusaha sah atau tidak. Jika PHK dinyatakan tidak sah, pekerja berhak dipekerjakan kembali atau menerima kompensasi yang sesuai.
2. Menegakkan kepastian hukum: Dengan menjalankan proses peradilan yang transparan dan berlandaskan pada peraturan ketenagakerjaan, PHI berperan dalam memastikan kepastian hukum bagi kedua pihak yang terlibat.
3. Menyelesaikan perselisihan dengan cara damai: Pada beberapa kasus, PHI dapat berperan dalam memediasi kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, sehingga sengketa dapat diselesaikan tanpa perlu melalui proses persidangan yang berlarut-larut.

Kendala dan Tantangan dalam proses penyelesaian sengketa PHK sepihak

Meskipun peran PHI sangat vital, terdapat sejumlah hambatan yang sering dihadapi dalam penyelesaian sengketa PHK sepihak, salah satunya adalah lamanya proses yang berlangsung di peradilan hubungan industrial. Durasi yang panjang ini dapat memengaruhi kondisi finansial pekerja yang kehilangan penghasilan selama proses persidangan. Biaya peradilan walaupun relative lebih murah dibandingkan peradilan umum akan tetapi biaya peradilan tetap menjadi tantangan bagi pekerja yang sudah kehilangan pekerjaan. Dan kurangnya pemahaman pekerja dalam memahami hak-hak mereka dalam proses pemutusan hak kerja, sehingga sering kali hak-hak tersebut tidak dituntut dengan benar. Sementara adanya ketimpangan kekuatan antara buruh dan pengusaha dalam akses pendampingan hukum juga membuat posisi buruh kurang menguntungkan. Meskipun biaya peradilan di PHI relatif lebih terjangkau dibandingkan dengan peradilan umum, tetap saja biaya tersebut menjadi tantangan bagi pekerja yang telah kehilangan pekerjaan. Selain itu, kurangnya pemahaman pekerja mengenai hak-hak mereka dalam proses pemutusan hubungan kerja sering kali menyebabkan hak-hak tersebut tidak dituntut dengan benar. Di sisi lain, ketimpangan kekuatan antara buruh dan pengusaha dalam akses pendampingan hukum juga membuat posisi buruh menjadi kurang menguntungkan.

Dampak Pelaksanaan Putusan Hubungan Industrial terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Buruh yang di PHK

Dasar pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimulai dengan adanya Perjanjian Kerja yang ditandatangani oleh kedua pihak. Hubungan antara pekerja dan perusahaan bersifat saling menguntungkan, di mana pekerja membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sementara perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk mendukung operasionalnya. Masalah antara pengusaha dan pekerja dapat muncul dalam hubungan kerja, baik yang sederhana maupun rumit, dan dapat diselesaikan melalui pendekatan kekeluargaan atau jalur hukum. Bagi pekerja, PHK berarti kehilangan sumber pendapatan mereka, yang menjadi awal dari kesulitan akibat kehilangan pekerjaan dan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Oleh karena itu, kedua belah pihak perlu berupaya untuk menghindari terjadinya PHK agar perusahaan tetap berjalan dengan lancar, Hubungan kerja terjalin antara pekerja dan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja, di mana pekerja sepakat untuk bekerja dengan imbalan upah, sementara pengusaha berjanji untuk mempekerjakan pekerja dan membayar upah sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat.⁷ Di Dalam hubungan kerja,

⁷ Rudi Febrianto Wibowo, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak" Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Vol. 3 No.1, (Tahun 2021), halaman 109-120.



subjeknya yaitu pengusaha dan pekerja/buruh. Menurut Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, "hubungan kerja adalah hubungan yang terbentuk antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang melibatkan unsur pekerjaan, pemberian upah, dan perintah dari pengusaha". Unsur-unsur dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja diatur dalam Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa hubungan kerja selalu melibatkan perjanjian kerja yang mengaturnya.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah isu yang rumit dengan dampak yang signifikan terhadap kondisi sosial dan ekonomi buruh yang terdampak. Dampak dari putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) terhadap buruh yang di-PHK sangat mempengaruhi aspek sosial dan ekonomi mereka. Ketika pengadilan memutuskan agar perusahaan mempekerjakan kembali buruh yang di-PHK atau memberikan kompensasi, sering kali ada hambatan dalam pelaksanaan putusan tersebut. Sebagian pengusaha mungkin mengabaikan putusan pengadilan, yang berakibat buruk bagi kesejahteraan buruh yang telah kehilangan penghasilan. Ketidapatuhan ini dapat memperpanjang ketidakpastian finansial buruh dan keluarganya serta menambah beban psikologis akibat ketidakjelasan status pekerjaan mereka. Secara hukum, Pengadilan Hubungan Industrial memiliki wewenang untuk memerintahkan perusahaan mempekerjakan kembali buruh yang di-PHK atau memberikan pesangon sesuai ketentuan yang ada. Namun, dalam beberapa situasi, perusahaan seringkali menunda atau mencoba menghindari kewajiban tersebut, dengan menggunakan alasan teknis atau keterbatasan finansial. Ketidapatuhan terhadap putusan ini seringkali memaksa buruh untuk mencari langkah hukum tambahan agar keputusan tersebut dapat dilaksanakan, yang tentu membutuhkan waktu dan biaya lebih. Selain itu, kondisi ekonomi yang tidak stabil dan dampak globalisasi memperburuk situasi, karena meningkatkan kemungkinan terjadinya PHK massal. Buruh yang mengalami PHK menghadapi tantangan sosial dan ekonomi yang signifikan, seperti hilangnya sumber pendapatan utama, kesulitan dalam memenuhi kebutuhan dasar, dan hambatan dalam menemukan pekerjaan baru di tengah kompetisi yang ketat. Sebagai hasilnya, buruh yang terdampak PHK seringkali mengalami penurunan kualitas hidup, bahkan terpaksa mengandalkan bantuan dari pemerintah atau organisasi sosial lainnya.

1. Dampak Ekonomi:

- a. Pengangguran dan Kemiskinan: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sering kali menyebabkan lonjakan angka pengangguran. Data terbaru menunjukkan bahwa gelombang PHK massal telah mengakibatkan lebih dari 43.000 pekerja kehilangan pekerjaan, yang berpotensi meningkatkan tingkat kemiskinan dalam masyarakat. Peningkatan angka pengangguran ini juga memberikan dampak terhadap menurunnya daya beli masyarakat, yang pada akhirnya memperburuk keadaan ekonomi secara keseluruhan.
- b. Kehilangan Pendapatan: Buruh yang mengalami PHK sering kali kehilangan penghasilan yang signifikan, yang berdampak pada kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga. Studi menunjukkan bahwa kehilangan pendapatan ini dapat menimbulkan konsekuensi jangka panjang terhadap kesejahteraan ekonomi buruh dan anggota keluarganya.
- c. Dampak pada Penerimaan Pajak: Meskipun PHK dapat menurunkan pendapatan individu, ada pengaruh positif terhadap penerimaan pajak dari sektor tertentu. Misalnya, penerimaan pajak penghasilan mengalami peningkatan meskipun terjadi PHK massal, menunjukkan adanya pergeseran dalam struktur ekonomi.

2. Dampak Sosial:

- a. Kesehatan Mental: Buruh yang mengalami PHK sering kali menghadapi stres dan kecemasan akibat ketidakpastian finansial serta hilangnya identitas terkait pekerjaan.



Penelitian menunjukkan bahwa dampak psikologis dari PHK dapat merusak kesehatan mental dan meningkatkan beban sosial di masyarakat.

- b. Kriminalitas: Lonjakan angka pengangguran yang diakibatkan oleh PHK sering kali seiring dengan peningkatan angka kriminalitas. Ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan hidup dapat memicu individu untuk terlibat dalam tindakan ilegal sebagai cara untuk bertahan hidup.
- c. Reaksi Sosial: Pada beberapa kesempatan, PHK dapat memicu reaksi sosial seperti unjuk rasa atau aksi mogok dari buruh yang merasa dirugikan. Hal ini mencerminkan adanya ketegangan antara pekerja dan pengusaha, serta menunjukkan pentingnya adanya dialog yang konstruktif untuk menyelesaikan perselisihan dalam hubungan industrial.⁸

KESIMPULAN

Dengan demikian, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) memiliki peran penting dalam memastikan hak-hak pekerja yang terkena PHK dipenuhi, termasuk pesangon dan uang penghargaan masa kerja, dan kompensasi lainnya yang diatur oleh perundang-undangan. Melalui proses peradilan, PHI menyediakan jalur penyelesaian sengketa yang adil, mulai dari mediasi hingga putusan pengadilan. Prosedur yang diterapkan mencakup penyelesaian perselisihan di luar pengadilan melalui mediasi atau konsiliasi, serta jalur litigasi apabila mediasi tidak berhasil. Dalam implementasinya, PHI juga mengedepankan prinsip kecepatan dan transparansi untuk memastikan keadilan yang efektif dan efisien bagi pekerja yang dikenakan PHK. Meskipun ada tantangan, seperti durasi proses atau hambatan administratif, mekanisme dan prosedur PHI secara keseluruhan berusaha untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja yang di-PHK dapat dipenuhi dengan layak sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku. Pelaksanaan putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) memberikan dampak besar terhadap kondisi sosial ekonomi buruh yang di-PHK. Di satu sisi, keputusan PHI yang memastikan pembayaran pesangon, uang penghargaan masa kerja, atau kompensasi lainnya dapat membantu buruh yang di-PHK untuk mencukupi kebutuhan ekonomi mereka sementara waktu, serta menjaga stabilitas sosial dalam jangka pendek. Putusan tersebut memberikan perlindungan hukum serta kejelasan mengenai hak-hak yang diterima buruh, yang dapat membantu mengurangi tekanan finansial dan memberi kesempatan bagi buruh untuk beralih ke pekerjaan baru. Namun, meskipun ada dampak positif tersebut, seringkali terdapat kendala dalam penerapan putusan, seperti keterlambatan dalam pembayaran atau ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban finansial yang telah ditetapkan. Akibatnya, buruh yang terkena PHK dapat tetap mengalami ketidakstabilan ekonomi, penurunan daya beli, dan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan dasar mereka. Secara sosial, kondisi ini juga bisa mempengaruhi kesejahteraan keluarga dan kesehatan mental buruh, terutama jika proses pemenuhan hak-hak mereka berlangsung lambat. Oleh karena itu, efektivitas pelaksanaan putusan PHI sangat berperan penting dalam menentukan dampak sosial ekonomi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari Yuliasuti, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading*;
D Salih, 2021 *Meningkatkan Partisipasi Pekerja dalam Pembuatan Kebijakan*, Jakarta; Kajian Hubungan Industrial
- Devita, S.M., & Ayu, F.W, *Analisis Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Ditinjau dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*; Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol. 2 No.5, tahun 2021 halaman 420-421.

⁸Rahmad L, "Meningkatkan Kesadaran Hukum di Dunia Kerja". Penerbitan Hukum (jakarta;2010)hlm. 7



- Haryanto, A. W, *Pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial*; Jurnal implementasi putusan PHI dan kekuatan hukum eksekutorialnya, yang penting dalam memastikan buruh mendapatkan haknya setelah PHK Vol. 2 No. 2, Tahun 1983 jurnal Ketenagakerjaan Vol. 16 No. 2 Juli–Desember tahun 2021
- J Smith. 2021, *Perusahaan Multinasional dan Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta; Jurnal Hukum Ketenagakerjaan
- L Rahmad, 2021, *Meningkatkan Kesadaran Hukum di Dunia Kerja*. Jakarta; Penerbitan Hukum
- Nikodemus Maringan, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.*;Jurnal Hukum Legal Opinion, vol 3 no 3, tahun 2015
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit
- R Marbun, 2010, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Indonesia; Visimedia.
- Rudi Febrianto Wibowo, *Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak*; Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Vol. 3 No.1, Tahun 2021, halaman 109-120.
- Santoso Imam Budi, 2024, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada - Rajawali Pers.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,