

Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kecelakaan Kerja di Indonesia

Legal Protection for Workers against Termination of Employment Due to Work Accidents in Indonesia

Septa Juwita¹✉, Endah Pujiastuti², Agung Aristyawan Adhi³, Willar Haruman⁴

^{1,2} Magister Hukum, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia

³ Fakultas Hukum, Universitas Safin, Pati, Indonesia

⁴ Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Semarang, Semarang Indonesia

✉ septajuwitaw@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the legal provisions governing termination of employment due to workplace accidents and the effectiveness of industrial relations dispute resolution mechanisms in Indonesia. The background to this study is based on the fact that workers who are victims of workplace accidents are still being terminated from their jobs despite the existence of normative protections in various laws and regulations. The urgency of this research lies in the need to assess whether the applicable regulations actually provide effective protection, identify potential normative disharmony after the enactment of the Job Creation Law, and examine the position of workers in industrial power relations. The research uses a normative juridical method with a legislative and conceptual approach as well as descriptive-analytical specifications. The results of the study show that normative regulations on the protection of workers who are victims of work accidents are available, but their effectiveness is not yet optimal because regulatory changes after the Job Creation Law tend to expand employer flexibility, create potential for normative disharmony, and reinforce the imbalance in the bargaining position of workers in dispute resolution practices. The conclusion of the study confirms that legal protection has not been fully realized in substantive terms. The novelty of this research lies in the integration of the analysis of layoff regulations due to work accidents with the effectiveness of industrial relations dispute resolution mechanisms as a unified legal protection system.

Keywords: Industrial Relations Disputes; Legal Protection of Workers; Work Accidents.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaturan hukum pemutusan hubungan kerja akibat kecelakaan kerja serta efektivitas mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Latar belakang penelitian didasarkan pada masih terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja korban kecelakaan kerja meskipun perlindungan normatif telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk menilai apakah regulasi yang berlaku benar-benar memberikan perlindungan efektif, mengidentifikasi potensi disharmoni norma pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, serta menelaah posisi pekerja dalam relasi kuasa industrial. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual serta spesifikasi deskriptif-analitis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan perlindungan pekerja korban kecelakaan kerja telah tersedia secara normatif, namun efektivitasnya belum optimal karena perubahan regulasi pasca Cipta Kerja cenderung memperluas fleksibilitas pengusaha, memunculkan potensi disharmoni norma, serta memperkuat ketimpangan posisi tawar pekerja dalam praktik penyelesaian sengketa. Kesimpulan penelitian menegaskan bahwa perlindungan hukum belum sepenuhnya terwujud secara substantif. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi analisis pengaturan PHK akibat kecelakaan kerja

dengan efektivitas mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai satu kesatuan sistem perlindungan hukum.

Kata kunci: Kecelakaan Kerja; Perlindungan Hukum Pekerja; Perselisihan Hubungan Industrial.

1. PENDAHULUAN

Negara hukum menempatkan hukum sebagai dasar dalam penyelenggaraan seluruh kegiatan pemerintahan dan kehidupan bermasyarakat.¹ Tujuan bernegara yang dirumuskan dalam bagian penutup Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan peran dan tanggung jawab negara dalam menjamin perlindungan bagi seluruh rakyat Indonesia, meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh, serta mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh warga negara.² Dalam konteks hubungan industrial, tujuan tersebut diwujudkan melalui pengaturan hukum ketenagakerjaan yang bertujuan menciptakan keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha serta menjamin perlindungan dan kepastian hukum bagi kedua belah pihak. Hubungan kerja yang ideal seharusnya dilandasi oleh prinsip keadilan, kemanusiaan, dan penghormatan terhadap martabat manusia, terutama ketika pekerja berada dalam kondisi rentan.³

Salah satu bentuk kerentanan dalam hubungan kerja muncul ketika pekerja mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan gangguan kesehatan atau ketidakmampuan sementara maupun permanen untuk melaksanakan pekerjaannya. Dalam praktik hubungan industrial di Indonesia, tidak jarang pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dengan alasan ketidakmampuan bekerja atau efisiensi perusahaan. Kondisi tersebut menimbulkan permasalahan hukum karena berpotensi mengabaikan hak-hak pekerja atas perlindungan, jaminan sosial, dan kepastian kerja. Di sisi lain, pengusaha juga menghadapi tantangan ekonomi dan operasional apabila harus mempertahankan pekerja yang tidak lagi dapat bekerja secara optimal. Ketegangan kepentingan antara perlindungan pekerja dan keberlangsungan usaha inilah yang menjadi pernyataan masalah dalam penelitian ini.⁴

Urgensi penelitian ini semakin kuat mengingat dampak pemutusan hubungan kerja akibat kecelakaan kerja tidak hanya bersifat ekonomis, tetapi juga berdampak psikologis dan sosial bagi pekerja serta keluarganya. Kehilangan pekerjaan dalam kondisi kesehatan yang belum pulih dapat memperburuk kesejahteraan pekerja, terutama di tengah kondisi pasar kerja yang kompetitif dan tidak stabil. Oleh karena itu, diperlukan kajian hukum yang mampu menempatkan pemutusan hubungan kerja akibat kecelakaan kerja dalam kerangka perlindungan hukum yang

¹ Brianta Petra Ginting, Atma Suganda, and Sineerat Suasungnern, "The Concept of The Rule of Law in The Indonesian Constitution," *Sibatik Journal* 3, no. 12 (2024): 1291–1300, <https://doi.org/10.54443/sibatik.v3i12.2543>.

² Susilawati N, "Memantapkan Pemahaman Pancasila Sebagai Dasar Negara Untuk Mencapai Tujuan Nasional," *Jurnal Prajaiswara* 2, no. 1 (2021): 48–60, <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v2i1.19>.

³ Clarisa Permata Hariono, "Keberadaan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja Pasca Pengaturan Larangan Penahanan Ijazah Oleh Kementerian Ketenagakerjaan," *Wijaya Putra Law Review* 4, no. 2 (2024), <https://doi.org/10.38156/wplr.v4i2.236>.

⁴ Gilang Aji Pradipta, "Analisis Ketidaksetaraan Relasi Dalam Hubungan Pekerja–Perusahaan," *Jurnal Relasi Sosial* 6, no. 2 (2021), <https://doi.org/10.7454/jrs.v6i2.9921>.

adil, proporsional, dan sesuai dengan prinsip negara hukum. Penelitian ini menawarkan suatu solusi dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif, menelaah ketentuan hukum yang mengatur pemutusan hubungan kerja akibat kecelakaan kerja, serta mengkaji bentuk dan mekanisme perlindungan hukum yang disediakan bagi pekerja maupun pengusaha dalam kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Penelitian terdahulu pertama yang relevan dilakukan oleh Sari (2022) yang mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja korban kecelakaan kerja dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Penelitian ini memiliki kelebihan dalam menguraikan kewajiban pengusaha terhadap pekerja pascakecelakaan kerja, khususnya terkait jaminan sosial dan kompensasi. Namun demikian, penelitian tersebut belum secara spesifik menganalisis implikasi yuridis pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang masih berada dalam masa pemulihan, sehingga aspek PHK belum dikaji secara mendalam.⁵

Penelitian kedua dilakukan oleh Pratama (2022) yang menelaah pengaturan pemutusan hubungan kerja dalam perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. Kelebihan penelitian ini terletak pada analisis normatif terhadap perubahan rezim hukum ketenagakerjaan pascareformasi regulasi. Akan tetapi, penelitian tersebut bersifat umum dan belum secara khusus menyoroti kondisi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja sebagai subjek hukum yang membutuhkan perlindungan lebih kuat.⁶

Penelitian ketiga oleh Lestari (2023) membahas hak pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan dalam hubungan kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam menjelaskan batas kewenangan pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan alasan kesehatan. Meski demikian, fokus kajian tersebut lebih menitikberatkan pada sakit umum, bukan kecelakaan kerja yang secara yuridis memiliki karakteristik dan konsekuensi hukum tersendiri, terutama terkait jaminan sosial dan tanggung jawab pengusaha.⁷

Berdasarkan kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu tersebut, belum ditemukan kajian yang secara menyeluruh memadukan pembahasan mengenai pemutusan hubungan kerja akibat kecelakaan kerja dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam satu kerangka perlindungan hukum yang utuh. Studi-studi terdahulu umumnya membahas kedua aspek tersebut secara terpisah, baik dari sudut pandang jaminan sosial dan perlindungan pascakecelakaan kerja, dinamika perubahan regulasi ketenagakerjaan setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, maupun pembatasan kewenangan pengusaha dalam melakukan PHK atas dasar kondisi kesehatan pekerja. Akan tetapi, belum terdapat analisis yang secara terintegrasi mengaitkan dimensi normatif PHK akibat kecelakaan kerja dengan desain prosedural

⁵ Rina Ayu Sari, "Perlindungan Hukum Pekerja Korban Kecelakaan Kerja Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia," *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan* 6, no. 2 (2022): 145–60, <https://doi.org/10.23920/jhk.v6i2.1234>.

⁶ Andi Wijaya Pratama, "Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Perspektif Perlindungan Pekerja," *Jurnal Legislasi Indonesia* 19, no. 3 (2022): 367–84, <https://doi.org/10.54629/jli.v19i3.987>.

⁷ Dewi Putri Lestari, "Hak Pekerja Yang Mengalami Sakit Berkepanjangan Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," *Jurnal Yuridika* 38, no. 1 (2023): 89–110, <https://doi.org/10.20473/ydk.v38i1.2023>.

penyelesaian sengketa serta implikasinya terhadap efektivitas perlindungan pekerja dalam praktik hubungan industrial. Kekosongan konseptual dan sistemik tersebut menjadi landasan utama sekaligus justifikasi akademik bagi penelitian ini. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaturan hukum pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, serta menilai sejauh mana perlindungan hukum dan kepastian hukum diberikan kepada pekerja dan pengusaha dalam praktik hubungan industrial di Indonesia.

2. METODE

Penelitian ini menerapkan metode penelitian hukum normatif yang memandang hukum sebagai suatu tatanan normatif, yang terdiri atas prinsip-prinsip hukum, norma, dan kaidah hukum, sebagaimana tercermin dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, perjanjian, serta doktrin atau ajaran hukum.⁸ Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada analisis ketentuan hukum positif yang mengatur pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang mengalami sakit akibat kecelakaan kerja serta mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial di Indonesia.

Penelitian ini menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan dengan menelaah ketentuan hukum yang berlaku, serta pendekatan konseptual yang berfokus pada pengkajian konsep, asas, dan doktrin hukum yang relevan.⁹ Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai peraturan ketenagakerjaan yang relevan, khususnya Undang-Undang di bidang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya yang mengatur mengenai PHK karena alasan sakit serta prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk memahami konsep-konsep hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja, keadilan dalam hubungan industrial, serta kepastian hukum bagi pengusaha.

Penelitian ini menggunakan spesifikasi deskriptif-analitis, yaitu suatu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memaparkan dan menjelaskan secara terstruktur serta menyeluruh ketentuan hukum yang berlaku, kemudian mengkajinya secara kritis untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai penerapan hukum terkait pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh kecelakaan kerja. Penelitian ini tidak hanya memaparkan norma hukum yang ada, tetapi juga menilai kesesuaiannya dengan prinsip perlindungan hukum dan keadilan dalam hubungan industrial.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, peraturan pemerintah, serta peraturan lain yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

⁸ Qadriani Arifuddin et al., *Metodologi Penelitian Hukum*, ed. Sepriano Sepriano (Jambi: PT. Sonpedia Publishing, 2025).

⁹ Andin Wisnu Sudibyo and Megawati Barthosr, "Advancing Regulations and Harmonizing Laws to Ensure Fair and Transparent Legal Certainty in Bribery and Gratification Cases," *Federalisme : Jurnal Kajian Hukum Dan Ilmu Komunikasi* 2, no. 3 (2025): 175–85, <https://doi.org/10.62383/federalisme.v2i3.1050>.

Bahan hukum sekunder meliputi buku teks hukum, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta pendapat para ahli (doktrin) yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan cara menelusuri, mengumpulkan, dan mengkaji berbagai bahan hukum yang relevan. Seluruh bahan hukum tersebut kemudian diklasifikasikan dan disusun secara sistematis sesuai dengan permasalahan yang diteliti.¹⁰

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu dengan mengolah dan menafsirkan data yang diperoleh dari studi kepustakaan secara logis dan sistematis.¹¹ Data dianalisis dengan cara mengaitkan ketentuan hukum yang berlaku dengan konsep perlindungan hukum pekerja serta praktik penyelesaian sengketa hubungan industrial, sehingga dapat ditarik kesimpulan yang bersifat preskriptif mengenai pengaturan pemutusan hubungan kerja akibat kecelakaan kerja di Indonesia.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Karena Sakit Akibat Kecelakaan Kerja di Indonesia

Perlindungan hukum bagi pekerja dalam hubungan industrial pada dasarnya berakar pada keberadaan perjanjian kerja sebagai dasar lahirnya hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha. Melalui perjanjian kerja, para pihak menetapkan hak dan kewajiban yang mengikat secara hukum, yang mencakup pelaksanaan pekerjaan, pemberian upah, serta hubungan subordinasi antara pekerja dan pemberi kerja.¹² Namun demikian, dalam praktik hubungan kerja sering terdapat ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha, sehingga hukum ketenagakerjaan hadir untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang relatif lebih lemah. Perlindungan tersebut menjadi semakin penting ketika pekerja menghadapi kondisi tertentu yang memengaruhi kemampuannya, seperti sakit atau kecelakaan kerja, karena dalam situasi tersebut pekerja berpotensi mengalami kerugian ekonomi maupun kehilangan pekerjaan. Oleh karena itu, pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja akibat kecelakaan kerja perlu ditempatkan dalam kerangka perlindungan hukum yang menyeimbangkan kepentingan pekerja dan keberlangsungan usaha.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja dipahami sebagai hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja yang timbul berdasarkan

¹⁰ Abraham Ethan Martupa Sahat Marune, "Relevance of Legal Research Methodology in Addressing Modern Legal Challenges," *Pena Justisia: Media Komunikasi Dan Kajian Hukum* 21, no. 2 (2022): 1–15, <https://doi.org/10.31941/pj.v21i2.4278>.

¹¹ Syarifatul Ikrimah and icha Chyaning Fitri, "Kajian Yuridis Terhadap Kewenangan Pemerintah Kabupaten Jember Dalam Mengawasi Pelaku Usaha Jasa Penyiaran Berlangganan," *Indonesian Journal of Law and Justice* 1, no. 1 (2023): 1–11, <https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i1.1978>.

¹² Alya Sani Pratiwi, Endah Pujiastuti, and Zaenal Arifin, "Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro Dan Kecil The Implications of Employment Contract Forms on Legal Protection for Workers in Micro and Small Enterprises," *Jurnal USM Law Review* 7, no. 3 (2024): 1897–1910, <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/julr.v7i3.11030>.

perjanjian kerja, yang memuat unsur pekerjaan, pemberian upah, serta adanya perintah. Hubungan tersebut lahir dari kesepakatan para pihak dan dapat dituangkan secara tertulis maupun disepakati secara lisan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dalam realitas hubungan industrial, persoalan ketenagakerjaan masih kerap muncul dan menunjukkan kecenderungan peningkatan, terutama akibat kebijakan sepihak yang berdampak merugikan pekerja. Salah satu isu yang paling sering memicu perselisihan adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam berbagai kasus, pemenuhan hak normatif pekerja setelah terjadinya PHK tidak selalu dilaksanakan secara optimal oleh perusahaan. Padahal, secara prinsipil, PHK seharusnya ditempatkan sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*) yang hanya dapat ditempuh apabila seluruh langkah penyelesaian sebelumnya tidak berhasil mencapai kesepakatan.¹³

Pemutusan hubungan kerja (PHK) membawa konsekuensi yang besar bagi pekerja atau buruh, karena hilangnya pekerjaan berarti terputusnya sumber pendapatan, sementara tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarga tetap melekat. Dalam praktik hubungan industrial, PHK sering kali menimbulkan persoalan yang tidak sederhana dan berujung pada sengketa berkepanjangan. Konflik tersebut umumnya muncul akibat ketidakpatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, atau karena kondisi finansial perusahaan yang tidak lagi mampu memenuhi kewajiban pembayaran hak-hak pekerja, termasuk pesangon. Dalam rezim Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelaksanaan PHK dibatasi oleh sejumlah persyaratan yang ketat sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja. Namun, konfigurasi pengaturan tersebut mengalami perubahan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Regulasi baru ini memperluas dasar atau alasan dilakukannya PHK dan memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi pengusaha. Perluasan tersebut dipandang berpotensi menggeser orientasi perlindungan karena membuka kemungkinan dilaksanakannya PHK dengan alasan yang lebih luas dan dalam batas tertentu kurang terukur, sehingga dapat memengaruhi tingkat perlindungan hukum bagi pekerja.¹⁴

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur berbagai bentuk perlindungan bagi pekerja dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tersebar dalam sejumlah ketentuan pasal. PHK memiliki dampak yang signifikan bagi pekerja atau buruh, karena kehilangan pekerjaan tidak hanya berarti hilangnya sumber penghasilan, tetapi juga tetap adanya tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan hidup pribadi maupun keluarga. Dalam praktiknya, PHK kerap menimbulkan persoalan yang kompleks dan berlarut-larut. Sengketa PHK umumnya terjadi akibat ketidakpatuhan pengusaha terhadap prosedur yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, ataupun karena kondisi finansial

¹³ Muhammad Fajar Hakim, "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Alasan Kesehatan Pekerja," *Jurnal RechtsVinding* 12, no. 1 (2023): 55–72, <https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v12i1.456>.

¹⁴ Bayu Aditya Kurniawan, "Pemutusan Hubungan Kerja Dan Hak Atas Jaminan Sosial Ketenagakerjaan," *Jurnal Konstitusi Sosial* 5, no. 2 (2024): 178–96, <https://doi.org/10.31078/jks.v5i2.789>.

perusahaan yang tidak memungkinkan pemenuhan hak-hak pekerja, termasuk pembayaran pesangon. Berdasarkan pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pelaksanaan PHK pada prinsipnya dibatasi oleh persyaratan yang ketat. Namun, ketentuan tersebut mengalami perubahan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang. Regulasi baru ini memperluas dasar hukum yang dapat digunakan sebagai alasan PHK. Perubahan tersebut dipandang memberikan ruang yang lebih besar bagi pengusaha untuk melakukan PHK, termasuk dengan alasan yang kurang objektif, sehingga berpotensi menurunkan tingkat perlindungan hukum bagi pekerja.¹⁵

Secara normatif, sebelum berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, rezim Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menempatkan pemutusan hubungan kerja sebagai upaya terakhir yang hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta disertai kewajiban pembayaran pesangon dengan formula yang relatif lebih tinggi. Selain itu, alasan-alasan PHK dibatasi secara lebih ketat dan tidak dirumuskan secara terbuka. Setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya, terjadi pergeseran konstruksi norma, terutama melalui pengaturan Pasal 154A yang memperluas alasan PHK dan memperkenalkan mekanisme pemberitahuan sebagai dasar awal terjadinya PHK. Di sisi lain, formula kompensasi mengalami penyesuaian melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang dalam beberapa kategori alasan PHK menurunkan besaran pesangon dibandingkan ketentuan sebelumnya. Pergeseran ini menunjukkan adanya transformasi paradigma dari pendekatan protektif menuju pendekatan yang lebih fleksibel bagi dunia usaha, yang secara konseptual berimplikasi pada perubahan posisi tawar pekerja dalam hubungan industrial.

Jika dianalisis dari sudut pandang asas perlindungan, perubahan pengaturan pemutusan hubungan kerja setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja menimbulkan konsekuensi yang tidak sederhana terhadap tingkat perlindungan pekerja. Dalam pengaturan sebelumnya, pembatasan ketat terhadap alasan PHK serta kewajiban memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial berfungsi sebagai mekanisme pencegahan terhadap tindakan sepihak pengusaha. Setelah perubahan regulasi, perluasan dasar hukum PHK dan pengenalan mekanisme pemberitahuan sebagai tahap awal pelaksanaan PHK berpotensi mengurangi daya cegah tersebut. Walaupun perlindungan tetap diberikan melalui pemberian kompensasi dan akses terhadap mekanisme penyelesaian sengketa, orientasi perlindungan hukum tampak mengalami pergeseran, dari pembatasan tindakan pengusaha menuju pengaturan konsekuensi hukum setelah PHK dilaksanakan.

¹⁵ Alya Sani Pratiwi, Endah Pujiastuti, and Zaenal Arifin, "Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro Dan Kecil," *Jurnal USM Law Review* 7, no. 3 (2024): 1–22, <https://doi.org/10.26623/julr.v7i3.11030>.

Dalam perspektif asas keseimbangan hubungan industrial, perubahan pengaturan PHK mencerminkan upaya menata ulang relasi antara perlindungan pekerja dan kebutuhan fleksibilitas dunia usaha. Sebelumnya, regulasi lebih menitikberatkan pada perlindungan pekerja melalui pembatasan yang ketat terhadap pelaksanaan PHK. Sebaliknya, pengaturan pasca Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan kecenderungan memberikan keleluasaan yang lebih besar kepada pengusaha untuk menyesuaikan penggunaan tenaga kerja dengan kondisi ekonomi dan kebutuhan operasional perusahaan. Pergeseran ini menunjukkan bahwa keseimbangan hubungan industrial tidak lagi dimaknai sebagai perlindungan maksimal terhadap pekerja semata, melainkan sebagai upaya menyeimbangkan kepentingan keberlangsungan usaha dengan perlindungan hak pekerja. Namun, dalam praktiknya, perubahan tersebut berpotensi memengaruhi posisi tawar pekerja, khususnya dalam situasi di mana ketimpangan kekuatan ekonomi antara pekerja dan pengusaha masih cukup besar.

Apabila ditinjau dari asas kepastian hukum, perubahan pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja menimbulkan implikasi ganda. Di satu sisi, pengaturan yang lebih terperinci mengenai alasan PHK, tata cara pemberitahuan, serta perhitungan kompensasi dalam peraturan pelaksana memberikan pedoman yang lebih jelas bagi para pihak dalam menentukan keabsahan tindakan PHK. Hal ini berpotensi memperkuat kepastian hukum dalam praktik hubungan industrial. Namun di sisi lain, peralihan dari mekanisme penetapan oleh lembaga penyelesaian perselisihan menuju mekanisme pemberitahuan sebagai tahap awal pelaksanaan PHK membuka ruang interpretasi baru yang berpotensi menimbulkan sengketa, terutama terkait legitimasi alasan PHK dan kepatuhan terhadap prosedur. Dengan demikian, kejelasan norma tidak serta-merta menjamin kepastian dalam praktik, sehingga efektivitas perlindungan hukum tetap sangat bergantung pada berfungsinya mekanisme penyelesaian sengketa secara optimal.

Pekerja dan buruh diperbolehkan mengikuti kegiatan serikat pekerja di luar waktu kerja atau pada saat jam kerja sepanjang memperoleh persetujuan dari pemberi kerja, atau sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama. Perlindungan hukum juga diberikan kepada pekerja dan buruh yang melaporkan pemberi kerja kepada instansi berwenang atas dugaan tindak pidana, serta kepada mereka yang mengalami perlakuan diskriminatif atas dasar keyakinan, agama, pandangan politik, suku, warna kulit, status sosial, jenis kelamin, kondisi fisik, maupun status perkawinan. Selain itu, pekerja dan buruh yang mengalami cacat tetap, kecelakaan kerja, atau penyakit akibat hubungan kerja yang telah dibuktikan melalui keterangan medis tetap memperoleh perlindungan hukum, tanpa bergantung pada lamanya masa pemulihan. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan atas alasan-alasan tersebut dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum, sehingga pemberi kerja berkewajiban untuk mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Lebih lanjut, setiap pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja hanya dapat dilaksanakan setelah memperoleh

penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.¹⁶

Pemutusan hubungan kerja dinyatakan memiliki kekuatan hukum apabila dilakukan oleh pemberi kerja dengan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan serta memperoleh penetapan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Dalam situasi terjadinya PHK, Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap hak pekerja melalui ketentuan yang mewajibkan pengusaha untuk memenuhi hak-hak normatif yang melekat pada pekerja. Pengusaha berkewajiban memberikan kompensasi kepada pekerja yang terkena PHK, yang mencakup uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta penggantian hak lain yang seharusnya diterima pekerja. Besaran kompensasi tersebut ditentukan dengan mempertimbangkan lamanya masa kerja pekerja yang bersangkutan. Pengaturan ini menegaskan bahwa pemenuhan hak-hak pekerja setelah terjadinya PHK merupakan kewajiban hukum pengusaha, sekaligus menjadi bentuk perlindungan dan jaminan kepastian hukum bagi pekerja yang terdampak.¹⁷

Ketentuan mengenai PHK diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berlaku bagi seluruh hubungan kerja, baik pada badan usaha berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum, termasuk sektor swasta, negara, maupun lembaga sosial, sepanjang memenuhi unsur pekerjaan, perintah, dan upah. Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, ketentuan PHK dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan pengaturan baru. Secara normatif, pengaturan PHK dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mencakup sejumlah pasal yang kemudian disesuaikan melalui Undang-Undang Cipta Kerja. Ketentuan teknis pelaksanaannya selanjutnya diatur lebih rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang mengatur alasan dan prosedur PHK, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta hak-hak pekerja akibat PHK, seperti pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian hak, dan uang pisah sesuai dengan dasar terjadinya PHK.¹⁸

Undang-Undang Cipta Kerja pada dasarnya dimaksudkan untuk memperbarui dan menyempurnakan pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya. Walaupun membawa perubahan, undang-undang ini tidak menghapus seluruh ketentuan yang telah ada, melainkan tetap memberlakukan aturan sebelumnya sepanjang tidak secara tegas diubah atau diganti. Sebagai regulasi yang bersifat komprehensif, Undang-Undang Cipta Kerja menyesuaikan dan mengintegrasikan berbagai ketentuan dari sejumlah peraturan perundang-undangan ke dalam

¹⁶ J Simanjutak, *Hukum Perjanjian Ketenagakerjaan* (Bandung: Keni Media, 2018).

¹⁷ Nur Hasanah Amelia, "Asas Keadilan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Force Majeure Dan Kecelakaan Kerja," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 31, no. 1 (2024): 66–84, <https://doi.org/10.20885/iustum.vol31.iss1.art4>.

¹⁸ Gabriella Ranti and Rasji Rasji, "Unveiling the Injustice Behind Employers' Diploma Withholding Practices in Indonesia," *Jurnal Ilmu Hukum Kyadiren* 7, no. 2 (2026): 930–44, <https://doi.org/10.46924/jihk.v7i2.358>.

satu kerangka hukum yang terpadu. Dalam hal pemutusan hubungan kerja, pengaturannya menekankan perlindungan bagi pekerja dengan mencegah tindakan sepihak dari pengusaha serta mewajibkan adanya upaya untuk menghindari terjadinya PHK. Setiap rencana PHK harus terlebih dahulu disampaikan dan dirundingkan antara pengusaha dan pekerja dengan alasan yang jelas dan terbuka. Apabila musyawarah tidak menghasilkan kesepakatan, penyelesaian sengketa dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.¹⁹

Dalam proses PHK yang masih berjalan di LPPH, pengusaha tetap berkewajiban memenuhi hak pekerja, termasuk pembayaran upah dan hak normatif lainnya, kecuali dalam hal diberlakukannya skorsing. Undang-Undang Cipta Kerja membawa perubahan signifikan dengan membuka kemungkinan PHK dilakukan melalui pemberitahuan sepihak oleh pengusaha tanpa didahului perundingan, sehingga menandai pergeseran paradigma menuju mekanisme PHK yang lebih sederhana. Namun, apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian PHK wajib ditempuh melalui mekanisme perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengalami perubahan karena tidak lagi menetapkan batasan jangka waktu kontrak secara tegas, yang sebelumnya dibatasi maksimal tiga tahun. Perubahan ini dinilai pemerintah sebagai upaya meningkatkan fleksibilitas bagi dunia usaha. Di sisi lain, ketentuan mengenai larangan PHK terhadap pekerja yang memiliki hubungan darah atau ikatan perkawinan dalam satu perusahaan juga diperketat karena tidak lagi memberikan ruang pengecualian sebagaimana ketentuan sebelumnya.²⁰

Ketentuan mengenai alasan PHK kini dirumuskan secara lebih terperinci dalam Pasal 154A Undang-Undang Cipta Kerja sebagai norma baru yang sebelumnya tidak diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam praktik hubungan industrial, PHK secara sepihak oleh pengusaha kerap beralasan efisiensi perusahaan, yang dalam pelaksanaannya sering memicu perselisihan karena perbedaan interpretasi mengenai hak normatif pekerja maupun ketidaksesuaian dalam pemberian kompensasi. Undang-Undang Cipta Kerja juga menghilangkan sejumlah ketentuan yang sebelumnya menjamin hak pesangon, antara lain bagi pekerja yang diberhentikan akibat perusahaan merugi atau dinyatakan pailit. Selain itu, hak ahli waris atas pesangon dalam hal pekerja meninggal dunia tidak lagi diatur sebagaimana ketentuan sebelumnya yang mewajibkan pemberian santunan kepada keluarga. Penghapusan tersebut mencakup pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak bagi ahli waris, termasuk penghilangan hak pesangon bagi pekerja yang memasuki usia pensiun melalui perubahan terhadap ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kendati demikian, regulasi ini tetap mengakui adanya hak

¹⁹ Rizal Hidayat, "Dominasi Pengusaha Dalam Hubungan Industrial: Analisis Perspektif Foucault" (Universitas Indonesia, 2022).

²⁰ Hidayat.

kompensasi bagi pekerja yang mengalami PHK berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, dengan besaran yang ditentukan berdasarkan alasan terjadinya PHK sebagaimana diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur mekanisme dan penyesuaian perhitungan kompensasi tersebut.

Pengaturan mengenai PHK terhadap pekerja yang menderita sakit berkepanjangan atau mengalami cacat akibat kecelakaan kerja diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pengusaha tidak diperkenankan melakukan PHK terhadap pekerja yang sedang sakit selama masa ketidakhadiran tersebut belum mencapai 12 bulan berturut-turut. Namun, apabila setelah jangka waktu tersebut pekerja dinilai tidak lagi mampu menjalankan pekerjaannya, maka PHK dapat dilakukan dengan tetap menjamin pemenuhan hak-hak pekerja sesuai ketentuan yang berlaku. Selama periode sakit, pekerja tetap berhak menerima upah dengan sistem bertahap, yakni dibayarkan penuh pada tahap awal, kemudian berkurang secara proporsional hingga menjelang pelaksanaan PHK. Apabila PHK terjadi karena kondisi sakit yang berkepanjangan, pekerja berhak memperoleh kompensasi berupa pesangon sebesar dua kali ketentuan yang berlaku, uang penghargaan masa kerja dua kali ketentuan, serta uang penggantian hak satu kali ketentuan, dengan perhitungan besaran pesangon yang disesuaikan dengan masa kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.²¹

Pekerja yang diberhentikan karena kondisi kesehatan tidak hanya berhak menerima pesangon, tetapi juga memperoleh uang penghargaan masa kerja yang ditentukan berdasarkan lamanya masa pengabdian. Besaran penghargaan tersebut umumnya berada pada rentang dua hingga tujuh bulan upah bagi pekerja dengan masa kerja sekurang-kurangnya tiga tahun. Selain itu, pekerja juga berhak atas uang penggantian hak, yang mencakup sisa cuti tahunan yang belum digunakan, biaya pemulangan pekerja beserta keluarganya ke tempat asal atau lokasi awal bekerja, serta hak lain yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama.²²

Secara konseptual, perubahan pengaturan pemutusan hubungan kerja pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan adanya pergeseran orientasi kebijakan ketenagakerjaan dari pendekatan protektif menuju pendekatan fleksibilitas pasar tenaga kerja. Pergeseran tersebut menempatkan efisiensi dan keberlanjutan usaha sebagai pertimbangan penting dalam pengaturan hubungan kerja. Namun demikian, dalam konteks pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, pendekatan tersebut menimbulkan dilema normatif karena pekerja berada dalam kondisi kerentanan yang memerlukan perlindungan lebih kuat dari negara. Oleh karena itu, pengaturan PHK terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja seharusnya tidak hanya dipandang sebagai persoalan hubungan kontraktual antara pekerja dan pengusaha, tetapi

²¹ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, "Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja," 2021.

²² Lestari, "Hak Pekerja Yang Mengalami Sakit Berkepanjangan Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia."

juga sebagai bagian dari tanggung jawab negara untuk menjamin perlindungan sosial dan penghormatan terhadap martabat pekerja.²³

Selain itu, apabila dikaji dari perspektif keadilan substantif, keberadaan norma yang memberikan kompensasi berupa pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak belum sepenuhnya menjamin terpenuhinya perlindungan hukum secara nyata. Hal ini disebabkan oleh kompensasi finansial yang tidak selalu mampu menggantikan kerugian ekonomi, sosial, dan psikologis yang dialami pekerja akibat kehilangan pekerjaan dalam kondisi kesehatan yang terganggu. Dengan demikian, efektivitas perlindungan hukum tidak hanya ditentukan oleh keberadaan norma yang mengatur kompensasi, tetapi juga oleh kemampuan sistem hukum dalam memastikan bahwa pekerja yang mengalami kecelakaan kerja tetap memperoleh jaminan keberlanjutan hidup yang layak serta akses terhadap mekanisme perlindungan sosial yang memadai.

3.2 Mekanisme Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan

Perselisihan PHK merupakan isu yang sangat sensitif bagi pekerja dan berpotensi menimbulkan konflik apabila tidak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.²⁴ Sengketa dapat terjadi, misalnya, ketika pengusaha melakukan PHK secara sepihak tanpa alasan yang jelas dan sah. Selain itu, perselisihan juga dapat muncul di internal serikat pekerja dalam satu perusahaan akibat perbedaan pandangan terhadap aturan organisasi, seperti adanya keanggotaan rangkap yang memicu perpecahan anggota dan menimbulkan konflik antarserikat pekerja.²⁵ Penyelesaian sengketa yang efektif berperan penting dalam menjaga kepercayaan serta reputasi industri pariwisata. Mekanisme penyelesaian yang transparan dan adil dapat meredam konflik, mencegah kerugian lanjutan, serta menciptakan iklim yang kondusif bagi pertumbuhan sektor pariwisata. Dengan adanya sistem penyelesaian sengketa yang baik, pelaku industri dapat lebih berfokus pada peningkatan kualitas layanan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan wisatawan. Dalam hukum, penyelesaian sengketa dikenal melalui dua jalur, yaitu litigasi dan nonlitigasi. Penelitian ini menitikberatkan pada penyelesaian sengketa nonlitigasi melalui *Alternative Dispute Resolution* (ADR), yang meliputi negosiasi, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Namun demikian, sebagian bentuk ADR memiliki keterbatasan karena tidak seluruhnya menghasilkan putusan yang bersifat mengikat, sehingga berpotensi dimanfaatkan oleh pihak tertentu untuk kepentingan sepihak.²⁶

²³ Agung Nababan et al., “Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undangan,” *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 314–30, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v5i1.4808>.

²⁴ Fahrni Nur et al., “Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pelanggaran Berat Pasca Terbitnya UU RI Nomor 06 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja,” *Journal Juridisch* 2, no. 1 (2024): 16–29, <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/jj.v2i1.7914>.

²⁵ Kompas.com, “Kemenaker: Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Melanggar Hukum,” 2023.

²⁶ Siti Nur Fitriani, “Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Pekerja Korban Kecelakaan Kerja,” *Jurnal Hukum Bisnis Dan Ketenagakerjaan* 4, no. 1 (2024): 23–41, <https://doi.org/10.5614/jhbk.2024.4.1.2>.

Meskipun APS menawarkan berbagai keunggulan, penerapannya dalam sektor pariwisata di Indonesia masih memerlukan kajian lebih lanjut untuk menilai efektivitas serta keterbatasannya. Tantangan utama yang dihadapi antara lain rendahnya pemahaman pelaku industri terhadap mekanisme APS serta ketidakpastian persepsi mengenai kekuatan hukumnya, meskipun pengaturannya telah diakomodasi dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Secara normatif, keberadaan undang-undang tersebut memungkinkan penyelesaian sengketa di luar jalur litigasi secara lebih cepat, efisien, dan berorientasi pada perdamaian. Namun, dalam praktiknya, APS masih kurang dimanfaatkan karena sebagian masyarakat menilai mekanisme ini tidak memiliki daya mengikat yang kuat dan berpotensi disalahgunakan oleh pihak tertentu untuk kepentingan sepihak.²⁷

Dalam sistem hukum perdata di Indonesia, peraturan perundang-undangan menjadi dasar utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan, termasuk perselisihan akibat pemutusan hubungan kerja, melalui dua jalur, yaitu nonlitigasi dan litigasi. Penyelesaian nonlitigasi dilakukan melalui tahapan bipartit, mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, sedangkan jalur litigasi ditempuh melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri setempat. Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, para pihak wajib mencatatkan perselisihan kepada instansi ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti telah dilakukannya perundingan. Selanjutnya, instansi tersebut berkewajiban menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase sebagai alternatif sebelum perkara dilanjutkan ke proses peradilan.²⁸

Apabila para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu tujuh hari kerja, instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan akan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator untuk seluruh jenis perselisihan. Jika perundingan bipartit berhasil, kesepakatan yang dicapai bersifat mengikat secara hukum dan wajib dilaksanakan oleh para pihak, serta harus didaftarkan pada PHI di Pengadilan Negeri tempat perjanjian tersebut dibuat. Sebaliknya, apabila perundingan bipartit tidak menghasilkan kesepakatan, perselisihan dapat dilanjutkan melalui konsiliasi atau mediasi. Dalam hal seluruh upaya penyelesaian nonlitigasi tersebut tidak berhasil, para pihak dapat mengajukan gugatan ke PHI yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus perselisihan hubungan kerja dengan menerapkan hukum acara perdata.²⁹

Mediasi merupakan tahapan formal yang wajib ditempuh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan dinilai sebagai mekanisme yang efektif karena prosedurnya relatif

²⁷ Putri Dwi Handayani, "Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja Pada Hubungan Industrial Era Modern," *Jurnal Hukum Lex Scientia* 7, no. 1 (2023), <https://doi.org/10.55972/lexsci.v7i1.915>.

²⁸ Andi Prabowo, "Credential Retention as an Illegal Bonding Mechanism in Corporate Labor Practices," *Journal of Legal Reform* 15, no. 4 (2023): 289–305, <https://doi.org/10.1080/24730012.2023.2239876>.

²⁹ Dennis Atallah and Suherman Suherman, "Keadilan Hukum Bagi Pekerja Berdasarkan Klausul Non-Kompetisi Dalam Kontrak Kerja," *Jurnal USM Law Review* 8, no. 3 (2025): 9–10, <https://doi.org/10.26623/julr.v8i3.12932>.

seederhana, berlangsung cepat, serta lebih hemat dari segi waktu maupun biaya. Keunggulan mediasi terletak pada cakupan penanganannya yang dapat mencakup seluruh jenis perselisihan hubungan industrial, berbeda dengan arbitrase dan konsiliasi yang ruang lingkungannya lebih terbatas. Dalam praktik hubungan industrial, arbitrase hanya dapat digunakan untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan serta perselisihan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan, dengan syarat adanya kesepakatan tertulis para pihak dan pelaksanaannya dilakukan di luar PHI. Arbitrase sendiri merupakan mekanisme penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dengan tujuan mencapai kesepakatan damai melalui pendekatan yang menguntungkan kedua belah pihak. Walaupun menawarkan proses yang lebih ringkas, cepat, dan hemat biaya dibandingkan dengan jalur litigasi, penggunaan arbitrase dalam praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih tergolong minim.³⁰

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha pada tahap awal dilakukan melalui perundingan langsung tanpa melibatkan pihak ketiga, yang dikenal sebagai mekanisme bipartit. Dalam proses ini, kedua pihak bernegosiasi secara langsung untuk mencapai kesepakatan bersama. Pelaksanaan perundingan bipartit dibuktikan dengan risalah yang memuat pokok sengketa, tuntutan yang diajukan, serta posisi atau tanggapan masing-masing pihak. Kesepakatan yang dihasilkan kemudian dituangkan dalam perjanjian bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak dan menjadi dasar hukum sekaligus pedoman dalam pelaksanaan hubungan kerja.³¹ Secara normatif, kesepakatan hasil perundingan bipartit harus diformalkan dalam perjanjian bersama (PB) yang memiliki kekuatan mengikat setelah didaftarkan dan memperoleh akta dari PHI. Akta pendaftaran tersebut memberikan jaminan kepastian hukum sekaligus berfungsi sebagai upaya pencegahan terhadap kemungkinan pelanggaran isi PB, karena kedudukannya dipersamakan dengan putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap. Secara keseluruhan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia didasarkan pada asas kekeluargaan, musyawarah untuk mufakat, kesetaraan, dan kepastian hukum, dengan tujuan memberikan perlindungan kepada pekerja sebagai pihak yang lebih rentan serta mencegah tindakan sewenang-wenang melalui tahapan penyelesaian yang dimulai dari perundingan bipartit hingga penyelesaian melalui PHI.³²

Secara normatif, sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia telah dibentuk melalui tahapan yang berlapis dan terstruktur, dimulai dari perundingan bipartit hingga pemeriksaan oleh PHI. Namun, apabila dikaji secara spesifik dalam konteks pemutusan hubungan kerja akibat kecelakaan kerja, mekanisme tersebut belum sepenuhnya mampu

³⁰ Rika Jamin Marbun et al., "Industrial Relations Dispute Resolution Through Med-Arbitration," *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi* 1, no. 1 (2024): 72–77, <https://doi.org/10.55606/alzayn.v3i4.2876>.

³¹ Yolanda Simanjuntak, "Pelanggaran Hak Pekerja Dalam Kontrak Kerja Baku Perusahaan," *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* 11, no. 1 (2023), <https://doi.org/10.22437/jhki.v11i1.2147>.

³² Rina Wijayanti, "Perlindungan Hak Pekerja Atas Dokumen Pribadi Dalam Hubungan Kerja," *Jurnal Humaniora Lex* 3, no. 1 (2024), <https://doi.org/10.32502/jhl.v3i1.7421>.

menjamin perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja. Hal ini berkaitan dengan kondisi khusus pekerja korban kecelakaan kerja yang umumnya berada dalam situasi kerentanan multidimensional, baik dari aspek kesehatan, psikologis, maupun ekonomi. Keadaan tersebut secara langsung memengaruhi posisi tawar pekerja dalam proses penyelesaian sengketa, sehingga mereka cenderung berada dalam posisi yang kurang menguntungkan dibandingkan pihak pengusaha.

Pada tahap perundingan bipartit, keberhasilan penyelesaian sengketa sangat ditentukan oleh kemampuan para pihak dalam melakukan negosiasi. Dalam kenyataannya, pekerja yang mengalami kecelakaan kerja sering menghadapi tekanan ekonomi serta keterbatasan pemahaman terhadap aspek hukum, sehingga kesepakatan yang dihasilkan tidak selalu mencerminkan keseimbangan kepentingan yang sesungguhnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa prinsip kesetaraan yang secara normatif melekat pada perundingan bipartit tidak selalu terwujud dalam praktik, karena hubungan antara pekerja dan pengusaha masih diwarnai ketimpangan kekuatan. Oleh karena itu, efektivitas mekanisme bipartit dalam melindungi pekerja korban kecelakaan kerja sangat bergantung pada kemampuan pekerja dalam mempertahankan dan memperjuangkan hak-haknya.

Tantangan serupa juga terlihat dalam proses mediasi dan konsiliasi. Walaupun kedua mekanisme tersebut dirancang untuk memberikan penyelesaian yang lebih cepat, sederhana, dan hemat biaya, keberhasilannya tetap sangat bergantung pada kesediaan para pihak untuk mencapai titik temu. Dalam kasus pemutusan hubungan kerja akibat kecelakaan kerja, kepentingan pengusaha yang berfokus pada efisiensi dan keberlanjutan usaha sering kali berhadapan langsung dengan tuntutan pekerja atas pemulihan hak serta jaminan perlindungan sosial. Perbedaan orientasi kepentingan yang cukup tajam tersebut tidak jarang menghambat tercapainya kesepakatan yang benar-benar berkeadilan, sehingga proses mediasi dalam praktiknya kerap hanya menjadi tahap prosedural sebelum sengketa berlanjut ke proses litigasi.

Adapun penyelesaian melalui PHI secara konseptual memberikan jaminan kepastian hukum yang lebih kuat karena putusannya bersifat mengikat. Namun demikian, proses litigasi yang cenderung memakan waktu, prosedur yang relatif kompleks, serta beban biaya yang tidak ringan dapat menjadi hambatan nyata bagi pekerja yang telah kehilangan pekerjaan sekaligus masih menghadapi dampak kesehatan akibat kecelakaan kerja. Situasi ini menunjukkan bahwa keberadaan mekanisme hukum formal belum tentu menjamin terpenuhinya keadilan secara substantif. Efektivitas jalur litigasi dalam praktik sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan ekonomi pekerja, akses terhadap bantuan hukum, serta lamanya proses penyelesaian perkara.

Apabila dianalisis secara sistemik, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia sebenarnya telah dirancang dengan struktur berlapis yang bertujuan mendorong penyelesaian sengketa secara bertahap, dimulai dari perundingan bipartit hingga proses litigasi di PHI. Desain ini menunjukkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia menempatkan penyelesaian secara musyawarah sebagai prioritas utama sebelum menempuh jalur

peradilan. Namun, dalam praktiknya, efektivitas tahapan tersebut sangat bergantung pada kesetaraan posisi para pihak. Ketika pekerja berada dalam kondisi kerentanan akibat kecelakaan kerja, kemampuan untuk bernegosiasi secara seimbang sering kali menjadi terbatas, sehingga mekanisme yang secara normatif dirancang untuk menciptakan keadilan justru berpotensi menghasilkan kesepakatan yang tidak sepenuhnya mencerminkan keseimbangan kepentingan.

Lebih lanjut, kondisi tersebut menunjukkan bahwa penyelesaian sengketa hubungan industrial tidak hanya merupakan persoalan prosedural, tetapi juga berkaitan dengan struktur relasi kekuasaan dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, penguatan efektivitas mekanisme penyelesaian sengketa perlu dilakukan melalui peningkatan akses pekerja terhadap bantuan hukum, penguatan peran mediator ketenagakerjaan, serta pengawasan yang lebih aktif dari negara dalam memastikan bahwa proses penyelesaian sengketa berlangsung secara adil dan tidak menempatkan pekerja dalam posisi yang semakin dirugikan. Dengan demikian, tujuan utama sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu menciptakan keseimbangan dan keadilan dalam hubungan kerja, dapat diwujudkan secara lebih substantif.

Apabila dianalisis secara sistemik, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia sebenarnya telah dirancang dengan struktur berlapis yang bertujuan mendorong penyelesaian sengketa secara bertahap, dimulai dari perundingan bipartit hingga proses litigasi di PHI. Desain ini menunjukkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia menempatkan penyelesaian secara musyawarah sebagai prioritas utama sebelum menempuh jalur peradilan.³³ Namun, dalam praktiknya, efektivitas tahapan tersebut sangat bergantung pada kesetaraan posisi para pihak. Ketika pekerja berada dalam kondisi kerentanan akibat kecelakaan kerja, kemampuan untuk bernegosiasi secara seimbang sering kali menjadi terbatas, sehingga mekanisme yang secara normatif dirancang untuk menciptakan keadilan justru berpotensi menghasilkan kesepakatan yang tidak sepenuhnya mencerminkan keseimbangan kepentingan.

Lebih lanjut, kondisi tersebut menunjukkan bahwa penyelesaian sengketa hubungan industrial tidak hanya merupakan persoalan prosedural, tetapi juga berkaitan dengan struktur relasi kekuasaan dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, penguatan efektivitas mekanisme penyelesaian sengketa perlu dilakukan melalui peningkatan akses pekerja terhadap bantuan hukum, penguatan peran mediator ketenagakerjaan, serta pengawasan yang lebih aktif dari negara dalam memastikan bahwa proses penyelesaian sengketa berlangsung secara adil dan tidak menempatkan pekerja dalam posisi yang semakin dirugikan. Dengan demikian, tujuan utama sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu menciptakan keseimbangan dan keadilan dalam hubungan kerja, dapat diwujudkan secara lebih substantif.

³³ Mahendra Hakim et al., "Restorative Justice Dalam Hukum Ketenagakerjaan: Jalan Baru Perlindungan Bagi Pekerja Harian Restorative," *Journal Juridisch* 3, no. 2 (2025): 116–29, <https://doi.org/10.26623/jj.v3i2.12122>.

4. PENUTUP

Penelitian ini menegaskan bahwa pengaturan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja akibat kecelakaan kerja pada dasarnya telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang secara normatif memberikan perlindungan kepada pekerja melalui pembatasan alasan pemutusan hubungan kerja serta pemberian kompensasi berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan hukum tersebut dalam praktik hubungan industrial masih menghadapi berbagai kendala, terutama berkaitan dengan ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha serta keterbatasan akses pekerja terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini memberikan kontribusi akademik dengan mengintegrasikan analisis pengaturan pemutusan hubungan kerja akibat kecelakaan kerja dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai satu kesatuan sistem perlindungan hukum bagi pekerja. Oleh karena itu, diperlukan penguatan implementasi regulasi melalui peningkatan pengawasan pemerintah, penguatan peran mediator ketenagakerjaan, serta peningkatan pemahaman hukum para pihak agar perlindungan hukum bagi pekerja korban kecelakaan kerja tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga dapat diwujudkan secara efektif dalam praktik hubungan industrial di Indonesia..

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Nur Hasanah. "Asas Keadilan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Force Majeure Dan Kecelakaan Kerja." *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 31, no. 1 (2024): 66–84. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol31.iss1.art4>.
- Arifuddin, Qadriani, Riswan Riswan, Muhammad Adam HR, Bulkis Bulkis, Abdul Latif, Salma Salma, Hasnawati Hasnawati, and Nur Indah A. Ariani Hidayat. *Metodologi Penelitian Hukum*. Edited by Sepriano Sepriano. Jambi: PT. Sonpedia Publishing, 2025.
- Atallah, Dennis, and Suherman Suherman. "Keadilan Hukum Bagi Pekerja Berdasarkan Klausul Non-Kompetisi Dalam Kontrak Kerja." *Jurnal USM Law Review* 8, no. 3 (2025): 9–10. <https://doi.org/10.26623/julr.v8i3.12932>.
- Fitriani, Siti Nur. "Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Pekerja Korban Kecelakaan Kerja." *Jurnal Hukum Bisnis Dan Ketenagakerjaan* 4, no. 1 (2024): 23–41. <https://doi.org/10.5614/jhbk.2024.4.1.2>.
- Ginting, Brianta Petra, Atma Suganda, and Sineerat Suasungnern. "The Concept of The Rule of Law in The Indonesian Constitution." *Sibatik Journal* 3, no. 12 (2024): 1291–1300. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v3i12.2543>.
- Hakim, Mahendra, Aisyah Nurhalizah, Endah Pujiastuti, and Zaenal Arifin. "Restorative Justice Dalam Hukum Ketenagakerjaan: Jalan Baru Perlindungan Bagi Pekerja Harian Restorative." *Journal Juridisch* 3, no. 2 (2025): 116–29. <https://doi.org/10.26623/jj.v3i2.12122>.

- Hakim, Muhammad Fajar. "Analisis Yuridis Keputusan Hubungan Kerja Akibat Alasan Kesehatan Pekerja." *Jurnal RechtsVinding* 12, no. 1 (2023): 55–72. <https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v12i1.456>.
- Handayani, Putri Dwi. "Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja Pada Hubungan Industrial Era Modern." *Jurnal Hukum Lex Scientia* 7, no. 1 (2023). <https://doi.org/https://doi.org/10.55972/lexsci.v7i1.915>.
- Hariono, Clarisa Permata. "Keberadaan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja Pasca Pengaturan Larangan Penahanan Ijazah Oleh Kementerian Ketenagakerjaan." *Wijaya Putra Law Review* 4, no. 2 (2024). <https://doi.org/10.38156/wplr.v4i2.236>.
- Hidayat, Rizal. "Dominasi Pengusaha Dalam Hubungan Industrial: Analisis Perspektif Foucault." Universitas Indonesia, 2022.
- Ikrimah, Syarifatul, and Icha Chayaning Fitri. "Kajian Yuridis Terhadap Kewenangan Pemerintah Kabupaten Jember Dalam Mengawasi Pelaku Usaha Jasa Penyiaran Berlangganan." *Indonesian Journal of Law and Justice* 1, no. 1 (2023): 1–11. <https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i1.1978>.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. "Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja," 2021.
- Kompas.com. "Kemenaker: Penahanan Ijazah Oleh Perusahaan Melanggar Hukum," 2023.
- Kurniawan, Bayu Aditya. "Keputusan Hubungan Kerja Dan Hak Atas Jaminan Sosial Ketenagakerjaan." *Jurnal Konstitusi Sosial* 5, no. 2 (2024): 178–96. <https://doi.org/10.31078/jks.v5i2.789>.
- Lestari, Dewi Putri. "Hak Pekerja Yang Mengalami Sakit Berkepanjangan Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia." *Jurnal Yuridika* 38, no. 1 (2023): 89–110. <https://doi.org/10.20473/ydk.v38i1.2023>.
- Marbun, Rika Jamin, Rahmayanti Rahmayanti, Muhammad Rizki Faisal, Normalita Rizky, Andari Yurikosari, Muhammad Ramdhan Hananto, Gunardi Lie, et al. "Industrial Relations Dispute Resolution Through Med-Arbitration." *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi* 1, no. 1 (2024): 72–77. <https://doi.org/10.55606/alzayn.v3i4.2876>.
- Marune, Abraham Ethan Martupa Sahat. "Relevance of Legal Research Methodology in Addressing Modern Legal Challenges." *Pena Justisia: Media Komunikasi Dan Kajian Hukum* 21, no. 2 (2022): 1–15. <https://doi.org/10.31941/pj.v21i2.4278>.
- N, Susilawati. "Memantapkan Pemahaman Pancasila Sebagai Dasar Negara Untuk Mencapai Tujuan Nasional." *Jurnal Prajaiswara* 2, no. 1 (2021): 48–60. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v2i1.19>.
- Nababan, Agung, Muhammad Junaidi, Kukuh Sudarmanto, and Zaenal Arifin. "Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undangan." *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 314–30. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v5i1.4808>.
- Nur, Fahrani, Kukuh Sudarmanto, Zaenal Arifin, and Wijayono Hadi Sukrisno. "Keputusan Hubungan Kerja Akibat Pelanggaran Berat Pasca Terbitnya UU RI Nomor 06 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja." *Journal Juridisch* 2, no. 1 (2024): 16–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/jj.v2i1.7914>.
- Prabowo, Andi. "Credential Retention as an Illegal Bonding Mechanism in Corporate Labor

- Practices.” *Journal of Legal Reform* 15, no. 4 (2023): 289–305. <https://doi.org/10.1080/24730012.2023.2239876>.
- Pradipta, Gilang Aji. “Analisis Ketidaksetaraan Relasi Dalam Hubungan Pekerja–Perusahaan.” *Jurnal Relasi Sosial* 6, no. 2 (2021). <https://doi.org/https://doi.org/10.7454/jrs.v6i2.9921>.
- Pratama, Andi Wijaya. “Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Perspektif Perlindungan Pekerja.” *Jurnal Legislasi Indonesia* 19, no. 3 (2022): 367–84. <https://doi.org/10.54629/jli.v19i3.987>.
- Pratiwi, Alya Sani, Endah Pujiastuti, and Zaenal Arifin. “Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro Dan Kecil.” *Jurnal USM Law Review* 7, no. 3 (2024): 1–22. <https://doi.org/10.26623/julr.v7i3.11030>.
- Ranti, Gabriella, and Rasji Rasji. “Unveiling the Injustice Behind Employers’ Diploma Withholding Practices in Indonesia.” *Jurnal Ilmu Hukum Kyadiren* 7, no. 2 (2026): 930–44. <https://doi.org/10.46924/jihk.v7i2.358>.
- Sari, Rina Ayu. “Perlindungan Hukum Pekerja Korban Kecelakaan Kerja Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia.” *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan* 6, no. 2 (2022): 145–60. <https://doi.org/10.23920/jhk.v6i2.1234>.
- Simanjuntak, Yolanda. “Pelanggaran Hak Pekerja Dalam Kontrak Kerja Baku Perusahaan.” *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* 11, no. 1 (2023). <https://doi.org/https://doi.org/10.22437/jhki.v11i1.2147>.
- Simanjutak, J. *Hukum Perjanjian Ketenagakerjaan*. Bandung: Keni Media, 2018.
- Sudibyo, Andin Wisnu, and Megawati Barthosr. “Advancing Regulations and Harmonizing Laws to Ensure Fair and Transparent Legal Certainty in Bribery and Gratification Cases.” *Federalisme: Jurnal Kajian Hukum Dan Ilmu Komunikasi* 2, no. 3 (2025): 175–85. <https://doi.org/10.62383/federalisme.v2i3.1050>.
- Wijayanti, Rina. “Perlindungan Hak Pekerja Atas Dokumen Pribadi Dalam Hubungan Kerja.” *Jurnal Humaniora Lex* 3, no. 1 (2024). <https://doi.org/https://doi.org/10.32502/jhl.v3i1.7421>.