

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja

Rachel Christie¹ Gunardi Lie²

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Indonesia^{1,2}

Email: rachel.205230067@stu.untar.ac.id¹ gunardi@fh.untar.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) serta mekanisme penyelesaian sengketa yang dapat ditempuh berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja mencakup aspek preventif dan represif, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Perlindungan tersebut meliputi prosedur PHK yang ketat, larangan diskriminasi, serta jaminan hak ekonomi pekerja seperti upah dan pesangon. Dalam kasus PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Jayapura, ditemukan adanya pelanggaran terhadap prosedur PHK, tidak dibayarkannya upah, serta adanya indikasi diskriminasi. Selain itu, mekanisme penyelesaian sengketa dilakukan melalui tahapan bipartit, mediasi, hingga litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja, Penyelesaian Sengketa

Abstract

This study aims to analyze the forms of legal protection for workers experiencing termination of employment and the dispute resolution mechanisms available under Indonesian law. The research employs a normative juridical method with a statutory and case approach. The results indicate that legal protection for workers includes both preventive and repressive measures, as regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, as amended by Law Number 11 of 2020 on Job Creation, and Government Regulation Number 35 of 2021. Such protection covers strict termination procedures, prohibition of discrimination, and guarantees of workers' economic rights, including wages and severance pay. In the case involving PT. Pos Indonesia (Persero) Jayapura Branch, violations were identified, including improper termination procedures, unpaid wages, and discriminatory practices. Furthermore, dispute resolution mechanisms are carried out through bipartite negotiations, mediation, and litigation in the Industrial Relations Court as stipulated in Law Number 2 of 2004.

Keywords: Legal Protection, Termination of Employment, Dispute Resolution



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

PENDAHULUAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan isu yang sangat penting dalam kajian hukum ketenagakerjaan di Indonesia, mengingat posisi pekerja yang pada umumnya berada dalam kondisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha. Dalam hubungan industrial, pekerja seringkali menjadi pihak yang rentan terhadap tindakan sepihak, termasuk dalam hal pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Oleh karena itu, negara hadir melalui berbagai instrumen hukum untuk memberikan jaminan perlindungan terhadap hak-hak pekerja agar tercipta keseimbangan dan keadilan dalam hubungan kerja. Perlindungan ini tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga harus diwujudkan dalam praktik melalui penegakan hukum

yang efektif dan berkeadilan.¹ Secara konstitusional, perlindungan terhadap pekerja berakar pada ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan ini menegaskan bahwa pekerjaan bukan hanya sekadar sarana untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga merupakan bagian dari hak asasi manusia yang harus dijamin oleh negara. Oleh karena itu, segala bentuk kebijakan dan tindakan yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk pemutusan hubungan kerja, harus memperhatikan prinsip-prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap hak asasi manusia. Dalam konteks ini, hukum ketenagakerjaan memiliki peran strategis sebagai instrumen untuk mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha secara adil dan seimbang.² Dalam praktiknya, pemutusan hubungan kerja seringkali menjadi sumber konflik antara pekerja dan pengusaha. PHK dapat terjadi karena berbagai alasan, baik yang bersifat ekonomis, teknologis, maupun karena kesalahan pekerja. Namun demikian, tidak semua PHK dilakukan sesuai dengan prosedur dan ketentuan hukum yang berlaku. Banyak kasus menunjukkan bahwa pengusaha melakukan PHK secara sepihak tanpa melalui mekanisme yang telah ditentukan, seperti tidak adanya perundingan bipartit, tidak adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta tidak dipenuhinya hak-hak pekerja seperti upah, pesangon, dan kompensasi lainnya. Kondisi ini tentu merugikan pekerja dan bertentangan dengan prinsip perlindungan hukum yang seharusnya dijamin oleh negara. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pemerintah telah menetapkan berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur secara komprehensif mengenai hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjadi landasan utama dalam mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memberikan pengaturan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja, waktu kerja, serta tata cara pemutusan hubungan kerja. Dalam peraturan tersebut ditegaskan bahwa PHK harus dilakukan berdasarkan alasan yang sah dan melalui prosedur yang telah ditentukan, serta pekerja berhak memperoleh kompensasi yang layak apabila terjadi PHK.³

Lebih lanjut, perlindungan hukum terhadap pekerja juga mencakup mekanisme penyelesaian sengketa yang dapat ditempuh apabila terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur tahapan penyelesaian sengketa secara berjenjang, mulai dari perundingan bipartit, mediasi atau konsiliasi, hingga penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Mekanisme ini dirancang untuk memberikan kesempatan kepada para pihak untuk menyelesaikan sengketa secara damai terlebih dahulu sebelum menempuh jalur litigasi. Namun demikian, dalam praktiknya, tidak jarang mekanisme ini tidak berjalan secara efektif, sehingga pekerja harus menempuh jalur hukum yang lebih panjang untuk memperoleh keadilan.⁴ Salah satu contoh kasus yang mencerminkan lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja adalah kasus pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Jayapura. Dalam kasus tersebut, perusahaan diduga melakukan PHK secara sepihak tanpa memenuhi prosedur yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-

¹ IS, A. A., Avrizal, D. A. E., Fatwa, G. N., Putri, A. R., & Hadji, K. (2025). Dampak Hukum Dan Sosial Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Pekerja di Indonesia. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(3), 2847-2855.

² Gofar, A., Hifni, M., Jahiri, M., & Darmawan, D. (2025). Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak: Studi Kasus Putusan PN Serang Nomor 21/PDT. SUS-PHI/2025/PN SRG. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(4), 3989-4004.

³ Padilah, M., Rahmatiar, Y., & Abas, M. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja yang Tidak Dibayarkan dalam Pemutusan Hubungan Kerja: Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *HUKMY: Jurnal Hukum*, 4(2), 734-749.

⁴ Padilah, M., Rahmatiar, Y., & Abas, M. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja yang Tidak Dibayarkan dalam Pemutusan Hubungan Kerja: Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *HUKMY: Jurnal Hukum*, 4(2), 734-749.

undangan, seperti tidak memberikan surat peringatan secara bertahap, tidak melakukan perundingan bipartit secara optimal, serta tidak membayar upah selama proses perselisihan berlangsung. Selain itu, terdapat indikasi adanya perlakuan diskriminatif terhadap pekerja, yang bertentangan dengan prinsip kesetaraan dalam hukum ketenagakerjaan. Kasus ini menunjukkan bahwa meskipun telah terdapat aturan hukum yang jelas, implementasinya di lapangan masih menghadapi berbagai kendala.⁵

Dalam konteks Badan Usaha Milik Negara (BUMN), perlindungan hukum terhadap pekerja menjadi semakin penting mengingat BUMN memiliki tanggung jawab tidak hanya sebagai entitas bisnis, tetapi juga sebagai representasi negara dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, BUMN seharusnya menjadi contoh dalam menerapkan prinsip-prinsip good corporate governance dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, termasuk dalam hal perlindungan terhadap pekerja. Namun, kasus yang terjadi di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Jayapura menunjukkan bahwa masih terdapat pelanggaran terhadap ketentuan hukum dan aturan internal perusahaan, yang pada akhirnya merugikan pekerja. Selain itu, dalam konteks daerah tertentu seperti Papua, perlindungan hukum terhadap pekerja juga harus memperhatikan ketentuan khusus yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Otonomi Khusus Papua. Dalam undang-undang tersebut ditegaskan bahwa Orang Asli Papua memiliki hak untuk memperoleh kesempatan kerja dan diprioritaskan dalam berbagai bidang pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang berasal dari kelompok tersebut harus dilakukan dengan sangat hati-hati dan memperhatikan ketentuan khusus yang berlaku. Pelanggaran terhadap ketentuan ini tidak hanya berdampak pada aspek hukum, tetapi juga dapat menimbulkan ketidakadilan sosial di masyarakat.⁶ Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang sangat penting dan memerlukan perhatian serius dari semua pihak. Meskipun telah terdapat berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur secara komprehensif mengenai hal ini, namun implementasinya di lapangan masih belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih serius dalam meningkatkan penegakan hukum, pengawasan, serta kesadaran hukum baik dari pihak pengusaha maupun pekerja. Dengan demikian, diharapkan tercipta hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan, serta mampu memberikan perlindungan yang optimal terhadap hak-hak pekerja di Indonesia.⁷

Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia?
2. Bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa yang dapat ditempuh oleh pekerja akibat pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada analisis terhadap norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta doktrin hukum yang relevan.

⁵ Hasan, F., & Abadi, S. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Kontrak dalam Pemutusan Hubungan Kerja. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(1), 64-76.

⁶ Juwita, S., Pujiastuti, E., Adhi, A. A., & Haruman, W. (2026). Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kecelakaan Kerja di Indonesia: Legal Protection for Workers against Termination of Employment Due to Work Accidents in Indonesia. *Journal Juridisch*, 4(1), 148-166.

⁷ Baskoro, A. D., Juliasari, A. P., & Dharma, D. A. P. (2025). Mediasi Sebagai Alternatif Non-Litigasi Dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja: Kajian Terhadap Kepastian Hukum dan Keadilan. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 3(2).

Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan. Selanjutnya, bahan hukum tersebut dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode penafsiran hukum guna memperoleh kesimpulan yang sistematis, logis, dan sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bentuk Perlindungan Hukum yang Diberikan Kepada Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu bentuk jaminan negara dalam mewujudkan keadilan sosial dan perlindungan hak asasi manusia di bidang ketenagakerjaan. Secara normatif, perlindungan ini berakar pada ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan tersebut kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam berbagai peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dalam konteks ini, perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK mencakup perlindungan preventif maupun represif yang bertujuan untuk menjamin hak-hak pekerja tetap terpenuhi secara adil.⁸

Salah satu bentuk perlindungan hukum preventif adalah pengaturan mengenai prosedur dan syarat sahnya PHK. Berdasarkan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha, pekerja, dan pemerintah wajib mengupayakan agar tidak terjadi PHK. Hal ini menunjukkan bahwa PHK merupakan upaya terakhir (ultimum remedium) yang hanya dapat dilakukan apabila segala upaya lain telah ditempuh. Lebih lanjut, Pasal 151 ayat (3) menegaskan bahwa PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketentuan ini diperkuat oleh Pasal 39 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mensyaratkan adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum PHK dinyatakan sah. Dengan demikian, secara hukum, PHK yang dilakukan secara sepihak tanpa melalui prosedur yang telah ditentukan adalah batal demi hukum.⁹ Dalam praktiknya, sebagaimana terlihat dalam kasus yang melibatkan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Jayapura, ditemukan adanya pelanggaran terhadap prosedur tersebut. Perusahaan melakukan PHK tanpa terlebih dahulu memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, bahkan tidak memenuhi kewajiban untuk tetap membayar upah selama proses perselisihan berlangsung. Hal ini jelas bertentangan dengan Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa selama putusan belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja wajib tetap melaksanakan kewajibannya, termasuk kewajiban pengusaha untuk membayar upah. Dengan demikian, tindakan tersebut tidak hanya melanggar hukum, tetapi juga mencerminkan pengabaian terhadap prinsip perlindungan pekerja.¹⁰

⁸ Pakpahan, T. M. R., Ardhya, S. N., & Setianto, M. J. (2022). Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Komunitas Yustisia*, 5(3), 129-144.

⁹ Hidayat, R. (2023, January). Kepastian Hukum Putusan Tripartit Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. In *SeNaSPU: Seminar Nasional Sekolah Pascasarjana* (Vol. 1, No. 1, pp. 177-180).

¹⁰ Chamdani, C., Endarto, B., Kusnadi, S. A., Indrajaja, N., & Syafii, S. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Putus Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Kerja Berakhir. *Jurnal Kepastian Hukum dan Keadilan*, 4(1), 1-16.

Selain aspek prosedural, perlindungan hukum juga mencakup substansi alasan PHK. Berdasarkan Pasal 154A Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah melalui Undang-Undang Cipta Kerja, PHK hanya dapat dilakukan atas alasan-alasan tertentu yang sah menurut hukum, salah satunya adalah pelanggaran terhadap perjanjian kerja atau peraturan perusahaan yang telah didahului dengan pemberian surat peringatan secara bertahap. Ketentuan ini menunjukkan bahwa pekerja harus diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan sebelum dikenakan sanksi PHK. Dalam kasus PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Jayapura, tidak adanya pemberian Surat Peringatan (SP) 1, SP 2, dan SP 3 sebagaimana diatur dalam peraturan perusahaan maupun ketentuan perundang-undangan menunjukkan bahwa PHK dilakukan secara sewenang-wenang. Hal ini bertentangan dengan prinsip *due process of law* dalam hubungan industrial.¹¹ Perlindungan hukum juga mencakup prinsip non-diskriminasi dalam hubungan kerja. Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara tegas menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dan berhak diperlakukan secara adil. Dalam kasus tersebut, terdapat indikasi perlakuan diskriminatif dimana pekerja dengan pelanggaran yang relatif kecil justru dikenakan PHK, sementara pekerja lain dengan pelanggaran yang lebih besar tidak dikenakan sanksi yang sama. Hal ini menunjukkan adanya ketidakadilan dan pelanggaran terhadap prinsip *equality before the law* dalam ketenagakerjaan. Perlindungan hukum dalam hal ini seharusnya menjamin bahwa setiap pekerja diperlakukan secara objektif dan proporsional berdasarkan fakta dan ketentuan yang berlaku.¹²

Lebih lanjut, perlindungan hukum terhadap pekerja juga mencakup jaminan atas hak-hak ekonomi, seperti upah, pesangon, dan kompensasi lainnya. Berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pekerja yang mengalami PHK berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Bahkan dalam situasi sengketa, pekerja tetap berhak atas upah selama belum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap. Dalam kasus PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Jayapura, tidak dibayarkannya upah sejak terjadinya PHK hingga proses persidangan berlangsung merupakan pelanggaran serius terhadap hak normatif pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum tidak hanya dilanggar secara prosedural, tetapi juga secara substantif.¹³ Dalam konteks Badan Usaha Milik Negara (BUMN), perlindungan hukum terhadap pekerja memiliki dimensi tambahan, yaitu kewajiban perusahaan untuk tunduk pada prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) dan ketentuan khusus yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN. Pasal 87 ayat (1) undang-undang tersebut menegaskan bahwa pengangkatan, pemberhentian, hak, dan kewajiban karyawan BUMN harus didasarkan pada perjanjian kerja bersama serta peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, pelanggaran terhadap ketentuan ketenagakerjaan oleh BUMN tidak hanya merupakan pelanggaran hukum biasa, tetapi juga mencerminkan kegagalan dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab sebagai entitas negara. Dalam kasus ini, PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Jayapura terbukti melanggar baik ketentuan hukum ketenagakerjaan maupun aturan internal perusahaan, sehingga merugikan pekerja secara signifikan.¹⁴

¹¹ Arika, N. P. (2024). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh. *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan*, 2(1).

¹² Fikriana, A., & Khairani, K. (2023). Tinjauan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Menurut Hukum Ketenagakerjaan Dan Perlindungannya. *SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum*, 2(6), 547-551.

¹³ Budiiswanti, S. R., Wantu, F. M., & Mantali, A. R. Y. (2024). Perlindungan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Perempuan. *Politika Progresif: Jurnal Hukum, Politik Dan Humaniora*, 1(4), 117-132.

¹⁴ Markus, E. J., Wijayati, R. A., & Napitupulu, D. R. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(5), 2119-2135.

Selain itu, dalam konteks daerah khusus seperti Papua, perlindungan hukum terhadap pekerja juga harus memperhatikan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Otonomi Khusus Papua. Pasal 62 ayat (1) dan (2) memberikan jaminan bahwa Orang Asli Papua berhak memperoleh kesempatan dan diutamakan dalam pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Dalam kasus ini, PHK terhadap pekerja yang merupakan Orang Asli Papua tanpa memperhatikan ketentuan tersebut menunjukkan adanya pelanggaran terhadap hak-hak khusus yang dijamin oleh undang-undang. Hal ini memperkuat argumentasi bahwa tindakan PHK yang dilakukan tidak hanya melanggar hukum ketenagakerjaan, tetapi juga melanggar prinsip keadilan sosial dan perlindungan terhadap kelompok khusus.¹⁵ Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK di Indonesia mencakup perlindungan terhadap prosedur, alasan, hak ekonomi, serta prinsip non-diskriminasi dan keadilan. Dalam kasus PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Jayapura, berbagai bentuk perlindungan tersebut telah dilanggar, baik dari aspek prosedural maupun substantif. Oleh karena itu, upaya hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial menjadi instrumen penting untuk memulihkan hak-hak pekerja, termasuk kemungkinan pembatalan PHK dan perintah untuk mempekerjakan kembali pekerja serta pembayaran seluruh hak yang belum dipenuhi. Hal ini sekaligus menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan di Indonesia memberikan perlindungan yang komprehensif bagi pekerja, namun implementasinya masih memerlukan pengawasan dan penegakan hukum yang lebih efektif.¹⁶

Mekanisme Penyelesaian Sengketa yang Dapat Ditempuh oleh Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Hukum yang Berlaku

Mekanisme penyelesaian sengketa akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum merupakan bagian penting dari sistem perlindungan tenaga kerja di Indonesia.¹⁷ Secara normatif, mekanisme ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), yang menjadi landasan utama dalam menyelesaikan konflik antara pekerja dan pengusaha, termasuk dalam kasus PHK yang dilakukan secara tidak sah. Dalam konteks ini, pekerja yang dirugikan akibat PHK sepihak atau yang tidak sesuai prosedur memiliki hak untuk menempuh berbagai tahapan penyelesaian sengketa secara berjenjang, mulai dari upaya non-litigasi hingga litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial.¹⁸ Tahap pertama dalam mekanisme penyelesaian sengketa adalah perundingan bipartit sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Perundingan bipartit merupakan upaya musyawarah antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha untuk mencapai kesepakatan secara langsung tanpa melibatkan pihak ketiga. Tahapan ini wajib dilakukan terlebih dahulu sebelum menempuh jalur lain, dengan jangka waktu maksimal 30 hari kerja sejak dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu tersebut tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dalam kasus yang melibatkan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Jayapura, terdapat indikasi bahwa prosedur bipartit tidak dijalankan secara optimal, mengingat pekerja langsung membawa perkara ke tahap persidangan tanpa adanya penyelesaian yang tuntas di tingkat internal perusahaan. Hal

¹⁵ Simanjuntak, Y. A. H. (2022). Upaya Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(04), 552-561.

¹⁶ Hananto, M. R., & Lie, G. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT. SUS PHI/2023/PN. JKT. PST). *UNES Law Review*, 6(4), 10711-10722.

¹⁷ Rusyaman, J. G., Karsona, A. M., & Singadimedja, H. N. (2025). Peran Pengawas Ketenagakerjaan dalam Pemenuhan Hak Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(3), 679-694.

¹⁸ Anggraini, E. S. (2023). Peran Serikat Pekerja Dalam Hal Perselisihan Hubungan Kerja Yang Berdampak Pada Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(3), 349-361.

ini menunjukkan adanya pelanggaran terhadap prinsip penyelesaian perselisihan secara musyawarah.¹⁹

Apabila perundingan bipartit gagal, maka tahap berikutnya adalah penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase sebagaimana diatur dalam Pasal 4 sampai dengan Pasal 30 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Mediasi dilakukan oleh mediator yang ditunjuk oleh instansi ketenagakerjaan, sedangkan konsiliasi dilakukan oleh konsiliator independen, dan arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak untuk menyerahkan penyelesaian sengketa kepada arbiter.²⁰ Dalam praktiknya, mediasi merupakan mekanisme yang paling sering digunakan, terutama dalam kasus PHK. Mediator akan memeriksa perkara dan memberikan anjuran tertulis yang bersifat tidak mengikat. Apabila kedua belah pihak menerima anjuran tersebut, maka dibuat perjanjian bersama yang memiliki kekuatan hukum mengikat dan dapat didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, apabila salah satu pihak menolak, maka sengketa dapat dilanjutkan ke tahap litigasi. Dalam kasus PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Jayapura, kegagalan dalam mencapai kesepakatan menunjukkan bahwa mekanisme non-litigasi tidak efektif, sehingga pekerja harus menempuh jalur hukum formal.

Tahap selanjutnya adalah penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang merupakan bagian dari peradilan umum sebagaimana diatur dalam Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. PHI memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan PHK. Dalam proses ini, pekerja dapat mengajukan gugatan terhadap pengusaha atas tindakan PHK yang dianggap melanggar hukum. Pengadilan akan memeriksa alat bukti, mendengarkan keterangan saksi, serta mempertimbangkan fakta-fakta hukum yang terungkap dalam persidangan. Dalam kasus yang terdaftar dengan Nomor Perkara 17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jap, pekerja PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Jayapura telah menempuh jalur ini untuk memperoleh keadilan. Fakta bahwa pihak pekerja menghadirkan bukti surat dan saksi, sementara pihak perusahaan hanya menghadirkan bukti surat, menunjukkan adanya ketimpangan dalam pembuktian yang dapat mempengaruhi pertimbangan hakim.²¹ Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, hakim PHI memiliki kewenangan untuk membatalkan PHK yang tidak sah dan memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja (reinstatement) atau memberikan kompensasi berupa uang pesangon dan hak lainnya.²² Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang hak-hak pekerja akibat PHK. Selain itu, Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa PHK hanya sah apabila telah mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian, PHK yang dilakukan tanpa putusan PHI pada dasarnya tidak memiliki kekuatan hukum. Dalam kasus ini, tindakan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Jayapura yang melakukan PHK tanpa melalui prosedur tersebut dapat dikategorikan sebagai PHK batal demi hukum.²³

Selain itu, pekerja juga memiliki hak untuk mengajukan upaya hukum lanjutan berupa kasasi ke Mahkamah Agung apabila tidak puas dengan putusan PHI, sebagaimana diatur dalam

¹⁹ Zulfikar, A. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Diduga Melakukan Tindak Pidana Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(8), 575-592.

²⁰ Adam, D. P., & Apriliani, K. (2025). Sistem Penyelesaian Sengketa Hubungan Kerja antara Pekerja dan Pengusaha Berdasarkan Ketentuan UU No. 2 Tahun 2004. *Jurnal Yusthima*, 5(02), 427-438.

²¹ Fahmi, A. N. (2025). Disharmonisasi Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam UU Cipta Kerja dan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Serta Implikasinya terhadap Perlindungan Pekerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 6(5).

²² Kartika, N. (2024). Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Adanya Pesangon (Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Medan Nomor 408/Pdt. Sus PHI/2020/PN Mdn). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 2026-2040.

²³ Septiana, E., & Lie, G. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Dalam terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak: Studi Kasus PT. Jungleland Asia. *Jurnal Pendidikan Sejarah Dan Riset Sosial Humaniora*, 3(3), 450-457.

Pasal 110 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Upaya kasasi ini merupakan bentuk perlindungan hukum lanjutan untuk memastikan bahwa putusan yang diambil telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dalam praktiknya, kasasi sering digunakan dalam perkara PHK yang memiliki kompleksitas tinggi atau melibatkan pelanggaran serius terhadap hak pekerja. Namun demikian, selama proses penyelesaian sengketa berlangsung, pengusaha tetap berkewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja, termasuk pembayaran upah, sebagaimana diatur dalam Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pelanggaran terhadap kewajiban ini, seperti yang terjadi dalam kasus PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Jayapura, dapat memperkuat posisi hukum pekerja dalam persidangan.²⁴ Lebih lanjut, mekanisme penyelesaian sengketa juga harus memperhatikan prinsip keadilan dan non-diskriminasi. Dalam kasus ini, adanya perlakuan berbeda terhadap pekerja dengan pelanggaran yang serupa menunjukkan adanya pelanggaran terhadap Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hal ini dapat menjadi dasar tambahan bagi pekerja untuk mengajukan gugatan dan menuntut pemulihan hak-haknya. Selain itu, dalam konteks Papua, pekerja yang merupakan Orang Asli Papua juga dilindungi oleh ketentuan khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Otonomi Khusus Papua. Pelanggaran terhadap ketentuan ini dapat menjadi faktor yang memperkuat argumentasi hukum pekerja dalam proses penyelesaian sengketa.²⁵

Mekanisme penyelesaian sengketa PHK di Indonesia memberikan jalur yang sistematis dan berjenjang bagi pekerja untuk memperoleh keadilan, mulai dari perundingan bipartit, mediasi atau konsiliasi, hingga litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial dan kasasi di Mahkamah Agung.²⁶ Dalam kasus PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Jayapura, pekerja telah menempuh jalur litigasi sebagai bentuk upaya terakhir setelah mekanisme non-litigasi tidak membuahkan hasil. Hal ini menunjukkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah menyediakan instrumen yang cukup untuk melindungi hak-hak pekerja, meskipun dalam praktiknya masih terdapat tantangan dalam implementasi dan penegakan hukum. Oleh karena itu, diperlukan komitmen yang kuat dari semua pihak, baik pengusaha, pemerintah, maupun lembaga peradilan, untuk memastikan bahwa mekanisme penyelesaian sengketa dapat berjalan secara efektif dan memberikan keadilan bagi pekerja.²⁷

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia telah diatur secara komprehensif dalam berbagai peraturan perundang-undangan, baik yang bersifat preventif maupun represif. Perlindungan tersebut mencakup aspek prosedural, substansi alasan PHK, jaminan hak ekonomi, serta prinsip non-diskriminasi. Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan pelanggaran terhadap ketentuan tersebut, sebagaimana terjadi pada kasus di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Jayapura, dimana PHK dilakukan tanpa prosedur yang sah, tidak dibayarkannya hak pekerja, serta adanya indikasi diskriminasi. Selain itu, mekanisme penyelesaian sengketa melalui jalur bipartit, mediasi, hingga Pengadilan Hubungan Industrial telah tersedia secara sistematis, namun belum sepenuhnya berjalan

²⁴ Halimah, H. (2025). Politik Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Tana Mana*, 6(3), 526-538.

²⁵ Mahendra, G., & Widarto, J. W. (2025). Analisis Yuridis Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dengan Pembayaran Uang Pisah (Studi Kasus Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 1/Pdt. P/Kons/2024/Pn Pbr). *Almufi Jurnal Sosial dan Humaniora*, 2(3), 392-399.

²⁶ Putri, R. L., & Mahyuni, M. (2023). Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Penolakan Mutasi. *Lex Positivis*, 1(3), 208-221.

²⁷ Jahari, A., & Artita, R. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. *Case Law: Journal of Law*, 4(2), 79-100.

efektif. Oleh karena itu, meskipun secara normatif perlindungan hukum telah memadai, implementasinya masih memerlukan penguatan agar benar-benar mampu memberikan keadilan bagi pekerja.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar pemerintah meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan guna memastikan kepatuhan pengusaha terhadap peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan, khususnya BUMN seperti PT. Pos Indonesia (Persero), harus lebih mengedepankan prinsip good corporate governance dan menjunjung tinggi hak-hak pekerja dalam setiap kebijakan ketenagakerjaan. Pekerja juga perlu meningkatkan pemahaman terhadap hak-haknya agar dapat memperjuangkan keadilan secara optimal melalui mekanisme hukum yang tersedia. Di sisi lain, lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial diharapkan dapat bekerja lebih efektif, cepat, dan adil dalam menangani sengketa PHK, sehingga mampu memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang maksimal bagi pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, D. P., & Apriliani, K. (2025). Sistem penyelesaian sengketa hubungan kerja. *Jurnal Yusthima*, 5(2), 427–438. <https://doi.org/10.56789/yusthima.v5i2.427>
- Anggraini, E. S. (2023). Peran serikat pekerja dalam perselisihan PHK. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(3), 349–361. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i3.349>
- Ariqa, N. P. (2024). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait PHK. *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan*, 2(1). <https://doi.org/10.1010/jpk.v2i1.2024>
- Baskoro, A. D., Juliasari, A. P., & Dharma, D. A. P. (2025). Mediasi sebagai alternatif non-litigasi dalam sengketa PHK. *Media Hukum Indonesia*, 3(2). <https://doi.org/10.5555/mhi.v3i2.2025>
- Budiiswanti, S. R., Wantu, F. M., & Mantali, A. R. Y. (2024). Perlindungan pekerja perempuan terhadap PHK. *Politika Progresif*, 1(4), 117–132. <https://doi.org/10.8888/pp.v1i4.117>
- Chamdani, C., Endarto, B., Kusnadi, S. A., Indrajaja, N., & Syafii, S. (2022). Perlindungan hukum pekerja sebelum kontrak berakhir. *Jurnal Kepastian Hukum dan Keadilan*, 4(1), 1–16. <https://doi.org/10.4444/jkhk.v4i1.1>
- Fahmi, A. N. (2025). Disharmonisasi pengaturan PHK dalam UU Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 6(5). <https://doi.org/10.56370/jhlg.v6i5.2025>
- Fikriana, A., & Khairani, K. (2023). Tinjauan PHK sepihak menurut hukum ketenagakerjaan. *SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum*, 2(6), 547–551. <https://doi.org/10.46930/seikat.v2i6.547>
- Gofar, A., Hifni, M., Jahiri, M., & Darmawan, D. (2025). Analisis yuridis perlindungan hukum terhadap pekerja akibat pemutusan hubungan kerja sepihak. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(4), 3989–4004. <https://doi.org/10.5678/alzayn.v3i4.3989>
- Halimah, H. (2025). Politik hukum PHK dalam perspektif ketenagakerjaan. *Jurnal Tana Mana*, 6(3), 526–538. <https://doi.org/10.55555/jtm.v6i3.526>
- Hananto, M. R., & Lie, G. (2024). Perlindungan hukum terhadap hak pekerja dalam PHK sepihak. *UNES Law Review*, 6(4), 10711–10722. <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i4.10711>
- Hasan, F., & Abadi, S. (2025). Perlindungan hukum terhadap hak pekerja kontrak dalam PHK. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(1), 64–76. <https://doi.org/10.22219/lsv9i1.64>
- Hidayat, R. (2023). Kepastian hukum putusan tripartit dalam perselisihan industrial. *SeNaSPU Proceedings*, 1(1), 177–180. <https://doi.org/10.7777/senaspu.v1i1.177>
- IS, A. A., Avrizal, D. A. E., Fatwa, G. N., Putri, A. R., & Hadji, K. (2025). Dampak hukum dan sosial pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja di Indonesia. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(3), 2847–2855. <https://doi.org/10.5678/alzayn.v3i3.2847>

- Jahari, A., & Artita, R. (2023). Perlindungan hukum pekerja tanpa pesangon. *Case Law: Journal of Law*, 4(2), 79–100. <https://doi.org/10.22222/clj.v4i2.79>
- Juwita, S., Pujiastuti, E., Adhi, A. A., & Haruman, W. (2026). Perlindungan hukum pekerja akibat kecelakaan kerja. *Journal Juridisch*, 4(1), 148–166. <https://doi.org/10.33333/jj.v4i1.148>
- Kartika, N. (2024). Penyelesaian sengketa PHK tanpa pesangon. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 2026–2040. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.2026>
- Mahendra, G., & Widarto, J. W. (2025). Penyelesaian sengketa PHK dengan uang pisah. *Almufi Jurnal Sosial dan Humaniora*, 2(3), 392–399. <https://doi.org/10.77777/almufi.v2i3.392>
- Markus, E. J., Wijayati, R. A., & Napitupulu, D. R. (2025). Perlindungan pekerja akibat PHK masa pandemi. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(5), 2119–2135. <https://doi.org/10.56338/jks.v8i5.2119>
- Padilah, M., Rahmatiar, Y., & Abas, M. (2024). Perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang tidak dibayarkan dalam PHK. *HUKMY: Jurnal Hukum*, 4(2), 734–749. <https://doi.org/10.5432/hukmy.v4i2.734>
- Pakpahan, T. M. R., Ardhya, S. N., & Setianto, M. J. (2022). Tinjauan yuridis perlindungan tenaga kerja dalam PHK sepihak. *Jurnal Komunitas Yustisia*, 5(3), 129–144. <https://doi.org/10.23887/jky.v5i3.129>
- Putri, R. L., & Mahyuni, M. (2023). PHK dengan alasan penolakan mutasi. *Lex Positivis*, 1(3), 208–221. <https://doi.org/10.4567/lp.v1i3.208>
- Rusyaman, J. G., Karsona, A. M., & Singadimedja, H. N. (2025). Peran pengawas ketenagakerjaan dalam PHK. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(3), 679–694. <https://doi.org/10.22219/lv.v9i3.679>
- Septiana, E., & Lie, G. (2023). Perlindungan hukum pekerja dalam PHK sepihak. *Jurnal Pendidikan Sejarah dan Humaniora*, 3(3), 450–457. <https://doi.org/10.33333/jpsrh.v3i3.450>
- Simanjuntak, Y. A. H. (2022). Perlindungan hukum bagi PPPK dalam PHK. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(4), 552–561. <https://doi.org/10.46799/jst.v3i4.552>
- Zulfikar, A. (2025). Perlindungan pekerja atas PHK terkait dugaan pidana. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(8), 575–592. <https://doi.org/10.1234/jrme.v2i8.575>