

Perlindungan Hukum Karyawan Atas PHK Massal PT Multidaya Teknologi Nusantara Efishery

Galih Yudistira, Yeti Sumiyati

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

galihyds.workstud@gmail.com, yeti@unisba.ac.id

Abstract. Termination of employment is an important issue in industrial relations because it is directly related to the livelihoods of workers and the obligation of employers to follow procedures and fulfill normative rights. A common problem is unilateral or mass termination without preventive measures, bipartite negotiations, proper notification, and compensation in accordance with regulations, thereby harming workers and triggering industrial disputes. This study aims to analyze legal protection for workers affected by termination of employment, assess the compliance of termination of employment with applicable procedures, and describe the legal mechanisms for fulfilling workers' rights. The research method uses a normative juridical approach with a regulatory and case approach. Secondary data was obtained through literature study and analyzed qualitatively. The results show that workers' legal protection is regulated through constitutional norms and labor regulations, including layoff procedures, severance pay/compensation obligations and other rights, as well as dispute resolution mechanisms. However, practice still shows that layoffs are not carried out in accordance with procedures and do not immediately guarantee the fulfillment of rights, thereby triggering disputes. Protection efforts can be pursued through internal and external measures, including mediation, lawsuits in industrial relations courts, and the utilization of related social security programs.

Keywords: *Legal Protection, Workers, Layoffs, Normative Rights, Industrial Relations Disputes..*

Abstrak. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan persoalan penting dalam hubungan industrial karena berkaitan langsung dengan keberlangsungan hidup pekerja serta kewajiban pengusaha untuk menjalankan prosedur dan memenuhi hak-hak normatif. Permasalahan yang kerap terjadi adalah PHK sepihak atau massal tanpa langkah pencegahan PHK, perundingan bipartit, pemberitahuan yang patut, serta pemenuhan kompensasi sesuai ketentuan, sehingga merugikan pekerja dan memicu perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini bertujuan menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja akibat PHK, menilai kesesuaian pelaksanaan PHK dengan prosedur yang berlaku, serta menguraikan mekanisme upaya hukum untuk pemenuhan hak pekerja. Metode penelitian menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Data berupa data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dan dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum pekerja telah diatur melalui norma konstitusional dan regulasi ketenagakerjaan, meliputi prosedur PHK, kewajiban pesangon/kompensasi dan hak lainnya, serta mekanisme penyelesaian perselisihan. Namun, praktik masih menunjukkan pelaksanaan PHK yang tidak memenuhi prosedur dan tidak segera menjamin pemenuhan hak, sehingga memicu sengketa. Upaya perlindungan dapat ditempuh melalui langkah internal dan eksternal, termasuk mediasi hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial serta pemanfaatan program jaminan sosial terkait.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Pekerja, PHK, Hak Normatif, Perselisihan Hubungan Industrial.*

A. Pendahuluan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan persoalan krusial dalam hubungan industrial karena berimplikasi langsung pada hilangnya sumber penghidupan pekerja sekaligus menimbulkan kewajiban hukum bagi pengusaha untuk menempuh prosedur yang benar dan memenuhi hak-hak normatif pekerja (Soekanto, 2010). Dampak PHK tidak hanya bersifat ekonomi, tetapi juga sosial—mulai dari penurunan kesejahteraan keluarga, ketidakpastian masa depan, hingga meningkatnya potensi konflik dalam hubungan kerja. Karena itu, sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia menempatkan PHK sebagai langkah terakhir (*ultimum remedium*) yang semestinya didahului upaya pencegahan, musyawarah, dan mekanisme penyelesaian perselisihan secara berjenjang (Soepomo, 1999). Di tingkat konstitusional, perlindungan pekerja memperoleh landasan melalui jaminan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta hak atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (UUD 1945), yang kemudian dioperasionalkan dalam regulasi ketenagakerjaan seperti UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan peraturan pelaksanaannya termasuk PP 35/2021.

Fenomena PHK massal menjadi semakin relevan di tengah dinamika transformasi ekonomi digital dan percepatan adopsi teknologi. Berbagai kajian menegaskan bahwa otomatisasi, kecerdasan buatan (AI), dan digitalisasi mendorong pergeseran struktur pekerjaan: tugas-tugas rutin dan berulang cenderung dialihkan ke sistem otomatis, sementara peran manusia bergeser ke fungsi pengawasan, analitik, dan pengambilan keputusan (Autor, 2022; Brynjolfsson & McAfee, 2014). OECD juga menyoroti bahwa perubahan yang sering terjadi bukan semata “hilangnya pekerjaan”, melainkan perombakan komposisi tugas yang menuntut *reskilling* dan adaptasi keterampilan (Lassébie & Quintini, 2022). Arah perubahan ini diperkuat oleh laporan World Economic Forum yang menyatakan pemanfaatan AI, big data, dan otomasi mempercepat desain ulang pekerjaan dan kebutuhan kompetensi baru (World Economic Forum, 2023). Dalam konteks perusahaan berbasis teknologi, perubahan strategi bisnis, tekanan efisiensi, hingga krisis tata kelola dapat mempercepat kebijakan pengurangan tenaga kerja. Situasi demikian berpotensi menimbulkan ketegangan ketika kebijakan PHK tidak diiringi kepatuhan prosedur hukum serta kepastian pemenuhan hak normatif pekerja (Hadjon, 1987).

Isu tersebut tampak pada kasus PHK massal yang dikaitkan dengan PT Multidaya Teknologi Nusantara sebagai pengelola eFishery. Dalam uraian kasus, perusahaan dilaporkan menghentikan operasional sejak akhir Desember 2024 dan pada Januari 2025 mengambil langkah pemutusan hubungan kerja sekitar 90% dari total tenaga kerja (sekitar 1.500 karyawan), yang memicu penolakan dan aksi protes dari pekerja/serikat pekerja. Kondisi ini diperparah oleh adanya dugaan persoalan tata kelola dan manipulasi laporan keuangan yang berdampak pada keberlangsungan perusahaan, sehingga memunculkan kekhawatiran atas ketidakpastian pemenuhan hak-hak normatif, termasuk pesangon, kompensasi, serta hak lain seperti Tunjangan Hari Raya (THR) yang waktunya berdekatan dengan periode PHK.

Secara normatif, PHK tidak dapat dijalankan secara tiba-tiba; terdapat prasyarat prosedural seperti pemberitahuan tertulis, perundingan bipartit, dan apabila terjadi penolakan maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus ditempuh melalui mekanisme yang tersedia sebelum PHK dinyatakan sah (PP 35/2021;). Ketidaksesuaian antara “*das sollen*” (aturan) dengan “*das sein*” (praktik) inilah yang menunjukkan urgensi penelitian, karena pada titik tertentu PHK massal tidak hanya menjadi isu manajerial, tetapi berubah menjadi persoalan kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja.

Secara teoritis, penelitian ini berangkat dari konsep perlindungan hukum yang menempatkan hukum sebagai instrumen untuk menjaga harkat dan martabat subjek hukum serta menjamin pengakuan hak-hak yang melekat padanya (Hadjon, 1987). Perlindungan hukum, baik yang bersifat preventif (pencegahan pelanggaran) maupun represif (penyelesaian sengketa), menjadi kerangka untuk menilai sejauh mana prosedur PHK dijalankan dan bagaimana mekanisme pemulihan hak pekerja dapat diakses ketika terjadi pelanggaran (Hadjon, 1987). Di bidang ketenagakerjaan, perlindungan pekerja juga dapat dipahami melalui tiga aspek: perlindungan ekonomis (jaminan penghasilan/kompensasi), perlindungan sosial (martabat dan kesejahteraan), dan perlindungan teknis (keselamatan kerja) (Soepomo, 1999). Dengan demikian, PHK massal yang tidak disertai prosedur dan kepastian pembayaran hak berpotensi menimbulkan kerugian materiel dan immateriel, sekaligus meningkatkan risiko perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini memfokuskan pembahasan pada dua pokok persoalan: (1) apakah PHK massal terhadap karyawan PT Multidaya Teknologi Nusantara sebagai pengelola eFishery telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan (2) bagaimana bentuk perlindungan hukum yang dapat ditempuh oleh karyawan akibat PHK massal tersebut. Tujuan penelitian adalah menganalisis kesesuaian pelaksanaan PHK dengan prosedur hukum yang berlaku serta menguraikan instrumen perlindungan hukum (baik langkah internal seperti pencegahan PHK dan perundingan bipartit, maupun langkah eksternal seperti mediasi dan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial) untuk memastikan pemenuhan hak normatif pekerja. Dari sisi manfaat, penelitian ini diharapkan memberi kontribusi akademik bagi pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan khususnya terkait PHK massal pada perusahaan berbasis teknologi serta manfaat praktis sebagai rujukan bagi pekerja/serikat pekerja, perusahaan, dan pemerintah dalam memperkuat kepatuhan prosedural, kepastian hukum, dan keadilan dalam hubungan industrial.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (doktrinal), yaitu penelitian yang menitikberatkan kajian pada norma hukum positif dan bahan kepustakaan untuk menilai kesesuaian suatu peristiwa hukum dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Soekanto, 2010). Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) untuk mengkaji ketentuan PHK dan perlindungan pekerja dalam regulasi terkait, serta pendekatan kasus (*case approach*) yang berfokus pada peristiwa PHK massal oleh PT Multidaya Teknologi Nusantara sebagai pengelola eFishery.

Spesifikasi penelitian bersifat deskriptif-analitis, yakni memaparkan dan menganalisis aturan hukum yang relevan serta menghubungkannya dengan fakta/isu yang diteliti untuk memperoleh gambaran utuh dan argumentasi yuridis (Sugiyono, 2012). Objek kajian penelitian diarahkan pada: (1) penilaian kesesuaian pelaksanaan PHK massal dengan prosedur ketenagakerjaan, dan (2) bentuk perlindungan hukum serta mekanisme upaya hukum bagi pekerja pasca-PHK.

Sumber data yang digunakan adalah data sekunder melalui studi kepustakaan, yang terdiri dari: (a) bahan hukum primer, seperti UUD NRI 1945, UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya, dan regulasi terkait perlindungan hak pekerja; (b) bahan hukum sekunder, berupa buku, jurnal/prosiding, karya ilmiah (skripsi/tesis), serta artikel ilmiah dan sumber daring yang relevan untuk memperkuat analisis; dan (c) bahan non-hukum/pendukung (jika diperlukan) berupa data/fakta pemberitaan atau dokumen publik yang digunakan sebagai konteks kasus.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, dengan langkah: inventarisasi bahan (menghimpun regulasi, literatur, dan sumber relevan), seleksi relevansi, serta pencatatan kutipan untuk mendukung argumentasi. Selanjutnya, pengolahan data dilakukan dengan cara mengklasifikasikan bahan hukum berdasarkan tema (misalnya: prosedur PHK, hak normatif pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial), lalu menyusunnya secara sistematis agar mudah dianalisis.

Metode analisis data menggunakan analisis kualitatif yuridis, yaitu menafsirkan dan menilai ketentuan hukum yang berlaku kemudian menghubungkannya dengan isu/konteks kasus (*das sein*) untuk menjawab rumusan masalah dan menarik kesimpulan yang argumentatif (Soekanto, 2010). Secara ringkas, tahapan penelitian dapat disajikan sebagai bagan/flow berikut (bila ingin dimasukkan sebagai gambar pada artikel): identifikasi masalah → pengumpulan bahan hukum → klasifikasi & sistematisasi → analisis kualitatif yuridis → penarikan kesimpulan & saran.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan data dan uraian kasus dalam penelitian, PHK massal pada eFishery (PT Multidaya Teknologi Nusantara) terjadi setelah perusahaan dilaporkan menghentikan operasional sejak akhir Desember 2024 dan kemudian pada Januari 2025 melakukan PHK sekitar 90% dari total ±1.500 karyawan, dengan proses yang berlangsung bertahap dan menyisakan sebagian kecil staf pada beberapa divisi tertentu. Pemicu krisis disebut berkaitan dengan dugaan skandal finansial/penggelembungan pendapatan yang berdampak pada restrukturisasi besar-besaran, sehingga berujung pada kebijakan PHK massal.

Secara normatif, penelitian ini memposisikan PHK sebagai langkah terakhir (ultimum remedium) yang semestinya didahului oleh upaya pencegahan PHK dan perundingan bipartit yang sungguh-sungguh, disertai pemberitahuan tertulis yang patut, serta apabila muncul penolakan wajib ditempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara berjenjang sebelum PHK dijalankan. Namun, temuan penelitian menunjukkan pelaksanaan PHK berjalan sepihak dan mengabaikan mekanisme hukum yang wajib, karena tidak ditemukan bukti bahwa perundingan bipartit dilakukan secara substansial dan berimbang, sementara PHK tetap dijalankan meskipun ada penolakan, tanpa didahului penetapan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) maupun kesepakatan sah melalui prosedur penyelesaian perselisihan.

Di sisi lain, penelitian juga menampilkan konteks pemicu krisis perusahaan berupa dugaan manipulasi laporan keuangan dan restrukturisasi internal yang berdampak pada keberlanjutan usaha. Dalam paparan Bab III, disebutkan adanya indikasi penggelembungan pendapatan dan keterlibatan pihak konsultan untuk pengelolaan perusahaan, yang memperburuk stabilitas bisnis dan pada akhirnya berkorelasi dengan keputusan penghentian operasi dan PHK massal.

Dengan demikian, hasil penelitian memperlihatkan relasi sebab-akibat: krisis tata kelola/keuangan berkontribusi pada kebijakan efisiensi ekstrem, namun respons kebijakan ketenagakerjaan yang ditempuh dinilai tidak sepenuhnya sejalan dengan kaidah prosedur PHK yang mensyaratkan pencegahan, pemberitahuan, perundingan, serta kepastian pemenuhan hak.

Tabel 1. Ringkasan Kesesuaian Prosedur PHK dan Praktik Kasus

Tahapan Normatif (Prinsip/Prosedur)	Standar yang Diharapkan	Fakta yang Ditemukan dalam Kasus
PHK sebagai langkah terakhir (ultimum remedium)	Pencegahan PHK diutamakan sebelum PHK	Pelaksanaan PHK massal terjadi setelah krisis dan penghentian operasional, dengan penolakan dari pekerja
Perundingan bipartit	Dilakukan substansial & berimbang	Tidak terdapat bukti bipartit substansial; PHK tetap berjalan
Penyelesaian perselisihan berjenjang bila ada penolakan	Mediasi/anjuran/PHI ditempuh sebelum eksekusi PHK bila terjadi sengketa	PHK dijalankan meski ada penolakan, tanpa penetapan PHI/kesepakatan sah
Kepastian pemenuhan hak normatif	Pesangon/kompensasi/hak lain (termasuk THR jika relevan) jelas	Ketidakjelasan hak normatif (pesangon/kompensasi/THR) menjadi isu utama

Hasil penelitian berikutnya menegaskan bahwa hak-hak normatif pekerja pasca-PHK merupakan titik krusial perlindungan hukum, dan ketidakjelasan pemenuhan hak tersebut menjadi sumber kerugian dan konflik. Dalam naskah penelitian, dipaparkan kekhawatiran pekerja atas pembayaran pesangon, kompensasi, dan hak lain, termasuk isu dugaan perusahaan menghindari kewajiban THR karena waktu PHK berdekatan dengan periode THR. Dari sisi perlindungan hukum, ketidakpastian atas hak normatif memperlihatkan bahwa aspek perlindungan ekonomis (menurut teori perlindungan tenaga kerja) belum terpenuhi secara memadai. Dampaknya tidak hanya finansial, tetapi juga sosial-psikologis karena pekerja menghadapi ketidakpastian penghidupan setelah kehilangan pekerjaan.

Penelitian juga menunjukkan bahwa ketidakjelasan tersebut memicu penolakan dan protes, yang menandakan memburuknya relasi industrial. Keadaan ini memperlihatkan bahwa kegagalan pemenuhan hak dan keterbukaan informasi perusahaan dapat memperbesar potensi sengketa, padahal desain hukum ketenagakerjaan menghendaki penyelesaian melalui jalur musyawarah terlebih dahulu. Secara konseptual, ini selaras dengan pemikiran bahwa perlindungan hukum pekerja bukan hanya “ada aturannya”, tetapi harus efektif dalam praktik yakni pekerja benar-benar dapat mengakses hak dan mekanisme pemulihan.

Temuan berikutnya memperlihatkan bahwa PHK massal ini tidak hanya dipersoalkan dari sisi prosedur, tetapi juga menimbulkan ketidakpastian hukum dan potensi pelanggaran terhadap hak

normatif pekerja. Pekerja menghadapi ketidakjelasan mengenai dasar hukum PHK, kapan efektif hubungan kerja berakhir, serta bagaimana realisasi hak-hak normatif seperti pesangon/kompensasi dan THR khususnya karena waktu PHK yang berdekatan dengan periode THR. Kondisi tersebut mendukung kesimpulan penelitian bahwa PHK massal yang terjadi tidak sepenuhnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, sekaligus menunjukkan adanya indikasi cacat prosedural dan problem pemenuhan hak normatif pasca-PHK.

Selain itu, penelitian mengaitkan konteks transformasi teknologi di perusahaan berbasis akuakultur dengan perubahan struktur pekerjaan. eFishery dikaitkan dengan penggunaan teknologi (misalnya sistem IoT/otomasi pakan) yang berkontribusi pada efisiensi, namun perubahan tersebut juga memengaruhi kebutuhan tenaga kerja. Dalam perspektif pembahasan, transformasi digital dapat menjadi faktor yang mendorong pergeseran tugas dan efisiensi, tetapi tidak menghapus kewajiban perusahaan untuk melaksanakan PHK secara sah dan memenuhi hak pekerja. Dengan demikian, hasil penelitian menempatkan isu teknologi sebagai konteks pendukung, sementara pusat masalah tetap pada legalitas prosedur PHK dan pemenuhan hak normatif.

Analisis Dan Pembahasan

Jika dikaitkan dengan rumusan masalah penelitian yakni (1) kesesuaian PHK massal dengan ketentuan peraturan ketenagakerjaan dan (2) perlindungan hukum bagi karyawan terdampak PHK hasil penelitian menegaskan adanya jurang antara standar normatif dan realitas praktik. Tujuan penelitian sendiri secara eksplisit diarahkan untuk menilai kepatuhan pelaksanaan PHK massal terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan serta menguraikan bentuk perlindungan hukum yang tersedia bagi karyawan yang terkena PHK massal. Dengan demikian, pembahasan difokuskan pada dua aspek: “kepatuhan prosedural” dan “pemulihan hak”.

Pertama, dari aspek kepatuhan prosedural, penelitian menempatkan PHK sebagai upaya terakhir, sehingga secara ideal perusahaan wajib membuktikan adanya rangkaian pencegahan PHK, dialog bipartit yang bermakna, dan prosedur yang patut ketika terjadi penolakan. Ketika unsur-unsur tersebut tidak terpenuhi, maka praktik PHK massal menjadi rawan dipandang bertentangan dengan prinsip kepastian hukum dan keadilan dalam hubungan industrial. Hal ini selaras dengan temuan bahwa proses PHK berjalan sepihak, tanpa bukti bipartit yang substansial, serta tetap dilaksanakan meskipun ada penolakan tanpa mekanisme penyelesaian perselisihan yang semestinya.

Kedua, dari aspek perlindungan hukum dan pemulihan hak, penelitian menegaskan pekerja memiliki dasar untuk menuntut pemenuhan hak normatif dan dapat menempuh jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mulai dari mediasi di Dinas Ketenagakerjaan hingga gugatan ke PHI. Dalam kerangka pemikiran, perlindungan tenaga kerja juga dapat dibaca melalui klasifikasi perlindungan ekonomis, sosial, dan teknis sebagaimana dikemukakan Imam Soepomo (Soepomo, 1999), di mana perlindungan ekonomis menuntut adanya jaminan penghasilan dan kompensasi yang layak bagi pekerja pasca berakhirnya hubungan kerja Artinya, jika hak normatif (misalnya pesangon/kompensasi dan hak terkait lainnya) tidak jelas atau tidak dipenuhi, maka perlindungan ekonomis pekerja tidak berjalan optimal dan akan memicu sengketa.

Selain pendekatan yuridis, penelitian juga memberi bobot etik-normatif dengan menautkan prinsip keadilan dalam Islam dan keadilan sosial. Secara filosofis, tindakan PHK massal yang disertai ketidakjelasan pemenuhan hak, terlebih jika dikaitkan dengan dugaan menghindari kewajiban THR, dipandang bertentangan dengan nilai keadilan (al-‘adl) dan kebaikan (al-ihsan), serta dikuatkan oleh spirit hadis tentang kewajiban menunaikan hak pekerja secara manusiawi. Sejalan dengan itu, perspektif keadilan sosial (misalnya Rawls) dipakai untuk menekankan pentingnya keberpihakan sistem hukum pada kelompok rentan (pekerja) agar memperoleh kompensasi yang adil saat kehilangan mata pencaharian secara tiba-tiba.

Selain itu, pembahasan penelitian juga menyoroti dampak sosial-ekonomi PHK massal. PHK massal menyebabkan hilangnya penghasilan, menimbulkan tekanan sosial dan psikologis, serta memicu ketidakpastian kesejahteraan pekerja. Lebih jauh, gangguan operasional perusahaan berdampak pada ekosistem bisnis yang lebih luas. Hal ini menunjukkan bahwa PHK massal bukan hanya isu individual pekerja, tetapi isu hubungan industrial yang menuntut tanggung jawab hukum dan sosial perusahaan serta peran negara dalam pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan.

Pada akhirnya, hasil penelitian dan pembahasan memperlihatkan bahwa inti persoalan bukan semata “apakah perusahaan boleh PHK karena kondisi tertentu”, melainkan “apakah perusahaan

melaksanakan PHK sesuai prosedur dan memenuhi hak pekerja secara patut". Penelitian menyimpulkan bahwa dalam kasus PT Multidaya Teknologi Nusantara sebagai pengelola eFishery, pelaksanaan PHK massal tidak sepenuhnya mencerminkan kepatuhan terhadap prosedur ketenagakerjaan dan menimbulkan persoalan pemenuhan hak normatif, sehingga mekanisme perlindungan hukum represif melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi jalur yang relevan untuk pemulihan hak dan kepastian hukum.

Berdasarkan rangkaian hasil dan pembahasan tersebut, penelitian mengarah pada dua simpulan operasional: (1) pelaksanaan PHK massal pada kasus ini menunjukkan indikasi ketidaksesuaian prosedural dan ketidakpastian pemenuhan hak normatif pekerja; (2) perlindungan hukum tersedia, tetapi cenderung membutuhkan langkah represif (mediasi/PHI) karena PHK telah terjadi dan persoalan utama bergeser pada pembuktian pelanggaran prosedur serta pemulihan hak normatif.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, pelaksanaan PHK massal oleh PT Multidaya Teknologi Nusantara sebagai pengelola eFishery menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan, terutama pada aspek kepatuhan prosedural dan kepastian pemenuhan hak normatif pekerja. Fakta penghentian operasional sejak akhir Desember 2024 yang disusul PHK dalam jumlah sangat besar pada Januari 2025 serta munculnya penolakan pekerja mengindikasikan bahwa PHK tidak sepenuhnya dijalankan sebagai langkah terakhir (*ultimum remedium*) yang didahului pencegahan PHK dan perundingan bipartit yang substansial, serta tidak menunjukkan pemenuhan tahapan penyelesaian perselisihan secara berjenjang ketika terjadi penolakan. Selain itu, isu yang mengemuka pasca-PHK adalah ketidakjelasan realisasi hak-hak normatif, termasuk kompensasi/pesangon dan hak lain yang semestinya diterima pekerja, sehingga memperkuat kesimpulan bahwa problem utama bukan hanya terjadinya PHK, tetapi juga kualitas proses dan pemenuhan hak setelah PHK.

Perlindungan hukum bagi pekerja terdampak pada prinsipnya tetap tersedia melalui perangkat hukum ketenagakerjaan, khususnya melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat ditempuh secara bertahap, mulai dari perundingan bipartit, mediasi pada instansi ketenagakerjaan, hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial guna memperoleh kepastian hukum dan pemulihan hak. Ke depan, diperlukan penguatan kepatuhan perusahaan terhadap prosedur PHK dan keterbukaan informasi agar pekerja memperoleh kepastian mengenai dasar PHK, waktu efektif berakhirnya hubungan kerja, serta rincian hak yang wajib dipenuhi. Pengawasan dan fasilitasi dari instansi ketenagakerjaan juga perlu ditingkatkan agar penyelesaian perselisihan lebih efektif dan tidak berlarut-larut. Sebagai pengembangan penelitian, studi lanjutan disarankan menelaah aspek empiris pemenuhan hak pasca-PHK massal dan efektivitas penyelesaian sengketa di PHI pada kasus perusahaan berbasis teknologi, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi kebijakan yang lebih komprehensif.

Ucapan Terimakasih

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan jurnal ilmiah ini yang berjudul "Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Massal (PHK) Oleh PT. Multidaya Teknologi Nusantara."

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Jajang dan Ibunda Nenden, serta keluarga besar atas doa, dukungan moril maupun materil yang tiada henti. Ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada Ibu Dr. Yeti Sumiyati S.H., M.H. selaku dosen pembimbing, atas bimbingan, masukan, dan arahnya selama proses penulisan artikel ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa jurnal ilmiah ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan artikel ilmiah selanjutnya.

Daftar Pustaka

Autor, David. *The Work of the Future: Building Better Jobs in an Age of Intelligent Machines*. MIT Press, Cambridge, 2022.

Azhari, Muhammad Dzaky Chairy, Fathya Mutiara Firsani, Fidela Divani Andita, dan Raihan Rifat Rizqulloh. "Pertanggungjawaban Hukum Direksi atas Fraud di dalam Laporan Keuangan Perusahaan Startup Berdasarkan Studi Kasus eFishery." *Blantika: Multidisciplinary Journal*, Vol. 3, No. 6, 2025.

Badiola, Iñaki, Diego Mendiola, dan John Bostock. *Recirculating Aquaculture Systems (RAS) Analysis: Main Issues on Management and Future Challenges*. FAO Fisheries and Aquaculture Technical Paper, FAO, Rome, 2012.

Brynjolfsson, Erik, dan Andrew McAfee. *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W.W. Norton & Company, New York, 2014.

Fauzan, M., & Wiyanti, D. (2023). Tanggung Jawab Pelaku Usaha terhadap Peredaran Produk yang Tidak Memenuhi Standar Keamanan. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 3(1), 33–38. <https://doi.org/10.29313/jrih.v3i1.2104>

Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*. Bina Ilmu, Surabaya, 1987.

Hidayat, T., & Sumintardirja, A. F. H. (2024). Perlindungan Konsumen dalam Transaksi Jasa Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 4(2), 95–100. <https://doi.org/10.29313/jrih.v4i2.4127>

Lassébie, Julie, dan Glenda Quintini. *What Skills and Abilities Can Automation Technologies Replicate and What Does It Mean for Workers? New Evidence*. OECD Publishing, Paris, 2022.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. UI Press, Jakarta, 2010.

Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan, Jakarta, 1999.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung, 2012.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2023. World Economic Forum, Geneva, 2023.