

Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh PT FES kepada Pekerja yang Masa Kontraknya Masih Berlaku Dihubungkan dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Divar Febrian Mufid^{*}, Rini Irianti Sundari

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

divarfm2802@gmail.com, rinisundary@gmail.com

Abstract. The mechanism of unilateral termination of employment by PT FES against workers whose fixed-term employment contracts are still in force is an important issue in Indonesian labour law, aimed at ensuring the protection of workers' rights and legal certainty. The practice of unilateral termination against PKWT workers at PT FES raises legal concerns regarding whether the termination mechanism has been carried out in accordance with the applicable provisions, particularly Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Based on this issue, it is important to examine the mechanism of unilateral termination carried out by PT FES against contract workers whose employment period has not yet ended, as well as to assess the legal protection available to PKWT workers as a result of such termination. The research method used in this study is normative juridical, emphasizing library research through statutory and conceptual approaches supported by systematic analysis based on legal theories. In its implementation, the company is required to conduct termination in accordance with legal procedures, and PKWT workers are entitled to legal protection against termination prior to the expiration of the contract period. This issue has become an important concern in the enforcement of labour law in Indonesia, particularly to ensure legal certainty and justice for contract workers.

Keywords: *Termination of Employment, Unilateral Termination, PKWT.*

Abstrak. Mekanisme pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT FES terhadap pekerja yang masa kontraknya masih berlaku merupakan aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menjamin perlindungan hak pekerja dan kepastian hukum. Praktik PHK sepihak terhadap pekerja PKWT di PT FES menimbulkan persoalan hukum terkait kesesuaian mekanisme PHK dengan ketentuan yang berlaku, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan permasalahan tersebut, penting untuk mengkaji mekanisme PHK sepihak yang dilakukan PT FES terhadap pekerja kontrak yang masa kerjanya belum berakhir serta menilai perlindungan hukum yang dapat diperoleh pekerja PKWT atas tindakan tersebut. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, dengan menitikberatkan pada studi kepustakaan melalui pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual yang didukung analisis sistematis berdasarkan teori hukum. Dalam pelaksanaannya, perusahaan wajib melaksanakan PHK sesuai prosedur hukum dan pekerja PKWT berhak memperoleh perlindungan hukum atas pengakhiran hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir. Permasalahan ini menjadi perhatian penting dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, terutama untuk memastikan kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja kontrak.

Kata Kunci: *Pemutusan Hubungan Kerja, PHK Sepihak, PKWT.*

A. Pendahuluan

Perusahaan, khususnya PT FES, mempunyai peran vital dalam hubungan industrial karena berkaitan langsung dengan pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, termasuk pemenuhan hak dan kewajiban para pihak sesuai ketentuan hukum ketenagakerjaan. Pelaksanaan hubungan kerja yang sesuai peraturan memberikan manfaat nyata bagi pekerja, antara lain terpenuhinya hak-hak normatif serta terjaminnya kepastian hukum dalam keberlangsungan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur perjanjian kerja, termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Selain itu, kepastian hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja merupakan syarat utama dalam negara hukum, karena hukum harus ditegakkan secara konsisten dan dapat diprediksi agar memberikan rasa keadilan bagi pekerja. Pelaksanaan mekanisme PHK dijalankan dengan tujuan utama untuk memberikan kejelasan hubungan kerja dan menjamin perlindungan bagi pekerja yang terdampak. Mekanisme PHK dalam hubungan kerja diperoleh melalui prosedur yang sesuai peraturan perundang-undangan serta menghindari tindakan sepihak yang merugikan pekerja. Tujuan utama dari pengaturan mekanisme PHK adalah terciptanya kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja, termasuk bagi pekerja PKWT yang masa kontraknya masih berlaku. Dapat dikatakan bahwa ketentuan mengenai PHK merupakan salah satu unsur penting dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Salah satu kontribusi nyatanya adalah menjaga keseimbangan hubungan antara pengusaha dan pekerja. Akan tetapi, di samping peran tersebut, dalam praktiknya pemutusan hubungan kerja secara sepihak tidak jarang menimbulkan permasalahan hukum, khususnya ketika dilakukan sebelum masa kontrak pekerja berakhir, yang pada akhirnya berpotensi menimbulkan pelanggaran hak pekerja dan menurunnya kepastian hukum.

Pertanggungjawaban hukum perusahaan dalam pemutusan hubungan kerja sepihak merupakan komitmen hukum negara untuk menjamin bahwa setiap tindakan pengusaha dalam mengakhiri hubungan kerja dilakukan sesuai dengan aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Pertanggungjawaban tersebut merupakan bentuk akuntabilitas perusahaan terhadap penggunaan kewenangan dalam pelaksanaan hubungan kerja, khususnya dalam rangka mewujudkan keadilan dan perlindungan hak pekerja. Satjipto Rahardjo mendefinisikan pertanggungjawaban hukum sebagai suatu konsep yang berkaitan dengan kewajiban subjek hukum untuk mempertanggungjawabkan setiap perbuatan yang menimbulkan akibat hukum bagi orang lain. Menurut Sudikno Mertokusumo, dalam kerangka negara hukum, setiap pelaksanaan kewenangan oleh subjek hukum harus dapat diuji secara hukum dan dimintai pertanggungjawaban apabila menimbulkan kerugian atau pelanggaran hak pihak lain.

Dalam praktik hubungan industrial di Indonesia, perusahaan memiliki peran sangat strategis dalam menjaga keberlangsungan hubungan kerja. Dalam pelaksanaan hubungan kerja tersebut, perusahaan menjalankan berbagai fungsi, mulai dari pengelolaan tenaga kerja, pemenuhan hak dan kewajiban pekerja, hingga pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan. Sebelum berkembangnya tuntutan reformasi ketenagakerjaan dan penguatan perlindungan hak pekerja seperti saat ini, praktik pemutusan hubungan kerja kerap dipandang sebagai

kewenangan perusahaan yang bersifat dominan dan sulit untuk diawasi secara efektif. Namun, sejak dahulu pula perusahaan sering dihadapkan pada persoalan penyalahgunaan kewenangan, khususnya dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja yang masa kontraknya masih berlaku. Seiring berjalannya waktu, tuntutan terhadap perlindungan hukum pekerja dalam praktik PHK sepihak semakin meningkat.

secara efektif. Namun, sejak dahulu pula perusahaan sering dihadapkan pada persoalan penyalahgunaan kewenangan, khususnya dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja yang masa kontraknya masih berlaku. Seiring berjalannya waktu, tuntutan terhadap profesionalisme, akuntabilitas, dan kepastian hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja semakin menguat, terutama dalam kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sebelum berakhirnya masa kontrak pekerja, sehingga menuntut adanya pertanggungjawaban hukum secara jelas dan setara di hadapan hukum. Dalam konteks ini, peran pengusaha, khususnya PT FES, menjadi vital. Pertanggungjawaban hukum perusahaan dalam melakukan PHK sepihak tidak hanya merupakan

kewajiban moral dalam menjalankan hubungan kerja, namun merupakan kewajiban hukum yang telah diatur dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan pelaksanaannya menegaskan bahwa perusahaan dapat dimintai pertanggungjawaban atas tindakan yang melanggar ketentuan hukum, termasuk tindakan PHK sepihak terhadap pekerja PKWT yang masa kontraknya masih berlaku.

Kasus pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT FES terhadap pekerja yang masa kontraknya masih berlaku menjadi menarik untuk dikaji, khususnya dalam konteks mekanisme PHK sepihak dan kepastian hukum dalam pelaksanaannya. Bagaimana perusahaan menerapkan ketentuan hukum yang mengatur pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PKWT, serta sejauh mana proses penyelesaian permasalahan tersebut mampu memberikan kepastian hukum dan rasa keadilan, menjadi pertanyaan penting yang perlu dijawab. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji mekanisme pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT FES terhadap pekerja yang masa kontraknya masih berlaku dengan menitikberatkan pada aspek yuridis dan praktik pelaksanaan ketenagakerjaan yang dilakukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terkait penegakan hukum ketenagakerjaan, khususnya bagi pekerja untuk menjamin perlindungan hak, kepastian hukum, serta keadilan dalam hubungan kerja.

B. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif. Pendekatan ini dilakukan dengan mengkaji seluruh peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan mekanisme pemutusan hubungan kerja sepihak serta menelaah kaidah-kaidah hukum yang berlaku dalam bidang ketenagakerjaan dan dapat diterapkan dalam hubungan kerja. Sifat penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu dengan menjelaskan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengaitkannya dengan teori hukum serta praktik penerapan hukum positif yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT FES terhadap pekerja yang masa kontraknya masih berlaku.

Tahap penelitian dilakukan melalui studi kepustakaan, dan analisis data menggunakan metode yuridis kualitatif yang berfokus pada peraturan perundang-undangan sebagai norma hukum yang berlaku. Sehingga menghasilkan data deskriptif dalam bentuk tulisan dan tidak menggunakan data statistik.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh PT FES Terhadap Pekerja Yang Masa Kontraknya Masih Berlaku DiHubungkan Dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan terhadap pekerja yang masa kontraknya masih berlaku merupakan persoalan hukum yang sangat serius dan kompleks, karena dapat berdampak langsung pada pelanggaran hak-hak pekerja serta hilangnya rasa keadilan dalam hubungan industrial. Dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, tindakan PHK sepihak sering terjadi akibat keputusan perusahaan yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, khususnya terhadap pekerja PKWT yang seharusnya memiliki kepastian masa kerja sampai berakhirnya kontrak. Ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan prosedur ketenagakerjaan dalam pelaksanaan PHK tersebut dapat mengakibatkan kerugian serius bagi pekerja, yang pada akhirnya mengancam kepastian hukum dan kepercayaan pekerja terhadap perusahaan. Dalam konteks ini, analisis terhadap pelaksanaan PHK sepihak oleh PT FES menunjukkan bahwa terjadinya permasalahan hukum tidak hanya disebabkan oleh kebutuhan perusahaan, tetapi juga oleh faktor kebijakan sepihak yang mengabaikan aturan dan prosedur ketenagakerjaan yang berlaku. Tindakan tersebut sering kali menimbulkan dampak serius, seperti kerugian bagi pekerja dan keluarganya, terganggunya rasa keadilan, serta melemahnya kepastian hukum dalam hubungan kerja. Dengan demikian, penting bagi hukum ketenagakerjaan untuk menerapkan mekanisme perlindungan dan pertanggungjawaban yang tegas dan terukur agar dampak negatif dari PHK sepihak terhadap pekerja PKWT dapat diminimalisir serta kepastian hukum dapat terwujud.

Berpindah pada faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas mekanisme pemutusan

hubungan kerja sepihak oleh PT FES, sumber daya manusia menjadi salah satu elemen kunci. Keberhasilan pelaksanaan hubungan kerja secara adil sangat bergantung pada kualitas, profesionalitas, dan integritas pihak perusahaan yang terlibat dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pemahaman, pelatihan, dan pengembangan kompetensi bagian manajemen dan sumber daya manusia harus menjadi prioritas agar perusahaan mampu menjalankan kewenangan secara proporsional dan sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Pihak perusahaan yang memiliki pemahaman hukum ketenagakerjaan dan etika hubungan industrial yang baik akan lebih mampu melaksanakan kewajiban secara profesional serta menghindari tindakan yang berpotensi menimbulkan sengketa akibat PHK sepihak terhadap pekerja PKWT yang masa kontraknya masih berlaku.

Selain itu, dukungan dari berbagai pemangku kepentingan juga sangat penting dalam keberhasilan mekanisme perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK sepihak. Koordinasi dan kolaborasi antara perusahaan, pekerja, serikat pekerja, serta lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial akan menciptakan sinergi yang kuat dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Ketika seluruh pihak bekerja sama dengan tujuan yang sama, yaitu menjalankan hubungan kerja secara adil dan sesuai hukum, maka proses penyelesaian perselisihan dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan. Misalnya, keterlibatan pengawasan ketenagakerjaan dan peran serikat pekerja dalam mengawasi pelaksanaan hubungan kerja dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, serta kepastian hukum bagi pekerja.

Kepatuhan terhadap ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan juga merupakan faktor krusial dalam mekanisme pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT FES. Perusahaan wajib memastikan bahwa setiap tindakan dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku untuk menghindari timbulnya sengketa serta menjaga kepastian hukum dan kepercayaan pekerja terhadap perusahaan. Kepatuhan terhadap ketentuan mengenai perjanjian kerja, khususnya PKWT, dan prosedur PHK dapat membantu perusahaan dalam menjalankan kewenangan secara

profesional sekaligus mencegah terjadinya tindakan sepihak yang merugikan pekerja. Secara keseluruhan, mekanisme pemutusan hubungan kerja sepihak harus dipahami sebagai bagian penting dalam hubungan industrial untuk menjamin pelaksanaan hukum ketenagakerjaan yang adil dan melindungi hak pekerja. Melalui profesionalisme perusahaan, dukungan dari pemangku kepentingan, serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, penyelesaian permasalahan PHK sepihak dapat dilaksanakan secara efektif guna mewujudkan kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja.

Kepastian Hukum dalam Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh PT FES terhadap Pekerja yang Masa Kontraknya Masih Berlaku

Para pekerja telah melakukan berbagai langkah dalam penyelesaian permasalahan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT FES yang bertujuan untuk menindaklanjuti tindakan PHK terhadap mereka pekerja yang masa kontraknya masih berlaku.

Salah satu mekanisme utama yang ditempuh adalah pemeriksaan internal terhadap kebijakan dan pihak perusahaan yang terlibat dalam pelaksanaan PHK sepihak. Pemeriksaan internal tersebut mencakup penilaian terhadap kesesuaian prosedur PHK dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Proses pemeriksaan ini menjadi penting untuk menilai kesesuaian tindakan perusahaan dengan ketentuan hukum dan prosedur yang berlaku. Dengan dilaksanakannya mekanisme internal tersebut, perusahaan berupaya memastikan bahwa setiap tindakan yang menyimpang dapat diidentifikasi dan dilakukan penyelesaian yang sesuai. Selain itu, mekanisme tersebut juga diharapkan dapat menjadi pintu masuk bagi proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial guna mewujudkan kepastian hukum dalam permasalahan PHK sepihak oleh PT FES.

Selain penerapan mekanisme internal, pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak juga berupaya memperoleh informasi yang jelas terkait proses penyelesaian PHK yang dialaminya. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman pekerja mengenai jalannya proses penyelesaian hubungan kerja serta mekanisme perlindungan hukum yang dapat ditempuh. Melalui keterbukaan informasi, pekerja memperoleh penjelasan mengenai tahapan penyelesaian, dasar dilaksanakannya PHK, serta kemungkinan dilanjutkannya penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan meningkatnya

pemahaman dan kesadaran hukum pekerja, diharapkan proses penyelesaian PHK sepihak dapat diawasi secara terbuka dan mampu mewujudkan kepastian hukum serta keadilan bagi pekerja yang terdampak.

Kerja sama antar lembaga yang berwenang juga menjadi bagian penting dalam mewujudkan kepastian hukum dalam penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT FES terhadap pekerja yang masa kontraknya masih berlaku. Pekerja yang mengalami PHK sepihak dapat menempuh penyelesaian melalui mekanisme yang melibatkan Dinas Ketenagakerjaan, pengusaha, serta lembaga peradilan hubungan industrial dalam menjalankan proses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Koordinasi tersebut penting untuk memastikan bahwa setiap tahapan penyelesaian perselisihan tidak hanya memenuhi aspek prosedural, tetapi juga menjamin keadilan substantif bagi pekerja. Dengan melibatkan berbagai pihak dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, diharapkan setiap keputusan yang diambil sejalan dengan prinsip kepastian hukum dan persamaan di hadapan hukum.

Dalam proses penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan, pekerja juga dapat menempuh sejumlah langkah strategis lainnya. Salah satunya adalah menempuh upaya penyelesaian secara bertahap untuk memperoleh kejelasan mengenai dasar PHK dan mengumpulkan bukti yang relevan. Proses penyelesaian yang dilakukan secara cermat tidak hanya bertujuan untuk memastikan adanya pelanggaran, tetapi juga untuk memastikan terpenuhinya unsur-unsur perlindungan hukum bagi pekerja secara yuridis. Selain itu, upaya penyampaian keberatan dan tuntutan pekerja melalui mekanisme yang berlaku juga menjadi bagian dari proses pencarian keadilan dan kepastian hukum dalam kasus PHK sepihak.

Dengan dilaksanakannya pemeriksaan internal tersebut, pekerja yang terkena PHK sepihak berharap perusahaan dapat menilai kembali kesesuaian tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan terhadap mereka dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Mekanisme ini dipandang bukan hanya sebagai sarana pengawasan internal perusahaan, tetapi juga sebagai upaya untuk memberikan kepastian hukum dan menjamin adanya akuntabilitas atas keputusan PHK sepihak yang dialami pekerja yang masa kontraknya masih berlaku.

Analisis dan Pembahasan

Dalam negara hukum (*rechtstaat*), setiap pelaksanaan kewenangan oleh pengusaha terikat pada hukum serta dapat dimintai pertanggungjawaban. PT FES sebagai perusahaan yang mempekerjakan pekerja dan menjalankan hubungan kerja memiliki kewenangan yang besar dalam mengatur tenaga kerja, termasuk dalam hal pemutusan hubungan kerja. Kewenangan tersebut harus dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hubungan kerja, perjanjian kerja, serta mekanisme pemutusan hubungan kerja dan perlindungan hak pekerja.

Namun demikian, besarnya kewenangan yang dimiliki oleh perusahaan juga mengandung potensi penyalahgunaan kewenangan, khususnya ketika melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja yang masa kontraknya masih berlaku. Oleh karena itu, dari perspektif pekerja sebagai korban PHK sepihak, sistem hukum ketenagakerjaan memberikan mekanisme perlindungan dan penyelesaian yang berlapis, yaitu melalui upaya bipartit, mediasi atau penyelesaian melalui instansi ketenagakerjaan, hingga penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial, agar hak pekerja tetap terlindungi dan kepastian hukum dapat terwujud.

Secara internal, para pekerja sebagai korban PHK sepihak, pertanggung jawaban perusahaan dapat dilihat melalui mekanisme kebijakan internal perusahaan serta pengawasan manajemen terhadap pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan. Mekanisme ini bertujuan untuk menilai apakah tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan perusahaan telah sesuai dengan aturan yang berlaku, termasuk ketentuan perjanjian kerja dan prosedur ketenagakerjaan, serta untuk memastikan adanya evaluasi dan tanggung jawab perusahaan atas keputusan yang merugikan pekerja.

Namun mekanisme internal perusahaan tidak dapat dijadikan alasan untuk membenarkan tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak. Pekerja menilai bahwa perusahaan telah melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan karena melakukan PHK pada saat masa kontrak masih berlaku, sehingga menimbulkan kerugian dan hilangnya kepastian kerja. Oleh karena itu, meskipun perusahaan telah melakukan pemeriksaan atau evaluasi secara internal, tindakan tersebut tidak menghapuskan pertanggung jawaban hukum perusahaan, sebab pekerja tetap berhak

menuntut pemenuhan hak dan perlindungan hukum melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan tunduk pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan pelaksana terkait. Dari perspektif pekerja sebagai korban PHK sepihak, perusahaan dianggap telah melanggar ketentuan hukum karena melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PKWT pada saat masa kontraknya masih berlaku, sehingga menghilangkan hak pekerja atas kepastian kerja sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian. Oleh karena itu, pekerja menilai bahwa PHK sepihak tersebut merupakan perbuatan yang bertentangan dengan prinsip perlindungan pekerja dan kepastian hukum dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan.

Menurut Sudikno Mertokusumo, pertanggungjawaban hukum merupakan konsekuensi dari pelaksanaan hak dan kewajiban hukum, di mana setiap penyimpangan harus diuji melalui mekanisme hukum yang sah agar tercipta kepastian hukum dan keadilan. Dengan demikian, dari perspektif pekerja sebagai korban PHK sepihak, mekanisme pertanggungjawaban hukum terhadap perusahaan merupakan instrumen penting untuk memastikan bahwa pelaksanaan pemutusan hubungan kerja tetap berada dalam koridor hukum ketenagakerjaan dan tidak melanggar hak-hak pekerja.

Kepastian hukum merupakan salah satu prinsip penting dalam hukum ketenagakerjaan, khususnya untuk melindungi pekerja PKWT agar tidak dirugikan oleh tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak.

Satjipto Rahardjo menegaskan bahwa hukum tidak boleh dipandang semata sebagai peraturan tertulis, melainkan sebagai sarana untuk mewujudkan keadilan substantif dan kemanusiaan, sehingga dalam penyelesaian sengketa PHK sepihak, hukum harus berpihak pada pekerja sebagai pihak yang lebih lemah. Dalam kasus pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT FES terhadap pekerja yang masa kontraknya masih berlaku, isu kepastian hukum menjadi sangat relevan karena perusahaan seharusnya melaksanakan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Secara hukum, kerangka hukum untuk menyelesaikan permasalahan ini sebenarnya telah tersedia, baik melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, maupun mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja.

Namun, berdasarkan proses penanganan kasus PHK sepihak, terlihat bahwa penyelesaian permasalahan lebih dominan ditempuh melalui mekanisme internal perusahaan berupa pemeriksaan dan evaluasi kebijakan ketenagakerjaan. Meskipun mekanisme tersebut penting sebagai bentuk akuntabilitas internal, dominasi penyelesaian internal tanpa diikuti penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara transparan dan tuntas berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum secara substantif bagi pekerja yang terdampak.

Menurut Satjipto Rahardjo, penegakan hukum yang hanya berorientasi pada formalitas prosedural tanpa menyentuh keadilan substantif dapat menimbulkan ketidakpercayaan publik terhadap hukum itu sendiri. Dalam kasus kematian Affan Kurniawan, keluarga korban dan masyarakat memiliki harapan agar proses hukum tidak berhenti pada sanksi administratif, tetapi dilanjutkan hingga proses peradilan pidana untuk menentukan ada atau tidaknya kesalahan pidana secara objektif.

Kepastian hukum juga sangat berkaitan dengan keterbukaan dan pertanggungjawaban dalam proses penyelesaian PHK sepihak. Dari perspektif pekerja yang menjadi korban PHK, minimnya informasi yang jelas mengenai alasan pemutusan hubungan kerja, proses penyelesaian yang ditempuh, serta kepastian pemenuhan hak-hak pekerja dapat menimbulkan ketidakpastian hukum. Kondisi tersebut berpotensi memperkuat persepsi bahwa perusahaan tidak menjalankan kewajibannya secara transparan dan menghindari pertanggungjawaban atas PHK sepihak yang dilakukan terhadap pekerja yang masa kontraknya masih berlaku.

Lebih jauh, apabila dilihat dari perspektif equality before the law, penyelesaian kasus PHK sepihak di PT Far East Seating seharusnya menjadi bukti bahwa pekerja PKWT tetap memperoleh perlakuan yang sama di hadapan hukum dalam memperjuangkan haknya. Hal ini sejalan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menegaskan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

Dengan demikian, kepastian hukum dalam penyelesaian PHK sepihak di PT FES belum sepenuhnya terwujud secara optimal. Kepastian hukum secara normatif memang tersedia, namun dalam praktiknya masih terdapat kesenjangan antara norma hukum (*das sollen*) dengan penerapannya

di lapangan (das sein), terutama karena upaya hukum pekerja melalui Pengadilan Hubungan Industrial belum menghasilkan keadilan substantif akibat gugatan dinyatakan tidak dapat diterima sehingga pokok perkara tidak diperiksa. Oleh karena itu, diperlukan komitmen yang kuat dari seluruh pihak terkait, khususnya perusahaan dan instansi ketenagakerjaan, untuk menjalankan penyelesaian perselisihan PHK sepihak secara objektif, profesional, dan terbebas dari berbagai kepentingan, agar hukum ketenagakerjaan benar-benar berfungsi sebagai sarana penegakan keadilan serta perlindungan hak-hak pekerja, khususnya pekerja PKWT yang masa kontraknya masih berlaku.

D. Kesimpulan

Mekanisme pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan terhadap pekerja yang masa kontraknya masih berlaku telah diatur secara jelas dalam ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa perusahaan yang melakukan PHK sebelum berakhirnya masa kontrak PKWT wajib dimintai pertanggungjawaban hukum sebagai bagian dari perlindungan hak pekerja dan prinsip kepastian hukum. Di sisi lain, penyelesaian kasus PHK sepihak oleh PT Far East Seating menunjukkan adanya upaya penyelesaian melalui mekanisme yang tersedia, baik melalui proses internal perusahaan maupun melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pekerja telah menempuh langkah hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagai bentuk awal pemenuhan kepastian hukum, namun dalam praktiknya putusan pengadilan yang menyatakan gugatan tidak dapat diterima menyebabkan keadilan substantif bagi pekerja belum sepenuhnya terwujud, sehingga perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang masa kontraknya masih berlaku masih memerlukan penyelesaian yang lebih adil dan memberikan kepastian hukum.

Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan artikel ini, khususnya kepada dosen pembimbing atas arahan, bimbingan, dan masukan yang sangat berarti. Penulis juga berterima kasih kepada keluarga serta teman-teman yang senantiasa memberikan dukungan, doa, dan semangat, sehingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Abduzzohir, H., & Sumiyati, Y. (2023). *Tanggung Jawab Shopee kepada Konsumen Atas Ketidaksesuaian Produk Dihubungkan dengan Hukum Positif* (Vol. 01). <https://journal.sbpublisher.com/index.php/LOL>
- Abduzzohir, H., & Sumiyati, Y. (2023). *Tanggung Jawab Shopee kepada Konsumen Atas Ketidaksesuaian Produk Dihubungkan dengan Hukum Positif* (Vol. 01). <https://journal.sbpublisher.com/index.php/LOL>
- Achmad, M. F. (2013). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Isaura, M. C. (2023). Pertanggungjawaban hukum pengusaha akibat tidak membayar upah kerja minimum. *Jurnal Ilmu Hukum Wijaya Putra*, 145.
- Khairani. (2016). *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Maulidna, R. N. N., & Rini Irianti Sundary. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Anak dihubungkan dengan Hak Atas Pendidikan Studi Kasus di Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 1(1), 62–66. <https://doi.org/10.29313/jrih.v1i1.202>
- Nasution, B. J. (2008). *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Maju.
- Nisrina Nasywa Zulfa, & Yeti Sumiati. (2025). Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan PT Timah Tbk dari Alokasi Smelter. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 51–56. <https://doi.org/10.29313/jrih.v5i1.6504>
- Prinst, D. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Rahardjo, S. (2009). *Penegakan Hukum: Suatu Tinjauan Sosiologis*. Yogyakarta: Genta Publishing.
- Subekti. (2002). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa.
- Sudikno, M. (2007). *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Liberty.
- Sunyoto, D. (2013). *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka.
- Zia, H. (2020). *Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pemotongan Gaji Karyawan Karena Perusahaan Terdampak Covid-19*. Universitas Muara Bungo.