



Pertanggungjawaban Perusahaan dalam Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan

Corporate Accountability in Fulfilling Labor Rights Following Unilateral Termination of Employment

Rasid Suka¹, Hijriani²

¹Advokat, DPC PERADI Kendari

Email: rasid_suka@gmail.com

²Magister Hukum, Pascasarjana Universitas Sulawesi Tenggara

Email: hijriani@gmail.com

ABSTRAK

Tenaga kerja merupakan elemen penting dalam dunia usaha yang harus dilindungi hak-haknya, terutama dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK). Namun, praktik PHK sepihak oleh perusahaan tanpa prosedur hukum yang benar masih sering terjadi dan menimbulkan kerugian bagi pekerja, baik secara finansial maupun psikologis. Penelitian ini bertujuan mengkaji bentuk pertanggungjawaban perusahaan dalam pemenuhan hak tenaga kerja yang mengalami PHK sepihak, dengan studi kasus di PT. OSS, Kabupaten Konawe. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan konseptual dan studi kasus, melalui wawancara dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun perusahaan mengklaim telah mengikuti prosedur administratif, pembayaran kompensasi kepada pekerja tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 UU Cipta Kerja, sehingga hak-hak normatif pekerja tidak terpenuhi secara substansial. Selain itu, lemahnya pengawasan aparat penegak hukum, terbatasnya akses pekerja ke lembaga penyelesaian sengketa, rendahnya pemahaman hak pekerja, dan budaya perusahaan yang permisif terhadap PHK sepihak turut menghambat efektivitas perlindungan hukum. Secara yuridis, PHK sepihak bertentangan dengan prinsip hubungan industrial yang mengedepankan mekanisme bipartit dan mediasi. Secara moral dan konstitusional, perusahaan wajib memenuhi hak pekerja sesuai amanat UUD 1945. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pertanggungjawaban perusahaan atas PHK sepihak belum mencerminkan keadilan substantif dan perlindungan hukum efektif. Oleh karena itu, diperlukan penegakan hukum yang tegas dan peningkatan literasi hak ketenagakerjaan untuk menjamin perlindungan hak pekerja secara menyeluruh.

Kata Kunci: *PHK Sepihak; Hak Tenaga Kerja; Uang Pesangon; Tanggung Jawab Perusahaan.*

ABSTRACT

Termination of Employment (PHK) unilaterally conducted by the company without following the proper legal procedures constitutes a violation of the normative rights of workers, particularly the rights to severance pay, service appreciation, and compensation as stipulated in Article 156 of the Job Creation Law. A case study at PT. OSS reveals discrepancies in compensation payments that do not comply with legal provisions, reflecting the company's weak substantive responsibility. Beyond administrative aspects, the company's responsibility also encompasses constitutional and moral dimensions, considering that the right to work and a decent livelihood is guaranteed by the 1945 Constitution. Factors such as weak supervision by law enforcement authorities, limited access of workers to dispute resolution institutions, low awareness of workers' rights, and a corporate culture that tolerates unilateral termination practices hinder the effectiveness of legal protection. Therefore, strict law enforcement and enhanced labor rights literacy among workers are urgently needed to ensure justice and comprehensive protection of workers' rights.

Keywords: *Unilateral Termination of Employment; Workers' Rights; Severance Pay; Corporate Responsibility*

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan elemen penting dalam dunia usaha yang berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan keberlangsungan suatu perusahaan (Khaeruman, 2024). Dalam pelaksanaannya, hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja harus dilandasi oleh prinsip keadilan, perlindungan, dan kepastian hukum (Noviana, E, dkk, 2022). Namun dalam praktiknya, pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan masih menjadi persoalan yang sering terjadi. Banyak kasus menunjukkan bahwa perusahaan melakukan PHK tanpa alasan yang jelas, prosedur yang benar, atau tanpa memperhatikan hak-hak normatif tenaga kerja, seperti hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan hak-hak lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Tindakan sepihak ini tidak hanya merugikan tenaga kerja secara finansial, tetapi juga berdampak terhadap aspek psikologis dan sosial, seperti hilangnya rasa keadilan dan perlindungan di tempat kerja. Dampak dari PHK sepihak tidak hanya dirasakan oleh tenaga kerja, namun juga dapat memengaruhi citra perusahaan di mata publik dan pemerintah. Selain itu, praktik PHK yang tidak sesuai hukum dapat menimbulkan konflik antara pengusaha dan tenaga kerja, yang pada akhirnya berujung pada perselisihan di lembaga penyelesaian hubungan industrial, seperti Pengadilan Hubungan Industrial atau Badan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (BPPHI). Oleh karena itu, perusahaan senantiasa memperhatikan prinsip keadilan, perlindungan, dan kepastian hukum dalam setiap keputusan yang berkaitan dengan tenaga kerja, termasuk dalam hal pemutusan hubungan kerja.

Di Indonesia, pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang dilakukan perusahaan tanpa mengikuti prosedur hukum yang tepat, khususnya tanpa pemberian kompensasi seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, telah menjadi sumber persoalan serius dalam hubungan industrial. Pelanggaran ini tidak hanya merugikan tenaga kerja secara finansial, tetapi juga menciptakan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan di dunia kerja, yang pada akhirnya dapat menimbulkan konflik antara pengusaha dan pekerja serta menurunkan produktivitas dan kepercayaan publik terhadap sistem ketenagakerjaan nasional.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diperbarui oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, telah memberikan landasan hukum yang jelas dan sistematis terkait pelaksanaan PHK. Aturan ini menegaskan

bahwa setiap PHK harus didasarkan pada alasan yang sah, didukung bukti yang kuat, dan dilakukan melalui tahapan formal, mulai dari perundingan bipartit, pemberitahuan PHK secara tertulis, mediasi di Dinas Ketenagakerjaan, hingga penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial jika tidak tercapai kesepakatan. Selain itu, perusahaan wajib memenuhi hak-hak normatif pekerja, termasuk membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak lainnya (Jehani, 2006) sesuai ketentuan yang berlaku.

Pelanggaran terhadap ketentuan di atas masih sering terjadi. Banyak perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak tanpa melalui proses perundingan atau mediasi, tidak memberikan pemberitahuan tertulis, atau bahkan mengabaikan kewajiban membayar kompensasi kepada pekerja yang di-PHK. Hal ini umumnya disebabkan oleh minimnya pemahaman hukum, lemahnya pengawasan dari otoritas ketenagakerjaan, atau upaya perusahaan untuk menghindari tanggung jawab finansial terhadap tenaga kerja. Akibatnya, banyak pekerja yang dirugikan dan terpaksa mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian hubungan industrial, yang seringkali memakan waktu dan biaya yang tidak sedikit.

Dampak dari PHK sepihak tanpa prosedur hukum yang benar sangat luas, tidak hanya pada tingkat pekerja, tetapi juga pada sistem hubungan industrial secara keseluruhan. Pekerja yang di-PHK secara tidak adil akan mengalami kesulitan ekonomi, kehilangan rasa keamanan kerja, dan bahkan mengalami tekanan psikologis. Di sisi lain, perusahaan yang melakukan pelanggaran dapat menghadapi tuntutan hukum, sanksi administratif, serta penurunan reputasi di mata publik dan investor.

Kasus yang terjadi di PT. OSS di Kabupaten Konawe menjadi contoh konkret permasalahan pemenuhan hak tenaga kerja, khususnya terkait kompensasi finansial setelah PHK. Meskipun perusahaan mengklaim telah mengikuti prosedur yang berlaku, beberapa tenaga kerja yang di-PHK menyatakan bahwa hak-hak mereka terutama terkait kompensasi finansial tidak dipenuhi secara utuh, sebagaimana diatur dalam Pasal 156 UU Cipta Kerja.

Pada praktiknya, terdapat sejumlah kasus di mana mantan karyawan PT. OSS memperlakukan pemenuhan hak pesangon. Misalnya, pada tahun 2021, sebanyak 12 mantan karyawan PT. OSS menuntut pembayaran uang pesangon. Namun, perusahaan menolak membayarkan pesangon karena alasan tertentu, seperti pemecatan akibat pelanggaran disiplin atau tindak pidana. Dalam kasus lain, mantan karyawan yang dipecat karena mencuri tetap menuntut pesangon, tetapi perusahaan berpendapat bahwa tindakan tersebut tidak berhak mendapatkan kompensasi sesuai ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

Namun, di sisi lain, terdapat juga periode di mana PT. OSS tetap membayar gaji penuh kepada karyawan yang dirumahkan, tanpa melakukan PHK, sehingga tidak ada klaim kompensasi finansial seperti pesangon pada masa itu. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan kompensasi finansial pasca-PHK sangat bergantung pada status dan alasan pemutusan hubungan kerja. Selain isu kompensasi, isu lain yang sering muncul adalah terkait upah yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Tenggara.

Dari kasus di atas, terlihat bahwa meskipun perusahaan menyatakan telah mengikuti prosedur, masih terdapat celah dalam pemenuhan hak-hak tenaga kerja, terutama terkait kompensasi finansial pasca-PHK dan kesesuaian upah dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini juga menandakan pentingnya pengawasan dari lembaga terkait, seperti Ombudsman, untuk

memastikan tidak terjadi maladministrasi dalam pelayanan publik, termasuk perlindungan hak tenaga kerja.

Kondisi ini menimbulkan pertanyaan kritis mengenai bentuk pertanggungjawaban perusahaan terhadap tenaga kerja yang mengalami PHK secara sepihak. Penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji bagaimana bentuk pertanggungjawaban perusahaan dalam pemenuhan hak-hak tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah penelitian hukum empiris (*empirical legal research*) (Disemadi, H.S, 2022), yaitu penelitian yang menelaah hukum sebagai perilaku nyata di masyarakat yang diamati dalam interaksi sosial, terutama terkait pelaksanaan ketentuan hukum ketenagakerjaan dalam praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini mencakup:

- 1) Pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yaitu dengan mengkaji konsep-konsep dan asas-asas hukum yang relevan mengenai perlindungan hukum tenaga kerja dan pertanggungjawaban perusahaan;
- 2) Pendekatan kasus (*case approach*), yakni melalui studi terhadap kasus PHK sepihak yang terjadi di perusahaan PT. OSS, Kabupaten Konawe.

Lokasi penelitian dipilih secara purposif, yaitu pada PT. OSS di Kabupaten Konawe, berdasarkan pertimbangan adanya kasus nyata terkait PHK sepihak yang relevan dengan fokus penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas:

- 1) Data primer, diperoleh melalui wawancara langsung dengan pihak perusahaan dan pekerja yang mengalami PHK secara sepihak;
- 2) Data sekunder, diperoleh dari bahan pustaka seperti peraturan perundang-undangan, literatur hukum, jurnal ilmiah, dan dokumen-dokumen hukum terkait lainnya.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

- 1) Wawancara terstruktur, dengan pedoman pertanyaan yang telah disusun untuk memperoleh data dari narasumber secara sistematis;
- 2) Studi dokumentasi, dengan menelaah dokumen-dokumen hukum, arsip perusahaan, dan dokumen pendukung lain yang relevan dengan perlindungan hukum tenaga kerja.

Teknik analisis data menggunakan metode deskriptif kualitatif (Ramdhan, M., 2021), yang bertujuan untuk menggambarkan, menginterpretasi, dan menganalisis data yang telah diperoleh secara sistematis. Analisis dilakukan dengan mengklasifikasikan dan memverifikasi data, kemudian mengevaluasi keterkaitan antara fakta hukum yang terjadi di lapangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, guna menjawab rumusan masalah dan menarik kesimpulan yang objektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk Pertanggungjawaban Perusahaan dalam Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan tanpa melalui prosedur bipartit, mediasi, maupun penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan bentuk pengingkaran terhadap hak-hak normatif tenaga kerja. Merujuk pada Pasal 156 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terdapat tiga komponen utama yang menjadi hak pekerja yang di-PHK, yaitu: uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak (Dalimunthe, N. and Al Amin, M.A.A.B., 2024). Studi kasus di PT. OSS menunjukkan bahwa salah satu mantan karyawan, Imran Mapise, yang bekerja selama 4 tahun 5 bulan 13 hari, hanya menerima kompensasi sebesar Rp9.500.000,- jauh lebih rendah dibandingkan estimasi normatif yaitu minimal Rp14.000.000 (untuk pesangon) ditambah Rp5.600.000 (untuk penghargaan masa kerja). Hal ini jelas tidak sesuai dengan Pasal 156 ayat (2) dan (3) UU Cipta Kerja. Kondisi ini memperlihatkan bahwa, meskipun secara administratif perusahaan menyatakan mengikuti prosedur (melalui SP1-SP3), secara substantif hak pekerja tidak terpenuhi sepenuhnya. Padahal, prinsip perlindungan hukum menggariskan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak menghapuskan kewajiban pemberi kerja untuk memenuhi seluruh hak finansial pekerja.

Tanggung jawab perusahaan dalam kasus PHK sepihak tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menyangkut aspek konstitusional dan moral. UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) secara tegas menyebutkan bahwa "setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." (Arisanti, N.A., 2022). Maka dari itu, praktik yang mengabaikan pembayaran hak-hak pasca-PHK merupakan pelanggaran tidak hanya terhadap UU Ketenagakerjaan, tetapi juga terhadap amanat konstitusi (Davina, A.A., 2024). PHK sepihak tidak hanya berdampak pada aspek hukum, tetapi juga dapat menimbulkan konsekuensi pidana. Perusahaan yang melakukan PHK sepihak dapat dikenakan sanksi berupa denda hingga pidana penjara bagi pengelola perusahaan, terutama jika terdapat unsur penipuan atau penggelapan hak karyawan. Selain itu, perusahaan juga dapat diwajibkan membayar ganti rugi kepada karyawan yang dirugikan, termasuk kompensasi finansial dan pemulihan nama baik.

Secara moral dan konstitusional, PHK sepihak yang mengabaikan hak-hak pekerja bertentangan dengan semangat Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan layak. Negara dan perusahaan memiliki tanggung jawab bersama untuk memastikan perlindungan hukum dan kesejahteraan pekerja, sehingga praktik PHK sepihak yang merugikan pekerja harus ditegakkan hukum dan diberi sanksi tegas.

Dalam konteks PT. OSS, perhitungan uang pesangon yang diberikan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, menunjukkan kelalaian dalam pelaksanaan tanggung jawab hukum perusahaan. Seharusnya, untuk pekerja dengan masa kerja lebih dari 4 tahun, perusahaan wajib membayar setidaknya 5 bulan upah sebagai pesangon, 2 bulan upah sebagai penghargaan masa kerja, dan tunjangan lainnya. Ketidaksiuaian ini mencerminkan bahwa perlindungan yang dimandatkan UU belum sepenuhnya diwujudkan. Perusahaan seharusnya menerapkan prinsip akuntabilitas sosial dan hukum dalam setiap kebijakan pemutusan hubungan kerja.

Mengacu pada teori efektivitas hukum dari Soerjono Soekanto (Hijriani, H. and Ramadani, R., 2022), efektivitas suatu peraturan hukum dipengaruhi oleh lima faktor utama, yaitu: hukum itu sendiri, aparat penegak hukum, fasilitas pendukung, masyarakat, dan budaya hukum. Dalam konteks kasus PT. OSS, kelima faktor tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Faktor Hukum. Regulasi terkait perlindungan hak pekerja dan prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) sebenarnya sudah cukup jelas dan memadai secara normatif. Aturan-aturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun peraturan turunannya telah mengatur hak-hak pekerja dan mekanisme penyelesaian sengketa secara rinci.
- 2) Faktor Penegak Hukum. Pengawasan dan penegakan hukum oleh Dinas Ketenagakerjaan dinilai masih lemah. Minimnya tindakan tegas dan sanksi terhadap pelanggaran membuat perusahaan cenderung bebas bertindak tanpa khawatir akan konsekuensi hukum. Aparat penegak hukum belum optimal dalam menjalankan fungsi pengawasan dan perlindungan terhadap pekerja.
- 3) Fasilitas Pendukung. Akses pekerja terhadap lembaga penyelesaian sengketa, seperti Pengadilan Hubungan Industrial atau lembaga mediasi, masih terbatas. Proses yang rumit, biaya yang tidak sedikit, serta kurangnya pendampingan hukum membuat pekerja kesulitan untuk memperjuangkan hak-haknya secara efektif.
- 4) Faktor Masyarakat. Tingkat pemahaman pekerja terhadap hak-haknya masih rendah. Banyak pekerja yang belum mengetahui prosedur hukum yang dapat ditempuh jika mengalami PHK sepihak, sehingga cenderung pasif dan menerima keputusan perusahaan tanpa perlawanan.
- 5) Faktor Budaya Hukum. Budaya perusahaan di lingkungan PT. OSS cenderung menormalisasi praktik PHK sepihak. Sikap permisif terhadap pelanggaran hak pekerja telah menjadi kebiasaan, sehingga praktik yang tidak adil ini terus berulang dan dianggap lumrah, baik oleh manajemen maupun sebagian pekerja.

Efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja di PT. OSS dipengaruhi oleh lemahnya implementasi dan pengawasan di lapangan, terbatasnya akses ke fasilitas pendukung, rendahnya kesadaran hukum pekerja, serta budaya perusahaan yang belum mendukung penegakan hak-hak ketenagakerjaan secara optimal. Dengan demikian, ketidakpatuhan terhadap UU bukan semata-mata karena kekurangan regulasi, tetapi lebih kepada lemahnya ekosistem pendukung untuk menegakkannya. Maka, diperlukan penegakan hukum yang lebih tegas serta sosialisasi yang menyeluruh untuk meningkatkan kesadaran pekerja terhadap hak-haknya.

Secara yuridis, pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak bertentangan dengan prinsip-prinsip hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *jo.* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Dewi, S.S., 2022). Dalam ketentuan tersebut, setiap bentuk PHK wajib dilakukan melalui mekanisme bipartit, mediasi, atau keputusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 151 dan Pasal 155 UU Cipta Kerja. Mekanisme ini bertujuan untuk menjamin proses penyelesaian yang adil dan melibatkan dialog antara perusahaan dan pekerja (Rafi, P. and Rasji, R., 2025).

Namun, berdasarkan data lapangan di PT. OSS, pelaksanaan PHK terhadap salah satu pekerja tidak disertai dengan pelibatan penuh dalam proses bipartit maupun mekanisme tripartit. Meskipun perusahaan mengklaim telah memberikan Surat Peringatan (SP1 hingga SP3),

pengakuan mantan pekerja menunjukkan bahwa pendampingan dari manajemen berlangsung secara pasif dan tidak aktif, sehingga akhirnya berujung pada PHK sepihak. Kondisi ini menunjukkan adanya penyimpangan nyata antara praktik di lapangan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Perusahaan tampak hanya berpegang pada aspek administratif berupa pemberian surat peringatan, namun mengabaikan kewajiban substantif lainnya, yaitu menjamin hak-hak pekerja secara menyeluruh sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) UU Cipta Kerja (Gunawan, I., 2023). Hal ini menimbulkan ketidakadilan dan pelanggaran hak pekerja yang seharusnya dilindungi oleh hukum.

Dari sudut pandang sosiologis, kasus PHK sepihak di PT. OSS mencerminkan ketimpangan relasi kuasa antara perusahaan dan tenaga kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum harus hadir terutama bagi pihak-pihak yang memiliki posisi tawar rendah dalam hubungan hukum (Hafid, M.I., 2019), salah satunya adalah buruh atau pekerja. Dalam praktiknya, pekerja yang terkena PHK seringkali tidak memahami secara menyeluruh struktur hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait hak-hak mereka pasca-PHK dan mekanisme negosiasi yang dapat ditempuh.

Pengakuan dari Imran Mapise, salah satu mantan pekerja, memperkuat hal ini. Ia menyatakan penyesalan atas proses PHK yang dialaminya dan mengungkapkan bahwa hak-haknya tidak dibayarkan secara penuh, meskipun telah memenuhi masa kerja lebih dari empat tahun. Kondisi ini mengindikasikan lemahnya literasi hukum pekerja sebagai salah satu penyebab utama pelanggaran hak tidak segera ditindaklanjuti atau diperjuangkan.

Secara normatif, perusahaan memiliki tanggung jawab hukum yang jelas sebagaimana diatur dalam Pasal 156 UU Cipta Kerja untuk membayar hak-hak pekerja berupa: Uang pesangon; Uang penghargaan masa kerja; dan Uang penggantian hak.

Namun, tanggung jawab perusahaan tidak hanya bersifat legal-formal, melainkan juga mengandung dimensi moral. Raharjo menegaskan bahwa hukum harus hadir sebagai sarana keadilan substantif, bukan sekadar prosedural. Jika perusahaan hanya memenuhi kewajiban administratif dengan membayar kompensasi minimum tanpa mempertimbangkan dampak sosial dan ekonomi yang dialami pekerja, maka prinsip keadilan sosial sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 telah dilanggar.

Lebih jauh, perusahaan yang melakukan PHK karena alasan pelanggaran pekerja tetap wajib memenuhi hak-hak pekerja secara proporsional sesuai masa kerja. Dalam kasus Imran, yang hanya menerima Rp9.500.000 dari hak seharusnya lebih dari Rp19.600.000, terdapat ketimpangan signifikan yang menunjukkan pelanggaran asas kepastian hukum dan keadilan.

Dengan mempertimbangkan keseluruhan dimensi—yuridis, sosiologis, moral, dan teoritis—dapat disimpulkan bahwa pertanggungjawaban perusahaan atas PHK sepihak belum mencerminkan keadilan substantif dan perlindungan hukum yang efektif sebagaimana dikehendaki oleh regulasi ketenagakerjaan Indonesia. Studi kasus di PT. OSS memberikan gambaran nyata bahwa perubahan regulasi belum sepenuhnya diikuti oleh praktik di lapangan. Tanggung jawab perusahaan masih sebatas administratif tanpa disertai komitmen etik yang mendalam untuk melindungi hak dan kesejahteraan pekerja secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan tanpa melalui prosedur hukum yang sah merupakan pelanggaran terhadap hak normatif tenaga kerja, khususnya hak atas uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai Pasal 156 UU Cipta Kerja. Studi kasus di PT. OSS menunjukkan ketidaksesuaian pembayaran kompensasi dengan ketentuan hukum, yang mencerminkan lemahnya tanggung jawab perusahaan secara substantif. Selain aspek administratif, tanggung jawab perusahaan juga mencakup dimensi konstitusional dan moral, mengingat hak atas pekerjaan dan penghidupan layak dijamin oleh UUD 1945. Faktor-faktor seperti lemahnya pengawasan aparat penegak hukum, terbatasnya akses pekerja ke lembaga penyelesaian sengketa, rendahnya pemahaman hak pekerja, dan budaya perusahaan yang permisif terhadap PHK sepihak turut menghambat efektivitas perlindungan hukum. Oleh karena itu, penegakan hukum yang tegas dan peningkatan literasi hak ketenagakerjaan bagi pekerja sangat diperlukan untuk memastikan keadilan dan perlindungan hak pekerja secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, N.A., 2022. *Perlindungan Hak Buruh Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Bagi Kemanusiaan* (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Dalimunthe, N. and Al Amin, M.A.A.B., 2024. *Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja Berdasarkan UU Omnibus Law Cipta Kerja dan dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah*. *Journal de Facto*, 10(2), pp.130-149.
- Davin, A.A., 2024. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) yang Tidak Mendapatkan Upah*. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik (JIHHP)*, 4(4).
- Dewi, S.S., 2022. *Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Dihubungkan Dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor: 14/Pdt. Sus-Phi/2020/Pn. Bdg)*. (Doctoral dissertation, UBP Karawang).
- Gunawan, I., 2023. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak–Hak Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja di Kabupaten Cilacap* (Master's thesis, Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia)).
- Hafid, M.I., 2019. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar)*. *Al-Hikmah*, 21(2).
- Hijriani, H. and Ramadani, R., 2022. *From Criminal Law to Customary Law: Incest as a Sexual Crime*.
- Jehani, L., 2006. *Hak-hak Pekerja bila di-PHK*. VisiMedia.
- Khaeruman, K., Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni, T. 2024. *Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 7(1), 41-50.
- Noviana, E., Suriaatmadja, T.T. and Sundary, R.I., 2022. *Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak*. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 6(1), pp.84-100.

Rafi, P. and Rasji, R., 2025. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWT dalam Kasus PHK Sepihak oleh PT Far East Seating: Studi Putusan Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2024/PN Smg.* MORALITY: Jurnal Ilmu Hukum, 11(1), pp.31-43.