

**Kepastian Hukum dan Keadilan dalam Pemutusan Hubungan Kerja:
Kajian Teori Hukum terhadap Perlindungan Pekerja di Indonesia**

**Irsan Arisandi Napitupulu¹, Devi Siahaan², Winona Nathannya Marietta³,
Muhammad Kholid Jamaluddin⁴, Sufiarina⁵**

¹²³⁴⁵Program Studi Magister Hukum, Universitas Tama Jagakarsa, Indonesia
irsan.iss@gmail.com¹, devisiahaan0803@gmail.com²,
winona96030512@gmail.com³, kholidjakarta140@gmail.com⁴,
sufiarina01@gmail.com⁵

ABSTRACT

Termination of employment is a legal issue that concerns not only the end of an employment relationship, but also legal certainty, justice, and the protection of workers. This study examines how legal certainty and justice are applied in the termination process in Indonesia and how legal theory can be used to assess the balance of protection between workers and employers. It employs normative juridical research using statutory, conceptual, and case approaches. The primary legal materials include Indonesian employment legislation, legislation on the settlement of industrial relations disputes, and Constitutional Court Decisions No. 168/PUU-XXI/2023 and No. 132/PUU-XXIII/2025. The analysis draws on the concepts of legal certainty, justice, and legal protection, as well as the legal thought of Hans Kelsen and H. L. A. Hart. The study finds that legal certainty cannot be understood merely as the formal application of rules; it must also involve transparent procedures, a meaningful opportunity for workers to raise objections, and effective access to dispute resolution. The Constitutional Court's decisions reinforce the importance of bipartite negotiations and lawful dispute-settlement mechanisms. Accordingly, termination of employment should satisfy procedural legality while also advancing substantive justice, so that workers' protection and employers' legitimate interests can be balanced.

Keywords: *legal certainty; justice; termination of employment; workers' protection; legal theory*

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan persoalan hukum yang tidak hanya berkaitan dengan berakhirnya hubungan kerja, tetapi juga menyangkut kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan terhadap pekerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana kepastian hukum dan keadilan diterapkan dalam proses PHK di Indonesia serta bagaimana teori hukum dapat digunakan untuk menilai keseimbangan perlindungan antara pekerja dan pengusaha. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus. Bahan hukum utama meliputi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 dan Nomor 132/PUU-XXIII/2025. Analisis dilakukan dengan menggunakan konsep kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan hukum, serta pemikiran Hans Kelsen dan H.L.A. Hart. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepastian hukum tidak cukup dimaknai sebagai penerapan aturan secara formal, melainkan harus disertai prosedur yang transparan, kesempatan bagi pekerja untuk menyampaikan keberatan, dan akses yang efektif terhadap penyelesaian perselisihan. Putusan Mahkamah Konstitusi memperkuat pentingnya perundingan bipartit dan jalur penyelesaian perselisihan yang sesuai hukum. Oleh karena itu, pelaksanaan PHK perlu

menjamin legalitas prosedural sekaligus keadilan substantif agar perlindungan pekerja dan kepentingan pengusaha dapat diseimbangkan.

Kata kunci: kepastian hukum; keadilan; pemutusan hubungan kerja; perlindungan pekerja; teori hukum

PENDAHULUAN

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang memiliki dimensi ekonomi, sosial, dan kemanusiaan. Di dalam hubungan tersebut, pekerja memberikan tenaga, keahlian, dan waktunya untuk menjalankan pekerjaan, sedangkan pengusaha mengorganisasikan kegiatan usaha serta memberikan upah dan hak-hak lain sesuai ketentuan hukum. Hubungan ini tidak selalu berlangsung dalam posisi yang seimbang. Pengusaha pada umumnya memiliki kewenangan organisasi dan sumber daya yang lebih besar, sementara pekerja sering kali bergantung pada pekerjaan sebagai sumber utama penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya. Kondisi tersebut menjadikan hukum ketenagakerjaan penting sebagai instrumen untuk mengatur hubungan para pihak sekaligus mencegah penyalahgunaan kewenangan.

Salah satu persoalan yang paling berpengaruh terhadap kehidupan pekerja adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK tidak hanya mengakhiri hubungan kontraktual antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga dapat memengaruhi stabilitas ekonomi keluarga, keberlanjutan karier, kondisi sosial, dan rasa aman pekerja. Bagi pengusaha, PHK terkadang dipandang sebagai bagian dari penyesuaian organisasi, perubahan kebutuhan operasional, atau tindakan atas pelanggaran kewajiban kerja. Namun, kewenangan untuk mengakhiri hubungan kerja tidak dapat ditempatkan semata-mata sebagai keputusan manajerial karena keputusan tersebut menimbulkan akibat hukum terhadap hak dan kewajiban para pihak.

Dalam negara hukum, setiap tindakan yang berdampak pada hak seseorang harus mempunyai dasar hukum dan dilaksanakan melalui prosedur yang dapat dipertanggungjawabkan. Oleh sebab itu, PHK harus dinilai bukan hanya dari ada atau tidaknya alasan yang dikemukakan, melainkan juga dari kesesuaian alasan tersebut dengan ketentuan yang berlaku, pemenuhan prosedur, keterbukaan informasi, kesempatan bagi pekerja untuk memberikan tanggapan, serta pemenuhan hak-hak yang timbul akibat berakhirnya hubungan kerja. Prosedur yang jelas memberikan pedoman bagi pengusaha dan pekerja, sedangkan mekanisme penyelesaian perselisihan menyediakan ruang untuk menguji apabila terdapat perbedaan pendapat mengenai alasan atau akibat PHK.

Kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia antara lain bertumpu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah, termasuk melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Ketentuan lebih lanjut mengenai beberapa aspek hubungan kerja dan PHK diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Sementara itu, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Keseluruhan peraturan tersebut perlu

dibaca secara sistematis agar pelaksanaan PHK tidak hanya berpedoman pada satu ketentuan secara terpisah, melainkan memperhatikan hubungan antarperaturan dan penafsiran hukum yang berlaku. (Republik Indonesia, UU No. 13 Tahun 2003; UU No. 6 Tahun 2023; PP No. 35 Tahun 2021).

Perkembangan hukum ketenagakerjaan juga dipengaruhi oleh putusan Mahkamah Konstitusi. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 memberikan penafsiran konstitusional terhadap sejumlah ketentuan dalam perubahan hukum ketenagakerjaan, termasuk ketentuan mengenai proses PHK dan pentingnya perundingan bipartit. Putusan tersebut menunjukkan bahwa prosedur PHK bukan sekadar urusan administratif, tetapi merupakan bagian penting dari perlindungan hak para pihak. Selain itu, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025 berkaitan dengan penafsiran tenggang waktu pengajuan gugatan PHK. Hal ini memperlihatkan bahwa akses terhadap penyelesaian perselisihan dan kejelasan batas waktu merupakan bagian dari kepastian hukum yang berpengaruh langsung terhadap kemampuan pekerja memperjuangkan haknya.

Meskipun kerangka peraturan dan mekanisme penyelesaian perselisihan telah tersedia, keberadaan aturan tidak dengan sendirinya menjamin bahwa setiap proses PHK berjalan adil. Dalam praktik, persoalan dapat muncul ketika alasan PHK tidak dijelaskan secara memadai, komunikasi antara para pihak tidak berlangsung efektif, perundingan tidak dilakukan secara sungguh-sungguh, atau pekerja tidak memahami tahapan untuk mempertahankan haknya. Tantangan juga dapat timbul ketika ketentuan hukum ditafsirkan secara berbeda atau ketika proses penyelesaian perselisihan membutuhkan waktu, biaya, dan pemahaman hukum yang tidak mudah dijangkau oleh semua pekerja. Keadaan tersebut menunjukkan perlunya menilai bukan hanya kelengkapan norma, tetapi juga efektivitas penerapannya.

Persoalan tersebut berkaitan erat dengan konsep kepastian hukum. Kepastian hukum pada dasarnya menuntut aturan yang jelas, konsisten, dapat diketahui, dan dapat diperkirakan penerapannya. Dalam konteks PHK, pekerja perlu memahami alasan yang dapat digunakan untuk mengakhiri hubungan kerja, hak yang harus dipenuhi, serta langkah yang tersedia jika terjadi perselisihan. Pengusaha juga memerlukan pedoman yang jelas agar keputusan yang diambil tidak menimbulkan ketidakpastian dan dapat dipertanggungjawabkan. Namun, kepastian hukum tidak seharusnya dimaknai hanya sebagai kepatuhan formal terhadap dokumen atau tahapan administratif. Kepastian yang bermakna harus memberikan kejelasan mengenai hak dan kewajiban sekaligus menyediakan mekanisme yang efektif untuk menguji keputusan yang diperselisihkan.

Di samping kepastian hukum, keadilan merupakan prinsip yang tidak dapat dipisahkan dari pelaksanaan PHK. Penerapan aturan yang sama secara formal belum tentu menghasilkan perlindungan yang memadai apabila para pihak berada dalam posisi tawar yang berbeda. Keadilan menuntut agar proses pengambilan keputusan dilakukan secara proporsional, terbuka, dan dengan menghormati hak masing-masing pihak. Hal tersebut tidak berarti bahwa kepentingan pengusaha harus diabaikan atau bahwa setiap PHK harus dilarang. Sebaliknya, keadilan menghendaki agar keputusan PHK didasarkan pada alasan yang dapat dipertanggungjawabkan,

dilaksanakan melalui prosedur yang sah, dan tidak menghilangkan hak pekerja yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan.

Dalam perspektif teori hukum, hubungan antara kepastian hukum dan keadilan menimbulkan persoalan yang layak dikaji secara kritis. Hukum memerlukan norma yang valid dan dapat diterapkan secara konsisten, tetapi penerapan norma juga perlu memperhatikan tujuan perlindungan hukum serta dampaknya terhadap orang yang terkena keputusan. Pemikiran Hans Kelsen dapat membantu menjelaskan pentingnya validitas dan susunan norma hukum, sedangkan pemikiran H.L.A. Hart membantu memahami fungsi aturan dan mekanisme institusional dalam mengenali serta menerapkan hukum. Kedua pendekatan tersebut dapat digunakan untuk menilai apakah proses PHK telah memiliki dasar normatif yang tepat dan apakah mekanisme penyelesaiannya mampu memberi ruang yang wajar bagi para pihak.

Atas dasar itu, penelitian ini memandang PHK sebagai persoalan teori hukum yang mempertemukan tiga aspek utama, yaitu kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan hukum. Analisis tidak berhenti pada inventarisasi peraturan, tetapi berusaha mengkaji bagaimana norma dan prosedur tersebut semestinya diterapkan agar hak pekerja terlindungi tanpa mengabaikan kepentingan pengusaha yang sah. Fokus tersebut penting karena kualitas perlindungan hukum tidak hanya ditentukan oleh ada atau tidaknya aturan, melainkan juga oleh kejelasan prosedur, konsistensi penafsiran, iktikad baik para pihak, dan tersedianya akses yang efektif terhadap penyelesaian perselisihan.

Dengan demikian, urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk merumuskan pemahaman yang seimbang mengenai kepastian hukum dan keadilan dalam PHK. Kajian ini diharapkan dapat memperlihatkan bahwa kepastian hukum yang baik harus mencegah keputusan sewenang-wenang, sementara keadilan harus diterapkan berdasarkan norma dan prosedur yang dapat dipertanggungjawabkan. Pendekatan tersebut diharapkan memberi kontribusi bagi pengembangan teori hukum ketenagakerjaan dan menjadi bahan refleksi bagi pekerja, pengusaha, praktisi hukum, serta pihak yang terlibat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

KAJIAN TEORITIS

Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum menuntut agar norma hukum dirumuskan dan diterapkan secara jelas, konsisten, serta dapat diperkirakan akibatnya. Masyarakat perlu mengetahui tindakan yang diperbolehkan, kewajiban yang harus dipenuhi, dan mekanisme yang tersedia ketika terjadi pelanggaran atau perselisihan. Dalam konteks PHK, kepastian hukum mencakup kejelasan alasan PHK, hak dan kewajiban para pihak, prosedur pemberitahuan dan perundingan, serta jalur penyelesaian perselisihan. (Hart, 2012).

Dalam kajian ini, kepastian hukum diuji melalui tiga indikator operasional: kejelasan norma yang menjadi dasar PHK, konsistensi prosedur yang harus ditempuh, dan keterdugaan akibat hukum bagi para pihak. Indikator tersebut penting karena aturan yang tersedia belum tentu menghasilkan kepastian apabila pelaksanaannya

saling bertentangan atau informasi mengenai hak dan upaya hukum tidak dapat diakses. Dengan demikian, kepastian hukum harus dibaca sebagai kualitas norma sekaligus kualitas penerapannya.

Teori Keadilan

Keadilan menekankan perlakuan yang patut dan proporsional dengan memperhatikan hak, kewajiban, serta keadaan konkret para pihak. Dalam hubungan kerja, kesetaraan formal tidak selalu cukup karena pekerja dan pengusaha umumnya memiliki sumber daya dan posisi tawar yang berbeda. Karena itu, penerapan hukum perlu memperhatikan apakah pekerja memperoleh kesempatan yang nyata untuk memahami alasan PHK, menyampaikan tanggapan, dan memperjuangkan haknya.

Pembedaan antara keadilan prosedural dan substantif digunakan sebagai alat analisis. Keadilan prosedural menilai apakah pekerja mendapat penjelasan, kesempatan menanggapi, dan akses terhadap mekanisme penyelesaian. Keadilan substantif menilai apakah alasan dan akibat PHK, termasuk pemenuhan hak normatif, sesuai dengan hukum dan proporsional terhadap keadaan yang relevan. Pembedaan ini tidak menggantikan norma positif, melainkan membantu menilai apakah norma diterapkan dengan cara yang menghormati hak para pihak.

Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum dapat dipahami sebagai upaya mencegah terjadinya pelanggaran hak sekaligus menyediakan pemulihan ketika pelanggaran terjadi. Perlindungan preventif diwujudkan melalui aturan dan prosedur yang mengarahkan tindakan para pihak sebelum keputusan PHK dilaksanakan. Perlindungan represif hadir melalui mekanisme penyelesaian perselisihan, termasuk perundingan, mediasi atau konsiliasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial sesuai ketentuan yang berlaku.

Relevansi Pemikiran Hans Kelsen dan H.L.A. Hart

Pemikiran Hans Kelsen menempatkan hukum sebagai suatu sistem norma yang validitasnya berkaitan dengan norma lain dalam susunan hukum. Kerangka ini membantu menilai apakah keputusan PHK memiliki dasar normatif dan mengikuti aturan yang berwenang. Namun, pemeriksaan validitas formal perlu dilengkapi dengan analisis mengenai dampak penerapan norma terhadap hak para pihak. (Kelsen, 1967).

Penerapan teori Kelsen dalam penelitian ini terutama berada pada pertanyaan validitas: apakah tindakan PHK bersandar pada norma yang berwenang, apakah norma tersebut dibaca bersama aturan yang lebih tinggi dan aturan terkait, serta apakah prosedur yang diwajibkan dipatuhi. Teori ini tidak dengan sendirinya menjawab apakah hasilnya adil secara moral; karena itu, validitas normatif perlu dibedakan dari evaluasi keadilan dan efektivitas perlindungan.

H.L.A. Hart menjelaskan hukum melalui aturan primer yang mengatur perilaku dan aturan sekunder yang menentukan bagaimana aturan dikenali, diubah, serta diterapkan. Dalam perkara PHK, aturan mengenai alasan dan hak para pihak dapat dipahami sebagai aturan yang mengatur perilaku, sedangkan prosedur

penyelesaian perselisihan menyediakan mekanisme untuk menguji dan menyelesaikan klaim yang dipertentangkan. Kedua pemikiran tersebut menegaskan pentingnya aturan yang dapat dikenali dan mekanisme penerapan yang dapat dipercaya. (Hart, 2012).

Konsep Hart mengenai aturan primer dan sekunder juga membantu menjelaskan bahwa perlindungan hukum tidak hanya bergantung pada aturan yang menetapkan hak dan kewajiban, tetapi pada aturan serta institusi yang menentukan bagaimana perselisihan dikenali dan diputus. Dalam konteks PHK, mekanisme bipartit, mediasi atau konsiliasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial merupakan bagian dari struktur institusional yang memungkinkan klaim para pihak diuji melalui prosedur yang telah ditentukan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian yang menelaah norma hukum tertulis, asas hukum, doktrin, dan putusan pengadilan yang relevan. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan konseptual (conceptual approach), dan pendekatan kasus (case approach). (Marzuki, tahun terbit perlu disesuaikan dengan edisi yang digunakan).

Bahan hukum primer terdiri atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah mengalami perubahan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta putusan Mahkamah Konstitusi yang relevan. Bahan hukum sekunder meliputi buku teori hukum dan artikel ilmiah terkait. Bahan-bahan tersebut dianalisis secara kualitatif melalui penafsiran dan pengaitan antara norma, asas, serta persoalan hukum yang diteliti.

Tahapan analisis dilakukan dengan cara: (1) mengidentifikasi norma yang mengatur alasan, prosedur, dan akibat hukum PHK; (2) menafsirkan hubungan antara undang-undang, peraturan pelaksana, dan putusan Mahkamah Konstitusi; (3) menguji norma tersebut melalui konsep kepastian hukum, keadilan prosedural, dan perlindungan hukum; serta (4) menarik kesimpulan preskriptif mengenai syarat proses PHK yang dapat dipertanggungjawabkan. Pendekatan kasus digunakan untuk mengidentifikasi pertimbangan hukum yang relevan, bukan untuk menganggap bahwa setiap fakta perkara PHK memiliki hasil yang sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepastian Hukum dalam Pelaksanaan PHK

Kepastian hukum dalam PHK mengharuskan para pihak memperoleh kejelasan mengenai alasan pengakhiran hubungan kerja, hak yang timbul, dan tahapan yang wajib ditempuh. Ketentuan ketenagakerjaan harus dibaca secara sistematis, termasuk dengan memperhatikan perubahan peraturan perundang-undangan dan penafsiran Mahkamah Konstitusi. Pengusaha tidak cukup hanya

menyampaikan keputusan secara sepihak tanpa memperhatikan prosedur dan hak pekerja sebagaimana diatur oleh hukum.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur berbagai aspek hubungan kerja, termasuk PKWT, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, serta PHK. Dalam penerapannya, ketentuan tersebut perlu dibaca bersama undang-undang yang menjadi dasar dan putusan pengadilan yang relevan. Dengan demikian, kepastian hukum tidak semata-mata berarti adanya peraturan, tetapi juga konsistensi penafsiran dan kepatuhan terhadap proses yang diwajibkan. (PP No. 35 Tahun 2021).

Keadilan dalam Pelaksanaan PHK

Keadilan dalam PHK menuntut adanya alasan yang dapat dipertanggungjawabkan dan kesempatan yang wajar bagi pekerja untuk menanggapi alasan tersebut. Keadilan prosedural penting karena proses yang terbuka dan berimbang memungkinkan kesalahan fakta, perbedaan penafsiran, atau pelanggaran hak diketahui sebelum perselisihan berkembang lebih jauh. Keadilan substantif juga mengharuskan agar akibat PHK dan pemenuhan hak pekerja dinilai sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Keadilan bukan berarti setiap PHK harus dilarang. Pengusaha tetap dapat mengambil langkah yang sah apabila terdapat dasar hukum dan prosedur yang dipenuhi. Akan tetapi, kewenangan tersebut harus dilaksanakan secara proporsional, tidak diskriminatif, dan tidak menghilangkan hak pekerja untuk menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan.

Perlindungan Pekerja dan Prosedur Penyelesaian Perselisihan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menempatkan penyelesaian secara bipartit sebagai tahapan awal dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Apabila penyelesaian tidak tercapai, para pihak dapat menempuh mekanisme lanjutan sesuai jenis perselisihan dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Mekanisme tersebut penting untuk memastikan bahwa sengketa tidak hanya ditentukan oleh pihak yang memiliki posisi tawar lebih kuat. (UU No. 2 Tahun 2004, khususnya ketentuan penyelesaian bipartit).

Dalam praktik, akses terhadap perlindungan hukum dipengaruhi oleh pemahaman pekerja atas haknya, ketersediaan bukti, biaya dan waktu penyelesaian, serta kemampuan mengikuti prosedur. Karena itu, perlindungan yang efektif membutuhkan informasi yang jelas, dokumentasi yang baik, dan pelaksanaan prosedur secara konsisten oleh para pihak maupun lembaga yang berwenang.

Makna Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 memberikan penafsiran terhadap sejumlah ketentuan dalam rezim perubahan hukum ketenagakerjaan. Dalam kaitannya dengan PHK, Mahkamah menegaskan pentingnya perundingan bipartit yang dilakukan secara musyawarah untuk mufakat. Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, proses PHK harus mengikuti mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan penetapan lembaga

yang berwenang sesuai penafsiran putusan tersebut. (Mahkamah Konstitusi RI, Putusan No. 168/PUU-XXI/2023).

Dari perspektif teori hukum, putusan ini memperkuat dimensi prosedural kepastian hukum. Prosedur tidak boleh dipandang sebagai formalitas belaka, melainkan sarana untuk mencegah tindakan sepihak dan memberi ruang bagi pemeriksaan atas perbedaan pendapat. Pada saat yang sama, penegasan prosedur membantu pengusaha mengetahui jalur hukum yang harus ditempuh sehingga keputusan tidak bergantung semata-mata pada kehendak salah satu pihak.

Secara analitis, makna penting Putusan No. 168/PUU-XXI/2023 bukan sekadar penegasan bahwa perundingan bipartit perlu dilakukan, melainkan pembatasan terhadap anggapan bahwa kehendak sepihak pengusaha dengan sendirinya cukup untuk mengakhiri hubungan kerja ketika alasan atau akibat PHK diperselisihkan. Perundingan yang dilakukan dengan musyawarah untuk mufakat memberi ruang bagi klarifikasi fakta dan kemungkinan penyelesaian. Jika tidak tercapai kesepakatan, sengketa harus bergerak melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan mengikuti penafsiran konstitusional yang berlaku. Dalam kerangka Hart, mekanisme tersebut menunjukkan pentingnya aturan sekunder; dalam kerangka kepastian hukum, mekanisme itu membuat jalur penyelesaian lebih dapat diketahui dan diuji.

Makna Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 132/PUU-XXIII/2025 berkaitan dengan penafsiran tenggang waktu pengajuan gugatan PHK berdasarkan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Putusan ini menempatkan titik awal tenggang waktu dalam kaitannya dengan kegagalan mencapai kesepakatan pada proses mediasi atau konsiliasi, sebagaimana penafsiran yang ditetapkan Mahkamah. Untuk penerapan pada perkara konkret, bunyi amar putusan dan ketentuan yang berlaku perlu diperiksa secara langsung. (Mahkamah Konstitusi RI, Putusan No. 132/PUU-XXIII/2025).

Putusan tersebut relevan dengan akses terhadap keadilan karena tenggang waktu gugatan menentukan apakah klaim pekerja dapat diperiksa oleh pengadilan. Ketentuan waktu yang jelas membantu kepastian hukum, sedangkan penentuan titik awal yang tepat dapat mencegah hak mengajukan gugatan terhalang oleh perhitungan waktu yang tidak sesuai dengan proses penyelesaian perselisihan.

Implikasi teoretis Putusan No. 132/PUU-XXIII/2025 terletak pada hubungan antara kepastian tenggang waktu dan efektivitas akses ke pengadilan. Tenggang waktu yang jelas memang diperlukan agar sengketa tidak terbuka tanpa batas. Namun, titik awal perhitungan yang tidak tepat berisiko menghilangkan kesempatan pekerja memperoleh pemeriksaan yudisial sebelum pokok perkaranya dinilai. Oleh karena itu, pembacaan Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 harus merujuk secara cermat pada amar dan pertimbangan putusan, serta menghubungkan tenggang waktu dengan tahap mediasi atau konsiliasi sebagaimana ditafsirkan Mahkamah. Penelitian ini tidak menyimpulkan bahwa tenggang waktu dapat diabaikan; yang ditekankan

adalah bahwa kepastian prosedural harus sekaligus memberi kejelasan dan tidak menutup akses keadilan akibat penerapan titik awal yang keliru.

Keseimbangan Kepentingan Pekerja dan Pengusaha

Hubungan industrial yang sehat membutuhkan keseimbangan antara perlindungan pekerja dan kepastian bagi pengusaha. Pekerja berhak mendapat perlakuan sesuai hukum, pembayaran hak yang menjadi kewajibannya, dan akses terhadap penyelesaian sengketa. Pengusaha memerlukan kejelasan aturan, proses yang tidak berbelarut-larut, dan kemampuan mengelola kegiatan usaha secara sah. Keseimbangan tidak dicapai dengan mengurangi perlindungan pekerja, tetapi dengan menerapkan aturan yang transparan, konsisten, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Analisis Kritis

Kepastian Hukum Tidak Boleh Bersifat Formalistik

Kepastian hukum yang hanya menekankan keberadaan dokumen atau terpenuhinya tahapan secara administratif dapat gagal menjamin perlindungan apabila pekerja tidak memperoleh informasi yang memadai atau kesempatan yang nyata untuk menyampaikan keberatan. Oleh sebab itu, kepatuhan prosedural perlu dinilai secara substantif: apakah proses dilakukan dengan itikad baik, apakah alasan disampaikan secara jelas, dan apakah hak para pihak dihormati.

Keadilan sebagai Koreksi terhadap Formalisme

Keadilan berfungsi mengingatkan bahwa penerapan norma harus mempertimbangkan tujuan perlindungan hukum dan keadaan konkret. Namun, keadilan tidak boleh dipakai sebagai alasan untuk mengabaikan hukum secara sewenang-wenang. Penilaian yang adil harus tetap memiliki dasar normatif, argumentasi yang terbuka, dan prosedur yang memungkinkan para pihak menguji keputusan.

PHK sebagai Persoalan Teori Hukum

PHK memperlihatkan hubungan antara validitas norma, penafsiran hukum, dan hasil penerapan hukum. Kerangka Kelsen membantu menguji dasar normatif tindakan, sedangkan pemikiran Hart membantu memahami peran aturan dan mekanisme institusional dalam menyelesaikan perselisihan. Keduanya perlu dibaca bersama gagasan keadilan dan perlindungan hukum agar analisis tidak berhenti pada pertanyaan formal tentang keberadaan aturan.

Argumentasi Penulis

Penulis berpendapat bahwa standar PHK yang ideal setidaknya mencakup empat unsur. Pertama, dasar dan alasan PHK harus jelas serta dapat diuji. Kedua, prosedur harus dijalankan dengan itikad baik dan memberi kesempatan yang bermakna kepada pekerja. Ketiga, pemenuhan hak pekerja harus dihitung dan dilaksanakan berdasarkan ketentuan yang berlaku. Keempat, apabila timbul

perselisihan, mekanisme penyelesaian harus dapat diakses secara efektif dan dijalankan sesuai hukum.

Keempat unsur tersebut menghubungkan kepastian hukum dengan keadilan. Kepastian memberikan pedoman yang dapat diprediksi, sementara keadilan memastikan bahwa pedoman itu diterapkan secara proporsional dan tidak menghilangkan perlindungan pihak yang lebih rentan. Dengan pendekatan tersebut, PHK dipahami bukan hanya sebagai keputusan manajerial, melainkan tindakan hukum yang harus dapat dipertanggungjawabkan.

Dengan demikian, kedua putusan Mahkamah Konstitusi memperlihatkan dua sisi kepastian hukum yang saling melengkapi. Putusan No. 168/PUU-XXI/2023 menekankan tertib prosedur sebelum dan selama perselisihan PHK diselesaikan, sedangkan Putusan No. 132/PUU-XXIII/2025 menyoroti kepastian akses terhadap pengujian yudisial melalui penafsiran tenggang waktu. Keduanya mendukung tesis bahwa kepastian hukum bukan sekadar ketegasan bunyi aturan, melainkan juga kejelasan prosedur, konsistensi penerapan, dan tersedianya jalur koreksi terhadap keputusan yang disengketakan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kepastian hukum dan keadilan merupakan dua prinsip yang saling melengkapi dalam pelaksanaan PHK di Indonesia. Kepastian hukum menuntut adanya dasar normatif yang sah, alasan yang dapat diuji, prosedur yang jelas, dan mekanisme penyelesaian yang konsisten. Keadilan menuntut agar prosedur tersebut dijalankan secara beritikad baik, memberi kesempatan yang bermakna kepada pekerja untuk menanggapi, serta menjamin pemenuhan hak sesuai ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, kepastian hukum tidak cukup dinilai dari kelengkapan dokumen atau pemenuhan formalitas, tetapi juga dari keterbukaan dan efektivitas penerapannya.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menegaskan pentingnya perundingan bipartit dan jalur penyelesaian perselisihan ketika tidak tercapai kesepakatan mengenai PHK. Sementara itu, Putusan Nomor 132/PUU-XXIII/2025 memperlihatkan bahwa penentuan tenggang waktu gugatan harus dipahami berdasarkan penafsiran konstitusional Mahkamah agar kepastian waktu tidak berubah menjadi hambatan yang keliru terhadap akses keadilan. Dalam perspektif teori hukum, pemikiran Kelsen membantu menguji validitas dasar normatif tindakan, sedangkan Hart menjelaskan pentingnya aturan dan institusi yang membuat norma dapat dikenali serta diterapkan. Keduanya perlu dilengkapi evaluasi keadilan prosedural dan substantif.

Saran

Pengusaha hendaknya memastikan setiap proses PHK didasarkan pada alasan yang sah, disampaikan secara jelas, dan mengikuti prosedur yang berlaku. Pekerja perlu menyimpan dokumen hubungan kerja, komunikasi, dan bukti relevan serta mencari informasi mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan. Pembentuk

kebijakan dan lembaga yang berwenang perlu terus mendorong konsistensi penerapan aturan, penyebarluasan informasi hukum, dan proses penyelesaian yang mudah diakses. Dalam penggunaan akademik maupun praktik, ketentuan dan putusan yang dirujuk perlu diperiksa kembali pada sumber resmi untuk memastikan kesesuaian dengan perkembangan hukum terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-undangan

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

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Putusan Pengadilan

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Putusan Nomor 132/PUU-XXIII/2025.

Buku

Hart, H. L. A. (2012). *The Concept of Law*. Oxford University Press.

Kelsen, Hans. (1967). *Pure Theory of Law*. University of California Press.

Marzuki, Peter Mahmud. (n.d.). *Penelitian Hukum*. Kencana.

Artikel Jurnal

Harjanto., Devy Yulyana., dan Ariawan Gunadi. (2025). "Kepastian Hukum Bagi Pekerja PKWT yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Berakhirnya Masa Kontrak." *Riwayat*, 8(4). DOI: 10.24815/jr.v8i4.50264.

Harmono, Harry., Gunardi Lie., dan Moody Rizqy Syailendra Putra. (2025). "Kepastian Hukum Penerapan SEMA No. 3 Tahun 2015 dalam Pemberian Upah Proses terhadap Pekerja." *Jurnal Serina Sosial Humaniora*, 3(2). DOI: 10.24912/jssh.v3i2.37150.

Setiadi, Margaretha Putri., dan Rasji. (2025). "Legal Certainty in Employment Termination Protection for Permanent Workers in Outsourcing Companies." *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 20(4). DOI: 10.21070/ijler.v20i4.1398.