



Analisis Yuridis Pemenuhan Keadilan Bagi Pekerja Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/Puu-Xxi/2023

INFO PENULIS

Fernando Lahea
Universitas Esa Unggul, Jakarta
fernandod.lahea@gmail.com

Markoni
Universitas Esa Unggul, Jakarta
markoni@esaunggul.ac.id

Zulfikar Judge
Universitas Esa Unggul, Jakarta
Zulfikar.judge@esaunggul.ac.id

I Made Kantikha
Universitas Esa Unggul, Jakarta
kanthika@esaunggul.ac.id

Tuti Elawati
Universitas Sains Indonesia
tutielawati69@gmail.com

INFO ARTIKEL

ISSN: 3046-8507
Vol. 2, No. 3, November 2025
<http://almufi.com/index.php/ASH>

© 2025 Almufi All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Lahea, F., Markoni., Judge, Z., Kantikha, I. M., & Elawati, T. (2025). Analisis Yuridis Pemenuhan Keadilan Bagi Pekerja Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/Puu-Xxi/2023. *Almufi Jurnal Sosial dan Humaniora*, 2 (3), 547-559.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh maraknya pemutusan hubungan kerja pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, yang berdampak signifikan terhadap hak-hak pekerja dan stabilitas hubungan industrial. Rumusan masalah dari penelitian ini yaitu pemenuhan keadilan bagi pekerja yang terdampak PHK pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori keadilan dan teori perlindungan hukum. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pemenuhan hak pekerja pasca pemutusan hubungan kerja belum sepenuhnya memenuhi prinsip keadilan substantif maupun prosedural. Jaminan Kehilangan Pekerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi memberikan perlindungan tambahan, namun masih terdapat ketimpangan, terutama bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan pencari nafkah tunggal. Kesimpulannya adalah pemenuhan hak pekerja pasca PHK dan Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 menunjukkan perlindungan hukum masih belum optimal, terutama bagi pekerja rentan dan PKWT. Sarannya Pemerintah perlu memperkuat implementasi JKP dan mekanisme PHK yang adil, memastikan perlindungan pekerja rentan serta transparansi prosedural. Sementara pengusaha disarankan menerapkan praktik PHK yang manusiawi dan berkeadilan, termasuk pembayaran pesangon sesuai ketentuan, serta mendorong dialog bipartit untuk menjaga stabilitas hubungan industrial dan memperkuat kepercayaan pekerja.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Keadilan, Perlindungan Hukum.

Abstract

This research is motivated by the increasing number of termination of employment cases following the enactment of the Job Creation Law and Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023, which have significantly affected workers' rights and the stability of industrial relations. The research problem focuses on the fulfillment of justice for workers affected by termination of employment after the issuance of Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023. This study applies the theory of justice and the theory of legal protection. The research method used is normative juridical research. The findings indicate that the fulfillment of workers' rights after termination of employment has not fully met the principles of substantive and procedural justice. The Job Loss Insurance program and the Constitutional Court Decision provide additional legal protection; however, disparities remain, particularly for workers under fixed-term employment contracts and sole breadwinners. The study concludes that the fulfillment of workers' rights following termination of employment and Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023 remains suboptimal, especially for vulnerable workers and those under fixed-term employment contracts. It is recommended that the Government strengthen the implementation of the Job Loss Insurance program and fair termination mechanisms, ensure protection for vulnerable workers, and enhance procedural transparency. Employers are advised to apply humane and fair termination practices, including the payment of severance pay in accordance with the law, and to promote bipartite dialogue in order to maintain industrial relations stability and strengthen workers' trust.

Keywords: Termination of Employment, Justice, Legal Protection.

A. Pendahuluan

Masalah gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia semakin mengemuka pasca pandemi COVID-19 dan berlakunya Omnibus Law melalui Undang-Undang Cipta Kerja. Data Kementerian Ketenagakerjaan mencatat hingga Agustus 2024 terdapat 46.240 tenaga kerja yang mengalami PHK, menunjukkan peningkatan signifikan dan menjadi perhatian serius publik serta legislatif (laporan Komisi IX DPR dan Kemenaker, 2024). Fenomena ini mencerminkan tekanan ekonomi sekaligus memperlihatkan adanya ketegangan antara fleksibilitas regulasi ketenagakerjaan dan kebutuhan perlindungan bagi pekerja.

Bagi pekerja, PHK membawa dampak sosial-ekonomi yang serius, mulai dari hilangnya pendapatan utama hingga melemahnya daya beli rumah tangga. Kondisi ini diperparah oleh lemahnya posisi tawar pekerja, khususnya pekerja kontrak atau dengan masa kerja pendek, yang sering kali tidak memiliki ruang negosiasi yang memadai ketika PHK terjadi. PHK massal juga berpotensi meningkatkan pengangguran dan ketimpangan sosial karena tidak semua pekerja terdampak memiliki akses yang cepat terhadap pekerjaan pengganti. Dalam konteks tersebut, peran negara menjadi krusial. UU Cipta Kerja memperkenalkan skema Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sebagai jaring pengaman sosial bagi pekerja yang terkena PHK. Program JKP memberikan manfaat berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, serta pelatihan kerja, yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan dukungan pendanaan pemerintah dan iuran jaminan sosial (Nirwana Hendri Sulisty, 2021). Selain itu, UU Cipta Kerja tetap mewajibkan pengusaha membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai alasan PHK (Kementerian Ketenagakerjaan, 2014).

Namun demikian, UU Cipta Kerja juga mengubah secara signifikan besaran pesangon yang diterima pekerja. Jika sebelumnya UU Nomor 13 Tahun 2003 memungkinkan total kompensasi hingga 32 kali upah, maka dalam rezim UU Cipta Kerja pengali maksimal menjadi 19 kali upah yang dibayarkan pengusaha dan tambahan hingga 6 kali upah melalui JKP, sehingga total kompensasi maksimal berkurang menjadi 25 kali upah. Perubahan ini memunculkan perdebatan mengenai sejauh mana pengaturan baru tersebut mampu menjamin keadilan bagi pekerja yang terdampak PHK.

Lebih lanjut, Undang-Undang Cipta Kerja menghapus keterkaitan langsung antara alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan besaran pesangon. Dalam rezim Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, alasan PHK seperti efisiensi atau kerugian perusahaan menjadi dasar utama dalam menentukan besaran kompensasi yang wajib dibayarkan kepada pekerja. Namun, dalam pengaturan baru, besaran pesangon tidak lagi ditentukan oleh alasan

PHK, bahkan sejumlah ketentuan penting seperti pengaturan PHK karena efisiensi dihapuskan, serta pasal-pasal rinci mengenai pesangon dan penggantian hak, yaitu Pasal 161 hingga Pasal 169 UU Ketenagakerjaan, dinyatakan tidak berlaku. Perubahan ini menjadikan formula kompensasi lebih fleksibel bagi pengusaha dan menimbulkan kekhawatiran akan berkurangnya perlindungan pekerja (Kompas, 2020; Emirzon, 2021).

Perubahan mendasar tersebut kemudian mendorong pengajuan pengujian undang-undang ke Mahkamah Konstitusi oleh kelompok pekerja dan serikat buruh. Para pemohon berpendapat bahwa pengaturan PHK dalam UU Cipta Kerja telah melemahkan prinsip perlindungan pekerja dan keadilan dalam hubungan kerja. Dalam permohonannya, para pemohon menilai sejumlah ketentuan PHK bertentangan dengan hak konstitusional pekerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28C ayat (2), dan Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, karena berpotensi meniadakan kepastian hukum atas hak-hak pekerja. Pasca pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, isu Pemutusan Hubungan Kerja kembali menjadi perhatian utama, khususnya dari kalangan pekerja dan serikat buruh. Pengaturan PHK dalam undang-undang tersebut dinilai memberikan ruang yang lebih luas bagi pengusaha, terutama melalui alasan-alasan umum seperti efisiensi, restrukturisasi usaha, atau perubahan status perusahaan. Kondisi ini memunculkan kekhawatiran akan semakin rentannya posisi pekerja dalam praktik hubungan industrial.

Kekhawatiran tersebut mendorong Partai Buruh bersama sejumlah federasi serikat pekerja dan beberapa pekerja perseorangan untuk mengajukan pengujian materiil ke Mahkamah Konstitusi yang terdaftar sebagai Perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023. Dalam persidangan, para pemohon menegaskan bahwa perluasan alasan PHK berpotensi melegitimasi PHK yang dilakukan tanpa dasar kerugian perusahaan yang jelas dan berkelanjutan, sehingga tidak sejalan dengan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Sebaliknya, Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat berpandangan bahwa fleksibilitas pengaturan PHK diperlukan untuk menjaga iklim investasi dan keberlangsungan usaha di tengah dinamika ekonomi dan persaingan global.

Mahkamah Konstitusi menjatuhkan Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 pada 31 Oktober 2024 atas permohonan pengujian materiil terhadap sejumlah ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Permohonan ini diajukan oleh Partai Buruh bersama beberapa federasi serikat pekerja, antara lain FSPMI, KSPSI, KPBI, KSPI, serta dua orang pekerja perseorangan. Substansi permohonan secara langsung berkaitan dengan pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), khususnya perluasan dan fleksibilitas alasan PHK yang diberikan kepada pengusaha pasca berlakunya UU Cipta Kerja.

Para pemohon mempersoalkan ketentuan yang membuka ruang PHK dengan alasan efisiensi, penutupan perusahaan, restrukturisasi usaha, perubahan status perusahaan, pelanggaran disiplin, serta penggabungan, peleburan, atau pengambilalihan perusahaan, tanpa keharusan pembuktian kerugian yang nyata dan berkelanjutan. Menurut para pemohon, pengaturan tersebut berpotensi melemahkan posisi tawar pekerja dan menggeser orientasi perlindungan ketenagakerjaan. Dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa pengaturan alasan-alasan PHK harus ditempatkan dalam kerangka perlindungan hak konstitusional atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana dijamin Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, sehingga fleksibilitas ketenagakerjaan tidak boleh menghilangkan esensi keadilan dan perlindungan hukum bagi pekerja (Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023).

Substansi putusan tersebut mencerminkan upaya Mahkamah Konstitusi menyeimbangkan perlindungan pekerja dan kebutuhan fleksibilitas usaha. Salah satu poin penting adalah dinyatakannya frasa dalam Pasal 151 ayat (4) UU Cipta Kerja yang mengatur bahwa PHK dilakukan melalui mekanisme perselisihan hubungan industrial sebagai bertentangan dengan UUD 1945. Putusan ini menegaskan bahwa sebelum PHK dilakukan, pengusaha wajib menyampaikan pemberitahuan yang memuat maksud dan alasan PHK, serta membuka ruang perundingan bipartit apabila pekerja menolak PHK.

Melalui putusan tersebut, Mahkamah Konstitusi menegaskan kembali prinsip bahwa PHK harus ditempatkan sebagai upaya terakhir setelah seluruh alternatif penyelesaian hubungan industrial ditempuh. Hak pekerja atas keadilan dalam proses PHK diposisikan sebagai norma konstitusional, bukan sekadar formalitas prosedural. Namun demikian, Mahkamah juga tidak menutup kemungkinan PHK dilakukan untuk kepentingan bisnis, termasuk restrukturisasi usaha, sepanjang prosedur dijalankan secara benar dan hak-hak pekerja tetap dihormati.

Meskipun demikian, efektivitas Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 dalam mewujudkan keadilan bagi pekerja sangat bergantung pada implementasinya dalam

praktik. Putusan ini memang menambah batasan normatif dan parameter evaluatif, namun tanpa kepatuhan pelaku usaha dan konsistensi aparat penegak hukum, tujuan perlindungan pekerja yang dikehendaki Mahkamah berpotensi tidak tercapai secara optimal.

Salah satu persoalan utama pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terletak pada tingkat kepatuhan pengusaha terhadap standar keadilan yang ditegaskan Mahkamah. Dalam praktik, masih banyak perusahaan yang menerapkan struktur kompensasi PHK berdasarkan ketentuan UU Cipta Kerja sebelum dikritisi oleh MK. Kondisi ini dipengaruhi oleh lemahnya pengawasan, perbedaan penafsiran norma, serta kecenderungan pengusaha menekan biaya operasional, sehingga pekerja tidak selalu memperoleh perlindungan sebagaimana dimaksud dalam putusan tersebut.

Persoalan lain berkaitan dengan besaran kompensasi PHK. Secara normatif, Putusan MK menuntut adanya formula kompensasi yang proporsional dan berkeadilan. Namun, dalam praktik masih ditemukan pekerja yang menerima pesangon di bawah standar, bahkan ditentukan secara sepihak tanpa proses negosiasi yang seimbang. Akibatnya, asas proporsionalitas yang ditekankan Mahkamah belum sepenuhnya terwujud.

Efektivitas Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sebagai jaring pengaman sosial juga menghadapi berbagai kendala. Di sejumlah daerah, akses pekerja terhadap JKP terhambat oleh minimnya sosialisasi, ketidaktepatan data kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, serta proses verifikasi yang berlarut-larut. Kondisi ini menyebabkan JKP belum optimal berfungsi sebagai instrumen perlindungan pasca PHK. Pada tingkat penyelesaian sengketa, permasalahan semakin kompleks. Proses mediasi di Dinas Ketenagakerjaan kerap berjalan lambat dan tidak selalu menghasilkan kesepakatan yang mencerminkan keadilan substantif. Bahkan ketika sengketa berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial, masih terjadi disparitas putusan, terutama dalam menafsirkan besaran hak pekerja dan kewajiban pengusaha pasca Putusan MK 168/PUU-XXI/2023. Hal ini menunjukkan belum adanya harmonisasi penafsiran di antara aparat penegak hukum.

Isu implementasi tersebut berkaitan erat dengan persoalan keadilan substantif dalam hubungan industrial. Pekerja berada pada posisi yang secara struktural lebih lemah dibandingkan pengusaha, baik dari segi akses informasi, kemampuan negosiasi, maupun sumber daya hukum. Perbedaan orientasi keadilan juga memperumit keadaan: sementara UU Cipta Kerja menekankan fleksibilitas dan efisiensi, Putusan MK berupaya mengembalikan keseimbangan melalui prinsip perlindungan pekerja, sejalan dengan doktrin hukum ketenagakerjaan yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang perlu dilindungi.

Selain itu, persoalan access to justice turut memengaruhi efektivitas perlindungan hukum. Rendahnya literasi hukum ketenagakerjaan, keterbatasan finansial, serta panjangnya proses penyelesaian sengketa membuat banyak pekerja kesulitan memperjuangkan haknya, meskipun norma hukum telah diperkuat melalui putusan MK. Oleh karena itu, isu keadilan tidak hanya berkaitan dengan norma materiil, tetapi juga dengan kemampuan pekerja untuk mengakses mekanisme penegakan hukum secara efektif.

Perbedaan antara konstruksi normatif Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 dan praktik di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan. Putusan tersebut telah membangun paradigma perlindungan yang lebih kuat, namun praktik PHK masih diwarnai oleh pemotongan kompensasi, penafsiran sempit terhadap hak pekerja, dan lemahnya efektivitas JKP. Kondisi ini menegaskan bahwa perubahan normatif belum sepenuhnya diikuti oleh perubahan perilaku institusional, sehingga diperlukan evaluasi yuridis yang lebih mendalam terhadap implementasi putusan Mahkamah Konstitusi.

Hingga saat ini, penelitian yang secara komprehensif mengkaji penerapan keadilan dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 masih sangat terbatas. Sebagian besar kajian lebih menitikberatkan pada aspek normatif atau teori hubungan industrial, tanpa mengintegrasikan analisis keadilan substantif, prosedural, dan distributif secara simultan. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengisi kekosongan akademik sekaligus menilai efektivitas perlindungan pekerja setelah koreksi konstitusional yang dilakukan Mahkamah Konstitusi.

Penelitian terdahulu umumnya belum menempatkan Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 sebagai variabel analisis utama. Misalnya, penelitian Rizky Pratama (2022) yang berfokus pada perubahan besaran pesangon dan fleksibilitas PHK pasca UU Cipta Kerja, belum mempertimbangkan koreksi konstitusional yang kemudian ditegaskan oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 (Pratama, 2022). Berbeda dengan penelitian tersebut, kajian ini secara khusus menganalisis dampak normatif putusan MK terhadap pemenuhan keadilan bagi pekerja.

Penelitian lain oleh Nadia Lestari (2023) menelaah efektivitas Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dari sisi administratif, namun belum menguji kesesuaiannya dengan prinsip perlindungan konstitusional pekerja sebagaimana dirumuskan dalam Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 (Lestari, 2023). Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menempatkan JKP sebagai instrumen keadilan distributif yang dievaluasi dalam kerangka konstitusional pascaputusan MK.

Sementara itu, penelitian Wahyu Hidayat (2021) mengenai penyelesaian sengketa PHK di Pengadilan Hubungan Industrial menyoroti efektivitas mediasi dan disparitas putusan, tetapi belum mengaitkannya dengan perubahan paradigma keadilan pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 (Hidayat, 2021). Penelitian ini memperluas analisis tersebut dengan menilai keselarasan praktik PHI terhadap prinsip keadilan substantif, termasuk aspek kompensasi, keadilan prosedural, dan perlindungan pekerja rentan.

Dengan demikian, novelty penelitian ini terletak pada pendekatan komprehensif yang memadukan analisis normatif Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, teori keadilan dalam hukum ketenagakerjaan, serta problem implementasi di lapangan. Penelitian ini tidak hanya menilai perubahan normatif, tetapi juga mengevaluasi sejauh mana putusan MK tersebut benar-benar memulihkan keadilan bagi pekerja, sehingga mengisi kekosongan ilmiah yang belum disentuh oleh penelitian sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, penulis tertarik untuk membuat penelitian ini dengan judul: Analisis Yuridis Pemenuhan Keadilan bagi Pekerja terdampak Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

B. Metodologi

Metode penelitian adalah suatu proses atau cara yang dipilih secara spesifik untuk menyelesaikan masalah yang diajukan dalam sebuah penelitian. Sedangkan metodologi penelitian dapat didefinisikan sebagai suatu ilmu yang menjelaskan bagaimana seharusnya sebuah penelitian dilakukan. Menurut Sugiyono metode penelitian ialah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2006).

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam tesis ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang berfokus pada norma hukum positif, asas-asas hukum, teori hukum, doktrin para sarjana, serta putusan pengadilan yang relevan untuk menjawab isu-isu hukum yang diangkat (Marzuki, 2005). Penelitian ini tidak meneliti perilaku empiris masyarakat, melainkan mempelajari konstruksi dan sistem norma hukum yang berlaku.

Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian adalah mengkaji pengaturan hukum mengenai PHK, perlindungan pekerja, serta implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap pemenuhan keadilan. Analisis dilakukan dengan memeriksa konsistensi antara norma hukum dalam UU Cipta Kerja beserta revisinya, peraturan turunannya, serta interpretasi yang diberikan oleh Mahkamah Konstitusi dalam putusan tersebut. Pendekatan normatif memberikan kemampuan untuk menilai keselarasan antara regulasi dan asas fundamental seperti perlindungan pekerja dan prinsip keadilan.

Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, yaitu menggambarkan secara sistematis pengaturan PHK pasca putusan MK, kemudian menganalisis kesesuaiannya dengan teori perlindungan hukum dan teori keadilan (Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, 2011). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan isi norma, tetapi juga menilai efektivitas dan kecukupan norma dalam melindungi pekerja yang terdampak PHK.

Penelitian hukum normatif juga memungkinkan peneliti mengkaji gap antara norma, putusan yudisial, dan realitas pelaksanaan, dengan tetap bertumpu pada data sekunder sebagai bahan penelitian utama (Johnny Ibrahim, 2006). Hal ini relevan karena isu PHK pasca Putusan MK 168/PUU-XXI/2023 memerlukan penilaian mengenai apakah perubahan norma benar-benar memberikan pemenuhan keadilan bagi pekerja.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga pendekatan utama dalam penelitian hukum normatif, yaitu pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan konseptual (conceptual approach), dan pendekatan putusan (case approach) (Johnny Ibrahim, 2006). Ketiga pendekatan ini dipilih untuk memberikan analisis yang komprehensif terhadap penerapan

ketentuan PHK pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 serta pemenuhan keadilan bagi pekerja.

a. Pendekatan Perundang-undangan (Statute Approach)

Pendekatan perundang-undangan digunakan karena penelitian ini berfokus pada pengkajian norma hukum positif (Marzuki, 2005) yang mengatur PHK. Analisis dilakukan terhadap ketentuan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta revisinya melalui peraturan pemerintah pengganti dan pengesahannya, serta peraturan pelaksana seperti PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan PHK, dan PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Pendekatan ini penting untuk menilai perubahan substansi hukum dan tingkat perlindungan pekerja setelah adanya intervensi legislasi dan pasca perubahan melalui putusan MK.

b. Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach)

Pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji konsep-konsep hukum yang relevan dengan penelitian, seperti konsep keadilan, perlindungan hukum, hubungan industrial, dan kedudukan pekerja sebagai pihak yang rentan. Konsep-konsep ini tidak seluruhnya diatur secara eksplisit dalam undang-undang, sehingga diperlukan penelusuran terhadap teori hukum, pendapat para sarjana, dan ajaran-ajaran yang telah berkembang, misalnya teori keadilan dari Aristoteles, John Rawls, Gustav Radbruch, hingga teori perlindungan hukum dari Satjipto Rahardjo dan Philipus M. Hadjon. Pendekatan ini membantu menilai bagaimana nilai keadilan seharusnya diimplementasikan dalam pengaturan dan praktik PHK pasca putusan MK.

c. Pendekatan Putusan (Case Approach)

Pendekatan putusan digunakan karena objek utama penelitian adalah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Pendekatan ini meliputi analisis terhadap pertimbangan hukum majelis hakim konstitusi, norma yang diuji, argumentasi pemohon, serta dampak normatif yang ditimbulkan oleh putusan tersebut terhadap pengaturan PHK dan hak-hak pekerja.

3. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah data skunder melalui studi dokumen-dokumen, untuk memperoleh data yang diambil dari bahan kepustakaan, diantaranya adalah:

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat sebagai landasan utama yang dipakai dalam rangka penelitian ini diantaranya adalah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sebagai objek kajian dalam penelitian ini yang direvisi untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan investasi dan perlindungan hak-hak pekerja. Serta revisi UU Cipta Kerja pasca Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023.
- b. Bahan Hukum Skunder, yaitu merupakan bahan atau materi yang berkaitan dan menjelaskan mengenai permasalahan dari bahan hukum primer yang terdiri dari buku-buku dan literatur terkait dengan topik penelitian (Marzuki, 2008). Sumber data sekunder adalah sumber data yang dimaksudkan untuk memberikan penjelasan terhadap data primer, dalam hal ini adalah seperti jurnal-jurnal dan penelitian terdahulu.
- c. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum skunder. Bahan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kamus hukum, surat kabar, ensiklopedia, jurnal, makalah yang

berkaitan dengan objek penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) yang bertujuan memperoleh berbagai bahan hukum primer, sekunder, dan tersier secara sistematis. Pengumpulan bahan hukum primer dilakukan dengan menelusuri peraturan perundang-undangan yang relevan, terutama Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perubahan dan perbaikannya, serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 sebagai dasar utama analisis. Selain itu, bahan hukum sekunder dikumpulkan melalui penelusuran literatur seperti buku-buku hukum ketenagakerjaan, jurnal ilmiah nasional maupun internasional, artikel akademik, serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan isu PHK dan perlindungan pekerja. Teknik

ini dilakukan melalui katalog perpustakaan, repositori akademik, portal jurnal ilmiah, serta database hukum seperti HeinOnline, Google Scholar, dan portal resmi pemerintah. Adapun bahan hukum tersier, seperti kamus hukum, ensiklopedia, serta sumber-sumber penunjang lainnya, dikumpulkan untuk memberikan penjelasan dan memperkuat pemahaman terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Seluruh bahan hukum yang dikumpulkan kemudian diseleksi berdasarkan relevansi, otoritas, serta kebaruannya agar menghasilkan analisis yang akurat, komprehensif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

5. Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menjawab permasalahan yang akan dikaji. Analisis bahan hukum dalam penelitian ini diawali dengan melakukan inventarisasi data atau melakukan pencatatan dan pengumpulan bahan yang relevan dengan rumusan masalah dengan cara pengutipan dalam penataan. Selanjutnya dilakukan pengelompokan dan penyusunan data secara berurutan dan sistematis berdasarkan informasi yang sama menurut sub aspek. Setelah itu dilakukan interpretasi data untuk memberi makna terhadap tiap subaspek dan hubungannya satu sama lain. Kemudian setelah itu dilakukan analisis atau interpretasi keseluruhan aspek untuk memahami makna hubungan antara aspek yang satu dengan lainnya dan dengan keseluruhan aspek yang menjadi pokok permasalahan penelitian yang dilakukan secara induktif sehingga memberikan gambaran hasil secara utuh (Nasution, 2008).

C. Hasil dan Pembahasan

Ketentuan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Putusan Mahkamah konstitusi Nomor 168/PUU-XXI Tahun 2023

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI Tahun 2023 menandai fase penting dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya terkait pengaturan PHK pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Putusan ini tidak hanya menguji konstitusionalitas norma-norma PHK, tetapi juga merekonstruksi orientasi perlindungan hukum dalam hubungan industrial dengan menegaskan kembali kedudukan pekerja sebagai subjek hukum yang harus dilindungi secara adil dan proporsional.

Mahkamah Konstitusi menempatkan fleksibilitas ketenagakerjaan dalam kerangka konstitusional, sehingga tidak boleh mengabaikan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak atas pekerjaan serta penghidupan yang layak.

Dalam konteks tersebut, ketentuan hukum mengenai PHK pasca Putusan Mahkamah Konstitusi tidak dapat dipahami semata-mata sebagai kelanjutan dari rezim UU Cipta Kerja, melainkan sebagai hasil koreksi konstitusional yang membawa implikasi normatif dan prosedural. Perubahan ini mencakup rekonstruksi norma PHK, pergeseran prinsip perlindungan pekerja, penegasan kewenangan serta prosedur PHK, hingga tuntutan konsistensi regulasi turunan agar sejalan dengan *ratio decidendi* Mahkamah Konstitusi.

Oleh karena itu, uraian berikut akan membahas secara sistematis bagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI Tahun 2023 membentuk kembali kerangka hukum PHK di Indonesia.

1. Rekonstruksi Norma PHK Setelah Putusan MK

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI Tahun 2023 membawa perubahan penting terhadap konstruksi norma Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Mahkamah tidak hanya menguji konstitusionalitas norma dalam Undang-Undang Cipta Kerja, tetapi juga melakukan koreksi terhadap orientasi pengaturan PHK yang dinilai terlalu menekankan fleksibilitas usaha dan berpotensi melemahkan perlindungan pekerja. Oleh karena itu, putusan ini merekonstruksi norma PHK agar sejalan dengan jaminan konstitusional atas hak bekerja dan penghidupan yang layak.

Salah satu rekonstruksi utama adalah penegasan bahwa PHK harus ditempatkan sebagai upaya terakhir (*ultima ratio*) dalam hubungan kerja. Mahkamah menegaskan bahwa PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak, melainkan harus didahului dengan pemberitahuan yang jelas mengenai alasan PHK serta upaya perundingan antara pengusaha dan pekerja. Prinsip ini menghidupkan kembali peran dialog sosial dan menempatkan perundingan bipartit sebagai bagian esensial dari norma PHK.

Putusan MK juga memperkuat aspek keadilan prosedural dalam pelaksanaan PHK. PHK dipahami sebagai tindakan hukum yang berdampak langsung pada hak konstitusional pekerja,

sehingga harus dijalankan melalui prosedur yang adil, transparan, dan dapat diuji. Alasan-alasan PHK seperti efisiensi, restrukturisasi, atau perubahan status perusahaan tidak dapat diterapkan secara otomatis, melainkan harus dibuktikan secara rasional dan proporsional.

Selain itu, rekonstruksi norma PHK menegaskan tanggung jawab pengusaha untuk memenuhi hak-hak pekerja secara adil, termasuk pesangon dan jaminan sosial. Dengan demikian, Putusan MK 168/PUU-XXI/2023 menandai pergeseran paradigma PHK dari pendekatan fleksibilitas normatif menuju perlindungan konstitusional yang berkeadilan dalam hubungan industrial.

2. Perubahan Prinsip Perlindungan dalam Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI Tahun 2023 menandai perubahan penting dalam prinsip perlindungan pekerja dalam hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sebelum putusan ini, pengaturan PHK dalam Undang-Undang Cipta Kerja cenderung menekankan fleksibilitas hubungan kerja dan efisiensi usaha, yang dalam praktik sering kali menempatkan pekerja pada posisi rentan. Melalui putusan tersebut, Mahkamah menegaskan kembali bahwa perlindungan pekerja merupakan prinsip fundamental yang tidak dapat dikorbankan demi kepentingan ekonomi semata.

Mahkamah menempatkan perlindungan pekerja sebagai bagian dari hak konstitusional atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Oleh karena itu, PHK tidak lagi dipahami hanya sebagai konsekuensi hubungan kontraktual, melainkan sebagai peristiwa hukum yang harus diuji berdasarkan prinsip keadilan substantif dan prosedural. Prinsip perlindungan dalam PHK mengalami pergeseran dari pendekatan formalistik menuju pendekatan yang lebih berorientasi pada keadilan nyata bagi pekerja yang terdampak.

Putusan MK juga memperkuat prinsip keseimbangan dalam hubungan industrial. Fleksibilitas bagi pengusaha tetap diakui, namun harus dibatasi oleh kewajiban melindungi hak-hak pekerja, termasuk hak atas kompensasi yang layak dan prosedur PHK yang adil. Dengan demikian, prinsip perlindungan dalam hukum PHK pasca putusan MK tidak lagi bersifat minimal, melainkan menuntut peran aktif negara dalam memastikan bahwa setiap PHK dilaksanakan secara manusiawi, proporsional, dan berkeadilan.

3. Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi terhadap Kewenangan dan Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI Tahun 2023 membawa implikasi signifikan terhadap kewenangan dan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Putusan ini mempertegas bahwa kewenangan pengusaha untuk melakukan PHK bukanlah kewenangan absolut, melainkan kewenangan yang dibatasi oleh prinsip perlindungan pekerja dan jaminan konstitusional atas hak bekerja. Dengan demikian, PHK tidak dapat lagi dipahami semata sebagai keputusan manajerial, tetapi sebagai tindakan hukum yang tunduk pada standar konstitusional.

Dalam aspek prosedural, Mahkamah menegaskan pentingnya tahapan yang jelas dan berkeadilan sebelum PHK dilaksanakan. Pengusaha diwajibkan untuk menyampaikan pemberitahuan resmi yang memuat alasan PHK secara transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Apabila pekerja menolak PHK tersebut, pengusaha wajib menempuh perundingan bipartit sebagai bentuk dialog sosial. Mekanisme ini menegaskan bahwa PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak tanpa memberikan ruang partisipasi bagi pekerja.

Putusan MK juga berdampak pada peran mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. PHK yang tidak disepakati dalam perundingan bipartit harus diselesaikan melalui mediasi atau pengadilan hubungan industrial, sehingga terdapat pengawasan eksternal terhadap keabsahan dan keadilan PHK. Hal ini memperkuat kontrol yudisial terhadap tindakan PHK dan mencegah terjadinya penyalahgunaan kewenangan oleh pengusaha.

Selain itu, implikasi putusan MK memperluas peran negara melalui instansi ketenagakerjaan dalam memastikan prosedur PHK dijalankan sesuai hukum. Negara tidak lagi bersifat pasif, melainkan berkewajiban mengawasi dan menjamin bahwa PHK dilaksanakan secara adil, proporsional, dan menghormati hak-hak pekerja. Dengan demikian, Putusan MK 168/PUU-XXI/2023 memperkuat kedudukan prosedur PHK sebagai instrumen keadilan dalam hubungan industrial.

4. Konsistensi Regulasi Turunan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI Tahun 2023 tidak hanya berdampak pada norma undang-undang, tetapi juga menuntut penyesuaian terhadap regulasi turunan di

bidang ketenagakerjaan. Putusan tersebut mengandung konsekuensi yuridis bahwa seluruh peraturan pelaksana yang mengatur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), baik dalam bentuk peraturan pemerintah, peraturan menteri, maupun kebijakan teknis lainnya, harus selaras dengan prinsip dan tafsir konstitusional yang ditegaskan Mahkamah.

Konsistensi regulasi turunan menjadi krusial karena regulasi inilah yang secara langsung digunakan dalam praktik hubungan industrial. Apabila peraturan pelaksana masih mempertahankan pendekatan fleksibilitas berlebihan tanpa menempatkan perlindungan pekerja sebagai prinsip utama, maka tujuan koreksi konstitusional yang dilakukan MK berpotensi tidak tercapai. Oleh karena itu, pengaturan teknis mengenai prosedur PHK, alasan PHK, dan pemenuhan hak pekerja harus disesuaikan dengan prinsip keadilan substantif dan prosedural sebagaimana ditegaskan dalam Putusan MK.

Selain aspek normatif, konsistensi regulasi turunan juga berkaitan dengan kepastian hukum. Ketidaksinkronan antara putusan MK dan peraturan pelaksana dapat menimbulkan multitafsir dalam penerapan hukum, baik oleh pengusaha, pekerja, maupun aparat penegak hukum. Kondisi ini berpotensi melemahkan perlindungan pekerja dan menciptakan ketidakadilan dalam praktik PHK. Oleh karena itu, harmonisasi regulasi turunan menjadi keharusan untuk memastikan bahwa prinsip perlindungan pekerja tidak hanya bersifat deklaratif, tetapi juga operasional.

Dengan demikian, keberhasilan Putusan MK 168/PUU-XXI/2023 sangat ditentukan oleh konsistensi dan keselarasan regulasi turunan. Penyesuaian regulasi pelaksana merupakan langkah strategis untuk memastikan bahwa koreksi konstitusional terhadap norma PHK benar-benar terimplementasi secara efektif dalam praktik hubungan industrial di Indonesia.

Teori perlindungan hukum sebagaimana dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon menempatkan negara sebagai pihak yang wajib memberikan perlindungan kepada warga negara melalui dua instrumen utama, yakni perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan preventif bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran hak melalui pengaturan normatif yang jelas, transparan, dan partisipatif, sedangkan perlindungan represif berfungsi memberikan pemulihan hak melalui mekanisme penyelesaian sengketa apabila pelanggaran telah terjadi. Dalam konteks ketenagakerjaan, teori ini relevan karena hubungan kerja secara inheren bersifat timpang, dengan pekerja berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menunjukkan penguatan perlindungan hukum preventif dalam rezim PHK. Putusan ini merekonstruksi norma yang sebelumnya memberi fleksibilitas luas kepada pengusaha pasca berlakunya UU Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021. Dengan menegaskan kembali kewajiban perundingan bipartit, mediasi, serta peran Pengadilan Hubungan Industrial, Mahkamah Konstitusi membatasi ruang tindakan sepihak pengusaha dalam melakukan PHK. Pengaturan ini mencerminkan perlindungan preventif karena pekerja diberi kesempatan untuk didengar, memperoleh informasi, dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan sebelum PHK dilaksanakan. Norma ini juga menciptakan kepastian hukum (*legal certainty*) yang merupakan unsur penting dalam perlindungan hukum.

Dari aspek perlindungan hukum represif, putusan MK memperkuat posisi pekerja melalui akses yang lebih efektif terhadap mekanisme penyelesaian sengketa. Pengadilan Hubungan Industrial kembali ditegaskan sebagai forum yang memiliki kewenangan penting dalam menilai keabsahan PHK dan besaran kompensasi yang layak. Hal ini memungkinkan koreksi terhadap tindakan PHK yang tidak memenuhi prinsip keadilan dan proporsionalitas. Selain itu, penguatan jaminan sosial seperti Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) juga merupakan bentuk perlindungan represif karena memberikan pemulihan ekonomi bagi pekerja yang telah kehilangan pekerjaan akibat PHK.

Jika dianalisis lebih lanjut, ketentuan hukum pasca Putusan MK 168/PUU-XXI/2023 menunjukkan pergeseran paradigma dari pendekatan fleksibilitas pasar kerja menuju pendekatan perlindungan hak pekerja. Negara tidak lagi sekadar berperan sebagai fasilitator kepentingan ekonomi, tetapi juga sebagai pelindung kelompok rentan. Hal ini sejalan dengan pandangan Satjipto Rahardjo tentang hukum progresif, yang menempatkan hukum sebagai sarana untuk melindungi manusia, bukan semata-mata kepentingan ekonomi atau formalitas aturan.

Dengan demikian, berdasarkan teori perlindungan hukum, ketentuan PHK pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 dapat dinilai telah memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja secara preventif dan represif. Meskipun demikian, efektivitas perlindungan tersebut tetap bergantung pada konsistensi regulasi turunan, penegakan hukum oleh aparat,

serta kesadaran hukum pengusaha dan pekerja. Tanpa implementasi yang konsisten, perlindungan hukum yang dirumuskan secara normatif berpotensi menjadi perlindungan yang bersifat simbolik semata.

Pemenuhan Keadilan Bagi Pekerja Yang Terdampak PHK Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menegaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak semata-mata merupakan persoalan hukum normatif, melainkan berkaitan langsung dengan pemenuhan keadilan bagi pekerja yang terdampak. PHK membawa konsekuensi multidimensional, tidak hanya berupa hilangnya hubungan kerja, tetapi juga berdampak pada kondisi ekonomi, sosial, dan psikologis pekerja serta keluarganya. Oleh karena itu, pengujian terhadap keadilan dalam praktik PHK menjadi isu sentral pasca putusan Mahkamah Konstitusi tersebut.

Dalam konteks ini, keadilan tidak dapat dipahami secara tunggal, melainkan harus dilihat secara komprehensif melalui dimensi keadilan substantif, prosedural, dan restoratif. Putusan MK memberikan kerangka konstitusional yang menuntut agar pemenuhan hak pekerja pasca PHK tidak hanya memenuhi aspek formal hukum, tetapi juga mencerminkan perlindungan nyata terhadap pekerja sebagai pihak yang secara struktural berada dalam posisi lemah. Dengan demikian, analisis pemenuhan keadilan pasca Putusan MK menjadi penting untuk menilai sejauh mana norma hukum dan praktik hubungan industrial telah selaras dengan tujuan perlindungan konstitusional tersebut.

1. Keadilan Substantif dalam Pemenuhan Hak-Hak Pekerja

Keadilan substantif dalam konteks Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mengacu pada terpenuhinya hak-hak pekerja secara nyata dan proporsional, bukan sekadar pemenuhan formal terhadap ketentuan hukum. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menegaskan bahwa pemenuhan hak pekerja pasca PHK harus mencerminkan perlindungan yang adil terhadap pekerja sebagai pihak yang berada dalam posisi lemah dalam hubungan industrial. Oleh karena itu, keadilan substantif menuntut agar hak-hak pekerja tidak direduksi oleh pertimbangan efisiensi atau fleksibilitas semata.

Dalam praktik, keadilan substantif tercermin dari pemenuhan hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, penggantian hak, serta akses terhadap program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Putusan MK menghendaki agar kompensasi tersebut diberikan secara layak dan proporsional dengan mempertimbangkan masa kerja, kondisi sosial-ekonomi pekerja, dan dampak PHK terhadap keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Pemberian kompensasi yang minimal atau bersifat sepihak oleh pengusaha berpotensi mengingkari prinsip keadilan substantif yang dijamin konstitusi.

Selain aspek ekonomi, keadilan substantif juga mencakup perlindungan terhadap pekerja rentan, seperti pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan pencari nafkah tunggal. Putusan MK memberikan dasar normatif untuk menilai apakah kebijakan PHK telah memperhitungkan kondisi konkret pekerja tersebut. Dengan demikian, keadilan substantif menuntut pendekatan yang berorientasi pada dampak nyata PHK terhadap pekerja, sehingga perlindungan hukum tidak berhenti pada teks norma, melainkan terwujud dalam pemenuhan hak yang adil dan manusiawi.

2. Keadilan Prosedural dalam Proses PHK

Keadilan prosedural dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berkaitan dengan jaminan bahwa setiap tahapan PHK dilaksanakan secara transparan, partisipatif, dan dapat dipertanggungjawabkan. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menegaskan bahwa PHK bukan sekadar tindakan administratif, melainkan peristiwa hukum yang berdampak langsung pada hak konstitusional pekerja. Oleh karena itu, proses PHK harus memberikan ruang bagi pekerja untuk mengetahui, memahami, dan merespons alasan PHK yang diajukan oleh pengusaha.

Keadilan prosedural tercermin dari kewajiban pengusaha untuk menyampaikan pemberitahuan PHK secara tertulis dan disertai alasan yang jelas serta rasional. Apabila pekerja menolak PHK tersebut, pengusaha wajib menempuh perundingan bipartit sebagai bentuk dialog sosial. Mekanisme ini bertujuan mencegah PHK sepihak dan memastikan bahwa keputusan PHK diambil melalui proses yang adil. Putusan MK memperkuat prinsip ini dengan menempatkan perundingan dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai bagian integral dari keabsahan PHK.

Selain itu, keadilan prosedural juga berkaitan dengan akses pekerja terhadap mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif. Proses mediasi di instansi ketenagakerjaan dan

pemeriksaan di Pengadilan Hubungan Industrial harus berjalan objektif dan tidak berlarut-larut. Dalam konteks ini, Putusan MK menuntut adanya kepastian prosedural agar pekerja tidak dirugikan oleh ketimpangan posisi tawar atau keterbatasan akses hukum. Dengan demikian, keadilan prosedural menjadi instrumen penting untuk menjamin bahwa PHK dilaksanakan secara adil dan menghormati hak-hak pekerja.

3. Keadilan Restoratif bagi Pekerja yang Dirugikan

Keadilan restoratif dalam konteks Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menitikberatkan pada upaya pemulihan kondisi pekerja yang dirugikan akibat hilangnya pekerjaan, bukan semata-mata pada legalitas formal tindakan PHK. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 memberikan dasar normatif bagi penerapan keadilan restoratif dengan menekankan bahwa perlindungan pekerja pasca PHK harus diarahkan pada pemulihan hak dan keberlanjutan kehidupan pekerja.

Dalam praktik hubungan industrial, keadilan restoratif tercermin melalui pemenuhan kompensasi yang layak, akses terhadap program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), serta kesempatan untuk memperoleh pelatihan dan penempatan kerja kembali. Putusan MK memperkuat pandangan bahwa PHK tidak boleh meninggalkan pekerja dalam kondisi rentan secara ekonomi dan sosial. Oleh karena itu, negara dan pengusaha memiliki tanggung jawab untuk memastikan adanya mekanisme pemulihan yang efektif bagi pekerja terdampak PHK.

Selain aspek ekonomi, keadilan restoratif juga mencakup pemulihan martabat dan rasa keadilan pekerja. Proses PHK yang dilakukan secara manusiawi, transparan, dan dialogis dapat mengurangi konflik serta mencegah dampak psikologis yang berkepanjangan. Dalam hal terjadi pelanggaran prosedur atau pemenuhan hak, mekanisme penyelesaian sengketa harus diarahkan pada solusi yang memulihkan kerugian pekerja, bukan sekadar menghukum pihak pengusaha.

Dengan demikian, keadilan restoratif pasca Putusan MK 168/PUU-XXI/2023 menegaskan bahwa tujuan akhir perlindungan hukum dalam PHK adalah pemulihan kondisi pekerja dan keberlanjutan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

4. Dampak sosial-ekonomi dari pemutusan hubungan kerja pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 tidak hanya menimbulkan konsekuensi hukum, tetapi juga berdampak signifikan terhadap kondisi sosial-ekonomi pekerja. Kehilangan pekerjaan secara langsung mengakibatkan hilangnya sumber pendapatan utama, yang pada gilirannya memengaruhi kemampuan pekerja dalam memenuhi kebutuhan dasar, seperti pangan, pendidikan, dan kesehatan. Bagi pekerja yang menjadi pencari nafkah utama, PHK berpotensi menurunkan tingkat kesejahteraan keluarga secara drastis dan meningkatkan risiko kemiskinan.

Putusan MK berupaya meminimalkan dampak tersebut melalui penguatan perlindungan prosedural dan normatif, termasuk kewajiban pemberian kompensasi dan akses terhadap Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Namun dalam praktik, efektivitas instrumen tersebut belum sepenuhnya mampu mengimbangi dampak sosial-ekonomi PHK. Keterbatasan akses terhadap JKP, lamanya proses pencairan manfaat, serta minimnya kesempatan kerja baru menyebabkan sebagian pekerja tetap berada dalam kondisi rentan pasca PHK. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum belum sepenuhnya bertransformasi menjadi perlindungan sosial yang efektif.

Selain dampak ekonomi, PHK juga menimbulkan konsekuensi sosial dan psikologis, seperti stres, menurunnya kepercayaan diri, dan ketidakpastian masa depan. Kondisi ini dapat memicu konflik dalam rumah tangga dan memperlemah kohesi sosial di masyarakat. Dalam skala yang lebih luas, PHK massal berpotensi meningkatkan angka pengangguran dan memperburuk stabilitas hubungan industrial.

Oleh karena itu, dampak sosial-ekonomi PHK pasca Putusan MK menegaskan bahwa pemenuhan keadilan bagi pekerja tidak cukup dilakukan melalui perbaikan norma hukum semata. Diperlukan sinergi antara kebijakan ketenagakerjaan, sistem jaminan sosial, dan penciptaan lapangan kerja agar perlindungan yang dijanjikan oleh Putusan MK 168/PUU-XXI/2023 benar-benar dirasakan oleh pekerja secara nyata.

Teori keadilan dalam hukum menekankan bahwa hukum tidak hanya berfungsi sebagai instrumen kepastian normatif, tetapi juga sebagai sarana untuk mewujudkan keadilan substantif dalam kehidupan sosial. Aristoteles membedakan keadilan ke dalam keadilan distributif dan keadilan korektif, sementara John Rawls memperkaya konsep keadilan melalui prinsip keadilan sebagai fairness, khususnya difference principle yang menuntut agar pengaturan hukum memberikan manfaat terbesar bagi kelompok yang paling kurang beruntung. Dalam konteks hubungan industrial, pekerja merupakan pihak yang secara

struktural berada pada posisi paling rentan, sehingga pemenuhan keadilan harus diukur dari sejauh mana hukum melindungi dan memperkuat posisi mereka ketika terjadi pemutusan hubungan kerja.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menunjukkan upaya pemulihan keadilan substantif bagi pekerja yang terdampak PHK. Putusan ini menegaskan kembali hak pekerja atas kompensasi, pesangon, penghargaan masa kerja, serta akses terhadap jaminan sosial seperti Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Dari perspektif keadilan distributif Aristoteles, pengaturan tersebut mencerminkan pembagian beban dan manfaat secara proporsional antara pengusaha dan pekerja. Kerugian ekonomi akibat PHK tidak sepenuhnya dibebankan kepada pekerja, melainkan didistribusikan melalui kewajiban pengusaha dan kehadiran negara sebagai penjamin sosial.

Selain aspek substantif, pemenuhan keadilan juga tercermin dalam keadilan prosedural. Putusan MK memperkuat mekanisme bipartit, mediasi, dan peran Pengadilan Hubungan Industrial sebagai prasyarat dan saluran penyelesaian PHK. Prosedur ini memastikan bahwa pekerja memiliki kesempatan yang setara untuk didengar, mengajukan keberatan, serta memperoleh alasan dan dasar hukum yang jelas atas PHK yang dialaminya. Dalam kerangka Rawls, prosedur yang adil merupakan prasyarat bagi legitimasi hasil, sehingga keadilan tidak hanya diukur dari besaran kompensasi, tetapi juga dari proses yang transparan dan partisipatif.

Lebih jauh, putusan MK juga dapat dipahami sebagai bentuk keadilan korektif dan restoratif. Melalui mekanisme penyelesaian sengketa dan kemungkinan pembatalan PHK sepihak, hukum berfungsi memperbaiki ketidakadilan yang timbul akibat relasi kuasa yang timpang. Pekerja tidak semata-mata diposisikan sebagai objek kebijakan ekonomi, tetapi sebagai subjek hukum yang hak-haknya harus dipulihkan ketika dilanggar. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Gustav Radbruch yang menempatkan keadilan sebagai nilai utama hukum di atas kepastian dan kemanfaatan.

Namun demikian, pemenuhan keadilan pasca Putusan MK belum sepenuhnya optimal. Dalam praktik, pekerja tertentu seperti pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pekerja berupah rendah, dan pencari nafkah tunggal masih menghadapi keterbatasan dalam menikmati keadilan secara utuh. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara keadilan normatif dan keadilan faktual, sebagaimana dikritisi oleh Amartya Sen bahwa keadilan harus dinilai dari dampak nyata yang dirasakan oleh subjek hukum, bukan semata dari kesempurnaan norma.

Dengan demikian, berdasarkan teori keadilan, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 merupakan langkah progresif dalam memulihkan keadilan substantif, prosedural, dan korektif bagi pekerja yang terdampak PHK. Meski demikian, keadilan tersebut baru akan terwujud secara utuh apabila didukung oleh implementasi yang konsisten, penegakan hukum yang efektif, serta kebijakan turunan yang berpihak pada pekerja sebagai kelompok paling rentan dalam hubungan industrial.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa ketentuan hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menegaskan kembali penguatan perlindungan substantif dan prosedural bagi pekerja. Putusan MK mengoreksi pengaturan dalam UU Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 dengan mengembalikan PHK ke kerangka hukum yang menekankan keseimbangan hubungan industrial. Kewenangan pengusaha untuk melakukan PHK tetap diakui, namun dibatasi oleh prosedur yang lebih ketat, meliputi kewajiban pemberitahuan, perundingan bipartit, mediasi, dan apabila diperlukan penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. Mekanisme ini memperkuat hak pekerja untuk didengar, memperoleh informasi, serta menegosiasikan kompensasi, sekaligus meningkatkan kepastian hukum dalam praktik ketenagakerjaan. Dari perspektif teori keadilan, norma pasca putusan MK mencerminkan keadilan distributif melalui pengaturan kompensasi, pesangon, dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan, keadilan korektif melalui mekanisme penyelesaian sengketa, serta keadilan prosedural melalui transparansi dan partisipasi pekerja dalam proses PHK.

Selanjutnya, pemenuhan prinsip keadilan bagi pekerja terdampak PHK menunjukkan adanya penguatan perlindungan hukum secara komprehensif. Secara substantif, hak pekerja pasca PHK diarahkan pada pemenuhan kompensasi dan jaminan sosial yang lebih proporsional terhadap kerugian yang dialami, termasuk perlindungan bagi pekerja rentan seperti PKWT dan pencari nafkah tunggal. Secara prosedural, mekanisme bipartit, mediasi, dan PHI membuka

ruang koreksi atas ketimpangan relasi kerja dan mencegah PHK sepihak. Keadilan restoratif turut diwujudkan melalui upaya pemulihan hak dan perlindungan keberlanjutan ekonomi pekerja. Dengan demikian, sistem ketenagakerjaan pasca Putusan MK 168/PUU-XXI/2023 menunjukkan arah yang lebih adil, seimbang, dan berkelanjutan, dengan pekerja sebagai subjek hukum yang memperoleh perlindungan maksimal dalam hubungan industrial.

E. Referensi

- Abdul Khakim. (2017). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. "UU Cipta Kerja Jadi Titik Temu Pekerja dan Pengusaha dalam Isu PHK."
- Emirzon, J. (2021). *Pembaharuan hukum nasional di Indonesia di era industri 4.0 (Vol. 3)*. Rajawali Pers.
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia*. Bina Ilmu.
- Ibrahim, J. (2006). *Teori dan metodologi penelitian hukum normatif*. Bayumedia Publishing.
- International Labour Organization (ILO). *Part-Time Work Convention (C175)*, 1994.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. "Pengusaha Wajib Membayar Pesangon dan Penghargaan Masa Kerja sesuai Alasan PHK."
- Komisi IX DPR RI dan Kementerian Ketenagakerjaan. "Jumlah PHK hingga Agustus 2024 Mencapai 46.240 Orang."
- Kompas.com. "Ketentuan Jaminan Kehilangan Pekerjaan dalam UU Cipta Kerja."
- Kompas.com. "Penghapusan Keterkaitan Alasan PHK dengan Pesangon dalam UU Cipta Kerja." Terbit 10 Oktober 2020.
- Lestari, N. (2023). Efektivitas jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) sebagai perlindungan bagi pekerja korban PHK. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 53(1).
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. "Judicial Review UU Cipta Kerja oleh Serikat Pekerja dan Pekerja."
- Marzuki, P. M. (2008). *Penelitian hukum*. Kencana.
- Nasution, B. J. (2008). *Metode penelitian hukum*. CV Mandar Maju.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.
- Radbruch, G. (1973). *Rechtsphilosophie*. C. F. Müller.
- Rahardjo, S. (2009). *Hukum progresif: Hukum yang membebaskan*. Kompas.
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Harvard University Press.
- Rizky Pratama. (2022). Perlindungan hukum pekerja pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*, 5(2).
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2011). *Penelitian hukum normatif*. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2006). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistyo, N. H. (2021). Perlindungan hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan pandemi Covid-19 berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Reformasi Hukum*, 25(1).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.