

Quo Vadis Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

Kurniadi Prasetyo¹

¹Universitas Yos Soedarso Surabaya, e-mail: prasetyokurniadi82@gmail.com

Histori Naskah

Diserahkan:
06-03-2025

Direvisi:
15-07-2025

Diterima:
20-08-2025

Keywords

: MK Decision; Termination Process; Quo Vadis

ABSTRACT

After the Constitutional Court (MK) published Decision Number 168/PUU-XXI/2023, which was read aloud in an open plenary session of the Constitutional Court on October 31, 2024, employment law standards underwent changes. The court stressed that employers and employees must engage in bipartite discussions through debate to reach an agreement if workers/laborers reject Termination of Employment (PHK). Additionally, the layoff can only be carried out following a decision from an industrial relations dispute resolution body whose ruling has permanent legal force (inkracht) if bipartite negotiations fail to result in an agreement. With a focus on the inventory of positive law, legal doctrine, and principles, this study employs a normative legal method. Employers must therefore take into account the following dynamics: employers are not allowed to implement layoffs until they have received a decision from an industrial relations dispute resolution body that has permanent legal force, and every worker rejection of layoffs must be preceded by bipartite negotiations through deliberation to reach consensus.

ABSTRAK

Pasca Mahkamah Konstitusi (MK) menerbitkan Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang dibacakan dalam sidang pleno terbuka MK pada 31 Oktober 2024, standar hukum ketenagakerjaan mengalami perubahan. MK menegaskan bahwa pengusaha dan pekerja/buruh wajib melakukan musyawarah bipartit melalui debat untuk mencapai kesepakatan apabila pekerja/buruh menolak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Selain itu, PHK hanya dapat dilakukan setelah adanya putusan dari badan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap (inkracht) apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan. Dengan berfokus pada inventarisasi hukum positif, doktrin hukum, dan asas-asas hukum, kajian ini menggunakan metode hukum normatif. Oleh karena itu, pengusaha harus memperhatikan dinamika berikut: pengusaha tidak diperbolehkan melakukan PHK sebelum memperoleh putusan dari badan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap, dan setiap penolakan PHK oleh pekerja/buruh harus didahului dengan perundingan bipartit melalui musyawarah untuk mufakat.

Kata Kunci

: Putusan MK; Proses PHK; Quo Vadis

Corresponding Author

: Kurniadi Prasetyo, e-mail: prasetyokurniadi82@gmail.com

PENDAHULUAN

Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021), telah membawa perubahan signifikan terhadap regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Regulasi tersebut tidak hanya mengubah dan menghapus, tetapi juga menetapkan ketentuan baru yang secara langsung berdampak pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Pada tanggal 31 Oktober 2024, Mahkamah Konstitusi mengeluarkan Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023. Salah satu amar putusan tersebut menyatakan bahwa apabila pekerja/buruh menolak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka pengusaha dan pekerja wajib terlebih dahulu melakukan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Selain itu, PHK hanya dapat dilaksanakan setelah adanya putusan dari badan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya mempunyai kekuatan hukum tetap, apabila perundingan bipartit tidak menghasilkan kesepakatan. Dengan diterbitkannya Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, sebelum dilaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pengusaha diwajibkan untuk terlebih dahulu menyampaikan surat pemberitahuan kepada pekerja. Surat tersebut harus memuat antara lain maksud dan alasan dilakukannya PHK. Pekerja yang menerima surat pemberitahuan tersebut dapat memilih untuk menerima atau menolak PHK. Apabila pekerja menolak, maka dalam waktu paling lama tujuh hari kerja sejak diterimanya surat pemberitahuan, pekerja wajib menyampaikan penolakan tersebut kepada pengusaha. Setelah itu, kedua belah pihak harus menempuh perundingan bipartit.

Perundingan bipartit didefinisikan sebagai perundingan yang dilakukan secara langsung antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha guna menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Adapun perselisihan hubungan industrial merupakan perselisihan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/serikat pekerja dalam kaitannya dengan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antar-serikat pekerja dalam satu perusahaan (Sutedi, 2009).

Hal yang menarik untuk ditelaah dari Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 adalah munculnya ketentuan baru yang menegaskan bahwa apabila pengusaha hendak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja, namun pekerja menolak untuk di-PHK, maka kedua belah pihak wajib melakukan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Dalam hal terjadi penolakan, pengusaha dilarang melakukan PHK sebelum adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yakni Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan Mahkamah Agung (MA).

Dalam konteks ini, MA memiliki fungsi dan kewenangan penting, khususnya sebagai pengadilan tingkat kasasi. MA berwenang memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial yang diajukan melalui upaya hukum kasasi, sekaligus mengawasi penerapan hukum dalam putusan-putusan yang dikeluarkan oleh pengadilan hubungan industrial. Dengan demikian, keberadaan putusan MK tersebut semakin memperkuat peran lembaga peradilan dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja sekaligus memastikan kepastian hukum bagi pengusaha (Alandi & Mayasari, 2023).

Ada penelitian terdahulu yang mengkaji terkait putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 tersebut. Penelitian ini dilakukan oleh Mayzura Kamila Sukma, dkk yang telah dipublikasikan dalam Jurnal Ilmiah Nusantara. Penelitian yang dilakukan berfokus pada proses Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disingkat PHK) dan perlindungan hak-hak pekerja

yang diputus hubungan kerjanya (Sukma dkk., 2025). Ada perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan, penelitian saya selain berfokus pada proses PHK juga berfokus pada bagaimana konsekuensi dan prosedur yang harus dilakukan oleh pengusaha apabila pekerja menolak untuk di-PHK.

Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah dengan terbitnya Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, bagaimana prosedur yang wajib dilakukan oleh pengusaha apabila akan melakukan PHK terhadap pekerjaannya? dan bagaimana konsekuensi serta prosedur yang wajib dilakukan apabila pekerja menolak di-PHK?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji, menjelaskan, dan menganalisis suatu putusan serta peraturan hukum yang relevan, khususnya terkait dengan konsekuensi yuridis proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang meliputi dokumen resmi, literatur berupa buku, hasil penelitian terdahulu, artikel dalam jurnal ilmiah, serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan objek penelitian. Prosedur penelitian dilakukan melalui pengumpulan bahan hukum tersebut untuk kemudian dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan penalaran hukum yang logis dan sistematis.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi pustaka, yakni dengan menelusuri dan mengumpulkan berbagai sumber hukum yang relevan. Data yang digunakan terdiri dari:

1. Data primer, berupa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 sebagai sumber utama untuk menganalisis perubahan yang ditimbulkan oleh putusan tersebut dalam konteks Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Selain itu, digunakan pula berbagai peraturan perundang-undangan, antara lain *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, serta peraturan pelaksana lainnya yang terkait dengan PHK dan perlindungan pekerja.
2. Data sekunder, berupa literatur hukum, meliputi buku-buku, artikel jurnal, dan hasil penelitian terdahulu yang membahas mengenai PHK dan ketenagakerjaan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis penelitian hukum normatif (doktrinal), yaitu dengan menafsirkan makna norma hukum serta menyusun argumen hukum secara logis dan sistematis berdasarkan kaidah hukum yang berlaku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam kehidupan manusia, perselisihan tidak dapat dihindari. Ada berbagai definisi terminologi yang dapat digunakan untuk memahami perselisihan. Pertama, menurut Irawan (2010), konflik atau sengketa adalah perselisihan atau perbedaan pendapat (persepsi) yang terjadi antara dua pihak atau lebih karena adanya pertentangan kepentingan, yang berdampak pada terganggunya pencapaian tujuan yang diinginkan oleh para pihak (Irawan, 2010). Kedua, Herniatih dan Hartini (2019) mendefinisikan sengketa sebagai pertentangan antara dua pihak atau lebih yang berawal dari perbedaan persepsi mengenai suatu kepentingan atau hak milik, yang pada akhirnya dapat menimbulkan akibat hukum bagi kedua belah pihak (Herniatih & Hartini, 2019). Menurut definisi ini, perselisihan pada dasarnya adalah setiap perselisihan atau konflik yang diakibatkan oleh miskomunikasi, konflik kepentingan, atau pelaksanaan hak yang tidak setara yang dapat membahayakan salah satu pihak.

Perselisihan antara karyawan atau buruh dan pemberi kerja mengenai hak, kepentingan, atau pemutusan hubungan kerja disebut perselisihan hubungan industrial dalam konteks hubungan kerja. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, yang mendefinisikan perselisihan hubungan industrial sebagai *“perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar-serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”*

Berdasarkan definisi tersebut, selanjutnya jenis-jenis perselisihan hubungan industrial sebagaimana tercantum dalam Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 terdiri atas:

- a. Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak-hak normatif pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- b. Perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang muncul dalam hubungan kerja karena adanya perbedaan pendapat mengenai pembuatan, perubahan, atau syarat-syarat kerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun perjanjian kerja bersama;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu perselisihan yang timbul akibat tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai alasan atau proses PHK yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh; dan
- d. Perselisihan antar-serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan yang terjadi antara serikat pekerja/serikat buruh mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, atau kewajiban dalam perusahaan yang sama.

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah *“pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”* (Hidayani & Munthe, 2018).

Final and binding merupakan konsep mengenai eksistensi putusan Mahkamah Konstitusi (MK) yang secara konstitusional ditegaskan dalam Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal tersebut menegaskan bahwa MK berwenang untuk mengadili pengujian undang-undang terhadap UUD 1945, memutus sengketa kewenangan antar-lembaga negara, memutus pembubaran partai politik, serta memutus perselisihan hasil pemilihan umum pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final. Konsep putusan MK yang bersifat final and binding mengandung makna bahwa putusan tersebut tidak hanya mengikat para pihak yang berperkara (inter partes), tetapi juga memiliki kekuatan mengikat secara umum (erga omnes). Dengan demikian, putusan MK berlaku dan wajib dipatuhi oleh seluruh warga negara Indonesia, lembaga negara, maupun badan hukum yang ada di Indonesia (Siahaan, 2009).

Pada titik inilah konsep negative legislator yang dikonstruksikan oleh Hans Kelsen menjadi relevan. Konsep ini menempatkan Mahkamah Konstitusi sebagai lembaga yang berperan bukan untuk membentuk undang-undang baru, melainkan untuk membatalkan norma hukum dalam undang-undang yang bertentangan dengan konstitusi. Dengan demikian, putusan Mahkamah Konstitusi berfungsi sebagai mekanisme penyeimbang dalam proses penyelenggaraan kekuasaan negara, sehingga tercipta sistem checks and balances yang sejalan dengan prinsip negara hukum (Rachmawati & Hasani, 2013). Peran sebagai penyeimbang yang dijalankan oleh Mahkamah Konstitusi terjadi karena putusannya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberadaan suatu norma hukum. Melalui kewenangannya, Mahkamah

Konstitusi dapat membatalkan norma hukum yang bertentangan dengan konstitusi, sehingga norma tersebut kehilangan kekuatan mengikatnya. Dengan demikian, putusan Mahkamah Konstitusi tidak hanya berdampak pada penyelesaian perkara konkret, tetapi juga berimplikasi langsung pada sistem hukum nasional, khususnya dalam menjaga keselarasan peraturan perundang-undangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Karena putusan Mahkamah Konstitusi, suatu norma hukum dapat kehilangan keberlakuannya apabila dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hal ini sejalan dengan kedudukan UUD 1945 sebagai norma hukum tertinggi yang menjadi dasar dan tolok ukur bagi seluruh peraturan perundang-undangan di Indonesia. Dengan demikian, setiap norma hukum yang tidak sesuai dengan konstitusi akan gugur demi hukum melalui putusan Mahkamah Konstitusi (Ence, 2008). Pada titik inilah berlaku konsep dasar mengenai eksistensi Mahkamah Konstitusi, yaitu bahwa setiap putusannya memiliki kekuatan mengikat sebagai perintah konstitusi. Oleh karena itu, putusan Mahkamah Konstitusi bersifat final dan mengikat, serta tidak dapat ditolak pelaksanaannya oleh lembaga negara, pemerintah, maupun masyarakat (Harman, 2013).

Penolakan terhadap keberlakuan Putusan Mahkamah Konstitusi yang bersifat *final and binding* pada hakikatnya merupakan bentuk pengingkaran terhadap peran penting Mahkamah Konstitusi sebagai penjaga konstitusi (*the guardian of the constitution*) sekaligus penafsir konstitusi (*the interpreter of the constitution*). Sikap demikian tidak hanya mendiskreditkan kewenangan konstitusional Mahkamah Konstitusi, tetapi juga berpotensi melemahkan sendi-sendi supremasi konstitusi dalam sistem ketatanegaraan Indonesia (Asshiddiqie, 2010). Dengan demikian, pengusaha berkewajiban melaksanakan Putusan Mahkamah Konstitusi terkait proses pemutusan hubungan kerja (PHK) apabila terdapat penolakan dari pekerja. Hal ini harus dilakukan melalui mekanisme perundingan bipartit, dan pengusaha tidak dapat secara sepihak melakukan PHK sebelum adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Namun demikian, putusan Mahkamah Konstitusi tersebut memunculkan pandangan pro dan kontra. Payung hukum baru ini menghadirkan dinamika tersendiri bagi para pemangku kepentingan, baik dalam penerapan hukum, pembentukan undang-undang, maupun pengaturan hak-hak pekerja yang terus berkembang. Setelah dikeluarkannya Putusan No. 168/PUU-XXI/2023 oleh Mahkamah Konstitusi (MK), hukum ketenagakerjaan Indonesia menjadi lebih aktif. Kluster ketenagakerjaan dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja secara langsung dipengaruhi oleh 21 faktor utama putusan tersebut.

Putusan tersebut disambut baik oleh masyarakat sipil, khususnya pekerja/buruh. Namun, di sisi lain, ia juga berpotensi menimbulkan perselisihan atau sengketa ketenagakerjaan. Potensi sengketa itu antara lain terkait dengan jenis pekerjaan yang dapat dialihkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, seperti usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), penyediaan makanan bagi pekerja, tenaga pengamanan, jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta penyediaan angkutan pekerja. Secara normatif, jenis-jenis pekerjaan tersebut memang diperbolehkan untuk diserahkan kepada penyedia jasa tenaga kerja atau alih daya (*outsourcing*). Namun, praktik di lapangan menunjukkan hal yang berbeda. Dalam industri manufaktur, hampir semua bagian pekerjaan justru diserahkan kepada pekerja alih daya/*outsourcing* (Ardelia dkk., 2024).

Sebelum adanya Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023, Pasal 151 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan dapat ditafsirkan seolah-olah bahwa apabila perundingan bipartit tidak berhasil, maka pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat langsung dilakukan dengan melanjutkan ke tahap berikutnya. Padahal, UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

mengatur lebih lanjut bahwa sebelum PHK dapat benar-benar diputuskan dan diimplementasikan, harus melalui mekanisme hukum yang berlaku. Dengan demikian, ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan pada praktiknya membuka ruang bagi perusahaan untuk melaksanakan PHK terhadap pekerjanya meskipun proses hukum penyelesaian perselisihan masih berjalan (Rizan dkk., 2025).

Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa untuk mencapai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) harus dilakukan melalui perundingan dan musyawarah bipartit. Namun, jika salah satu pihak bersikeras menyelesaikan pemutusan hubungan kerja hanya melalui cara bipartit dan musyawarah untuk mencapai kesepakatan, norma ini dapat menimbulkan konflik. Padahal, langkah pertama dalam menyelesaikan konflik hubungan kerja adalah bipartit, yang menjadi batu loncatan untuk mediasi, dan langkah selanjutnya. Perselisihan tersebut dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) jika mediasi tidak membuahkan hasil.

Terkait prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK), Mahkamah Konstitusi kembali menegaskan bahwa apabila tidak tercapai kesepakatan melalui perundingan bipartit, maka PHK baru dapat dilaksanakan setelah adanya putusan badan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap. Namun, standar ini sulit diterapkan dalam praktiknya, terutama dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran berat atau penipuan, seperti penggelapan dana perusahaan. Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 Tahun 2015 tentang Pelaksanaan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Mahkamah Agung telah diterbitkan oleh Mahkamah Agung sebelum putusan Mahkamah Konstitusi ini. Pada hakikatnya, aturan internal ini memungkinkan PHK dilaksanakan tanpa menunggu putusan pidana yang berimplikasi hukum jangka panjang.

Selain itu, PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan PHK mengatur bahwa perusahaan dapat langsung melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran mendesak sebagaimana tercantum dalam Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja, atau Perjanjian Kerja Bersama. Namun, putusan Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa upah proses PHK tetap wajib dibayarkan kepada pekerja/buruh sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap. Norma ini berpotensi menimbulkan persoalan, khususnya apabila pekerja melakukan pelanggaran berat atau fraud yang merugikan perusahaan. Mengacu pada SEMA No. 3 Tahun 2015, pemberian upah proses dibatasi maksimal selama 6 bulan.

Penafsiran hukumnya adalah hubungan kerja belum berakhir tanpa adanya dokumen resmi yang menyatakan bahwa pekerja telah menerima pemutusan hubungan kerja (PHK). Oleh karena itu, baik pemberi kerja maupun pekerja harus tetap memenuhi kewajibannya. Sejumlah ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) telah diubah, dicabut, dan digantikan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021) dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UUCK).

Ada hal yang menarik untuk ditelaah lebih lanjut adalah ketentuan baru mengenai pemberitahuan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam praktiknya, pemberitahuan PHK sering dipahami sebagai surat keputusan PHK. Secara empiris, ketika perusahaan menyampaikan pemberitahuan PHK kepada karyawan, perusahaan beranggapan bahwa sejak saat itu hubungan kerja telah berakhir. Demikian pula, karyawan yang menerima pemberitahuan PHK biasanya tidak lagi kembali ke perusahaan untuk melaksanakan kewajibannya. Konstruksi pemahaman semacam ini juga ditemukan dalam sejumlah anjuran

mediator maupun putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), yang menjadikan tanggal surat pemberitahuan PHK sebagai dasar pertimbangan hukum untuk menetapkan putusannya hubungan kerja sekaligus menghitung besaran kompensasi PHK.

Pasal 151 Undang-Undang Cipta Kerja dan Pasal 37, 38, dan 39 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memberikan landasan hukum bagi pemberitahuan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada hakikatnya, pasal-pasal ini mewajibkan pemerintah, organisasi buruh, dunia usaha, dan pekerja untuk berupaya semaksimal mungkin mencegah terjadinya PHK. Pengusaha wajib memberikan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja dengan cara yang sah dan tepat jika PHK tidak dapat dihindari. Surat tersebut wajib disampaikan dalam waktu 14 hari kerja dan wajib mencantumkan hak pekerja atas kompensasi, beserta tujuan dan alasannya. Pekerja yang masih dalam masa percobaan wajib menerima pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dalam waktu tujuh hari kerja. Selain itu, perusahaan wajib memberitahukan kepada instansi ketenagakerjaan terkait tentang surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja yang telah mereka berikan kepada pekerja.

Karyawan wajib memberikan pemberitahuan kepada perusahaan tujuh hari kerja sebelumnya jika menolak untuk diberhentikan. Perundingan bipartit antara perusahaan dan karyawan kemudian diwajibkan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), Mahkamah Agung Republik Indonesia (MA), dan mediasi/konsiliasi tripartit akan digunakan dalam proses penyelesaian jika perundingan ini tidak mencapai kesepakatan. Secara hukum, hubungan kerja dianggap tidak lengkap jika tidak ada bukti bahwa karyawan telah menerima PHK. Oleh karena itu, hak dan tanggung jawab perusahaan dan karyawan harus tetap terpenuhi.

Karena pemberi kerja masih menunggu reaksi karyawan mengenai apakah akan menerima atau menolak pemutusan hubungan kerja, maksud atau keinginan pemberi kerja dalam surat pemutusan hubungan kerja belum final. Pemberi kerja harus memberi tahu agen tenaga kerja tentang pemutusan hubungan kerja jika pekerja menyetujuinya. Lebih lanjut, penulis menyarankan agar Perjanjian Bersama disusun, ditandatangani, dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) oleh pemberi kerja dan karyawan. Ini penting karena praktik empiris telah menunjukkan bahwa dokumen pemutusan hubungan kerja, seperti pernyataan pelepasan atau izin keluar, tidak kuat untuk menangkis klaim atau perselisihan di masa mendatang. Di sisi lain, pemberi kerja harus terlibat dalam pembicaraan dua arah jika pekerja menulis surat yang menyatakan penolakan mereka untuk menerima pemutusan hubungan kerja. Jika kesepakatan tidak dapat dicapai selama negosiasi, kasus tersebut dapat dibawa ke PHI dan akhirnya ke Mahkamah Agung (MA) dalam proses mediasi atau konsiliasi tripartit.

Peraturan atau regulasi terkait surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja memberikan pemahaman hukum yang jelas bahwa, jika karyawan menolak untuk diberhentikan, surat penolakan pemutusan hubungan kerja harus dikirimkan sebagai tanggapan atas surat pemberitahuan tersebut. Di sisi lain, jika karyawan menyatakan setuju dengan pemutusan hubungan kerja, hal ini harus didukung oleh dokumen hukum yang sah, seperti Perjanjian Kerja Bersama, surat keterangan keluar, surat pernyataan pelepasan, atau surat tanggapan atas pemberitahuan pemutusan hubungan kerja. Interpretasi hukumnya adalah bahwa hubungan kerja tetap terjalin meskipun tidak ada perjanjian formal yang secara tegas menyatakan bahwa karyawan mengakui pemutusan hubungan kerja tersebut. Oleh karena itu, baik pemberi kerja maupun karyawan tetap diwajibkan untuk menjunjung tinggi hak dan tanggung jawab mereka dalam perjanjian kerja ini.

Persoalan pertama dalam penerapan surat pemberitahuan PHK muncul ketika pekerja tidak memberikan jawaban atau justru mengabaikan surat tersebut dengan tetap bekerja

sebagaimana biasa. Pasal 39 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 hanya mengatur kewajiban pekerja yang menolak PHK untuk menyampaikan surat penolakan. Dengan demikian, timbul pertanyaan apakah sikap diam pekerja dapat ditafsirkan sebagai bentuk penerimaan PHK. Jika dianggap sebagai penerimaan, maka seharusnya terdapat bukti hukum yang jelas, seperti surat jawaban atas pemberitahuan PHK, exit clearance, release statement, atau Perjanjian Bersama. Tanpa adanya dokumen tersebut, maka pekerja yang tetap bekerja dan tidak menanggapi surat pemberitahuan PHK lebih tepat dikualifikasikan sebagai menolak PHK, karena hubungan kerja masih berlangsung dan hak serta kewajiban para pihak tetap melekat.

Sesuai dengan alasan hukum yang melatarbelakangi tanggapan mediator terhadap anjuran tersebut, diamnya atau tidak ditanggapinya anjuran oleh pengusaha atau pekerja ditafsirkan sebagai penolakan terhadap anjuran tersebut (lihat Pasal 13 ayat (2) huruf d UUPPHI). Dengan alasan yang sama, jika pekerja tetap bekerja dan tidak menyampaikan pemberitahuan pemutusan hubungan kerja, dapat diasumsikan bahwa mereka menolak perintah pemutusan hubungan kerja tersebut. Tindakan yang tepat bagi pengusaha adalah melakukan perundingan bipartit dan melanjutkan tahapan-tahapan sesuai dengan UUPPHI, sebagaimana diatur dalam Pasal 39 ayat (2) dan (3) PP 35/2021. Karena hubungan kerja yang sah belum berakhir, perusahaan dikecualikan dari kewajiban melaporkan pemutusan hubungan kerja kepada instansi ketenagakerjaan dalam keadaan tersebut.

Masalah kedua dalam penerapan surat pemutusan hubungan kerja terjadi ketika karyawan mengabaikan atau tidak menanggapi surat tersebut, atau menolak pemutusan hubungan kerja, yang kemudian diikuti oleh pengunduran diri karyawan, larangan bekerja oleh pemberi kerja, atau kedua belah pihak tidak memenuhi janji mereka. Penting untuk mengidentifikasi penyebab utama situasi ini, baik pemberi kerja maupun karyawan, ketika surat pemutusan hubungan kerja diabaikan atau ditolak dan hak serta kewajiban hubungan kerja terus berlanjut.

Penulis mendukung aplikasi hukum saat ini yang menggunakan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja sebagai dasar hukum untuk menentukan tanggal efektif pemutusan hubungan kerja dan sebagai dasar untuk menghitung kompensasi pemutusan hubungan kerja jika karyawan menjadi alasan mengapa hak dan kewajiban ketenagakerjaan tidak terpenuhi. Di sisi lain, jika pemberi kerja bersalah, hubungan kerja dianggap tetap berlaku sampai Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) menyatakannya telah berakhir. Sampai putusan Pengadilan Hubungan Industrial dikeluarkan, pemberi kerja secara hukum berkewajiban untuk memberikan gaji atau tunjangan lainnya kepada karyawan. Persyaratan hukum yang sama yang berlaku ketika karyawan menjadi alasan utama juga dapat digunakan ketika kedua belah pihak memikul tanggung jawab yang sama atas kegagalan untuk memenuhi hak dan kewajiban ketenagakerjaan.

Tanggal surat pemberitahuan masih menjadi dasar hukum untuk menentukan uang pesangon dan menyatakan pemutusan hubungan kerja dalam sejumlah rekomendasi mediasi dan putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) terkait administrasi surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja. Akibatnya, ketika surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja diterbitkan, hubungan kerja seringkali dianggap berakhir. Sebelum Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah 35/2021 tentang surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) memutuskan bahwa, dengan beberapa pengecualian, seperti pemecatan karena ketidakhadiran, hubungan kerja berakhir saat putusan dikeluarkan.

Pasal 52 ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021 memang menyebut bahwa surat pemberitahuan PHK dikecualikan untuk PHK karena alasan pelanggaran yang bersifat mendesak, sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Namun, perlu diperhatikan beberapa hal penting:

1. Pengecualian hanya pada aspek surat pemberitahuan PHK: Artinya, perusahaan tidak wajib membuat "surat pemberitahuan" terlebih dahulu bila pekerja melakukan pelanggaran mendesak. Tetapi, hal ini tidak serta merta memberikan kewenangan kepada perusahaan untuk secara sepihak memutus hubungan kerja tanpa mekanisme penyelesaian perselisihan.
2. Prinsip penyelesaian PHK tetap berlaku: Berdasarkan Putusan MK No. 19/PUU-IX/2011 dan juga UU Ketenagakerjaan jo. UUCK, PHK pada dasarnya harus melalui:
 - a) Perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja.
 - b) Jika gagal, dilanjutkan ke mediasi/konkultasi (tripartit) di Disnaker.
 - c) Jika masih tidak tercapai, maka putusan PHI menjadi rujukan.
 - d) Putusan PHI bisa diajukan kasasi ke Mahkamah Agung (MA).Jadi, meskipun ada pelanggaran mendesak, perusahaan tetap tidak bisa langsung menyatakan PHK efektif tanpa melalui mekanisme tersebut, kecuali pekerja menerima PHK tersebut.
3. Praktik yang terjadi: Dalam praktik, memang masih sering dijumpai PHK sepihak oleh perusahaan dengan alasan pelanggaran mendesak. Akan tetapi, bila pekerja menggugat, umumnya PHI tetap memandang bahwa PHK baru sah sejak adanya putusan pengadilan (inkracht), bukan sejak perusahaan menerbitkan surat PHK (atau tanpa surat pemberitahuan sekalipun).

Awalnya diatur dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan, tindakan yang berkaitan dengan PHK sepihak akhirnya dinyatakan melanggar hukum oleh UUD 1945 dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003. Mahkamah Agung Republik Indonesia kemudian menegaskan dalam SEMA No. 3 Tahun 2015 bahwa PHK yang diakibatkan oleh kesalahan berat (mis. Pasal 158 UU Ketenagakerjaan) dapat dilaksanakan tanpa menunggu putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap dan mempunyai kekuatan hukum tetap. Karena kedua pelanggaran berat ini melibatkan unsur-unsur tindak pidana, substansinya praktis sama dengan pelanggaran yang mendesak sebagaimana diuraikan dalam PP 35/2021. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan Mahkamah Agung (MA) terus menerapkan hukum dengan cara yang mengakibatkan PHK untuk pelanggaran berat dalam kerangka mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya proses tripartit, proses bipartit, PHI, dan MA. Oleh karena itu, klausul dalam Pasal 52 ayat (3) PP 35/2021 yang memperbolehkan pengusaha melakukan PHK tanpa surat pemberitahuan tidak boleh diartikan sebagai pembelaan terhadap PHK sepihak, melainkan sebagai pengecualian administratif dari kewajiban pemberitahuan.

Berikut ini adalah beberapa pelajaran yang dipetik selama pelaksanaan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja: Pertama, karena surat pemberitahuan tersebut belum final, maka tidak dapat dianggap sebagai pemutusan hubungan kerja itu sendiri. Kedua, kecuali jika diberikan skorsing, karyawan tetap diwajibkan untuk bekerja; surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja tidak serta merta mengakhiri hak dan kewajiban dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dan karyawan. Ketiga, terdapat pengecualian terhadap aturan bahwa pemberi kerja dapat memutuskan hubungan kerja karyawan karena pelanggaran yang mendesak, tetapi hal ini tidak selalu berarti bahwa pemberi kerja dapat melakukannya sendiri. Keempat, jika karyawan menolak alasan pemberi kerja untuk mengakhiri pekerjaannya, masalah tersebut harus diselesaikan melalui prosedur hukum yang tepat karena surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja tidak dapat menggantikan UUPPHI.

KESIMPULAN

Pengusaha yang akan melakukan PHK terhadap pekerjanya wajib terlebih dahulu mengirimkan surat pemberitahuan kepada karyawan yang bersangkutan. Setelah karyawan yang bersangkutan menerima surat pemberitahuan PHK, karyawan tersebut mempunyai hak untuk menerima atau menolak PHK terhadap dirinya. Apabila karyawan menolak di-PHK maka pengusaha tidak dapat melakukan PHK, dan langkah hukum selanjutnya adalah dengan melakukan petundingan bipartit. Apabila perundingan bipartit gagal maka diselesaikan secara tripartit dengan melibatkan Dinas Tenaga Kerja, Pengadilan Hubungan Industrial, dan sampai pada Mahkamah Agung. Boleh atau tidaknya pengusaha melakukan PHK wajib menunggu putusan yang *inkracht* dari pada Pengadilan Hubungan Industrial atau Mahkamah Agung apabila salah satu pihak mengajukan kasasi.

Sebagai langkah mitigasi pasca diterbitkannya putusan Mahkamah Konstitusi (MK), terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan. Pertama, perusahaan perlu mengadopsi putusan MK tersebut ke dalam peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama, sehingga mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat diatur secara tegas dan jelas. Kedua, baik pengusaha maupun pekerja dalam menjalankan hubungan industrial harus mematuhi ketentuan hukum positif yang berlaku. Ketiga, perusahaan dapat secara langsung mengimplementasikan substansi putusan MK, misalnya dengan memaksimalkan proses bipartit melalui musyawarah dan mufakat sebelum melangkah ke tahapan penyelesaian lebih lanjut. Selain itu, untuk memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh, pengusaha dapat menyelenggarakan diskusi internal terkait putusan MK ini agar tercipta kesamaan persepsi di antara seluruh pihak. Lebih jauh, perlu disediakan ruang dialog yang inklusif antara pekerja, pengusaha, pemerintah, dan akademisi guna merumuskan arah kebijakan hubungan industrial yang berkeadilan. Dalam jangka panjang, salah satu opsi yang dapat dipertimbangkan adalah memisahkan klaster ketenagakerjaan dari Undang-Undang Cipta Kerja atau bahkan menyusun Undang-Undang Ketenagakerjaan baru yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alandi, H., & Mayasari, D. E. (2023). KEWENANGAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN PEKERJA. *Jurnal Hukum Ius Publicum*, 4(2), 31–51. <https://doi.org/10.55551/jip.v4i2.70>
- Ardelia, T. A., Hibahtillah, M. A., Imon, S. A., Ningrum, G. P., Damayanti, R., Naelufar, R., Agung, M. F. N., & Aini, A. N. (2024). Analisis Kedudukan Pekerja Outsourcing: Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(4). <https://doi.org/10.5281/zenodo.14189254>
- Asshiddiqie, J. (2010). *Perkembangan dan Konsolidasi Lembaga Negara*. Bumi Aksara.
- Ence, I. A. B. (2008). *Negara Hukum dan Hak Uji Konstitusionalitas Mahkamah Konstitusi*. Alumni.
- Harman, B. K. (2013). *Mempertimbangkan Mahkamah Konstitusi: Sejarah Pemikiran Pengujian UU Terhadap UUD*. PT. Gramedia.
- Herniatih, & Hartini, S. L. (2019). *Sengketa Bisnis dan Proses Penyelesaiannya Melalui Jalur Non Litigasi*. Media Sahabat Cendikia.
- Hidayani, S., & Munthe, R. (2018). Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha. *JURNAL MERCATORIA*, 11(2), 127–140. <https://doi.org/10.31289/mercatoria.v11i2.2017>
- Irawan, C. (2010). *Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Alternative Dispute Resolution) di Indonesia*. Mandar Maju.
- Rachmawati, D. U. C., & Hasani, I. (2013). *Masa Depan Mahkamah Konstitusi: Naskah Konferensi Mahkamah Konstitusi dan Pemajuan Hak Konstitusional Warga*. Pustaka Masyarakat Setara.
- Rizan, R. A., Panjaitan, D., & Wijayati, A. (2025). IMPLIKASI PUTUSAN MK NO. 168/PUU-XXI/2023 TERHADAP KETENTUAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA. *Jurnal Hukum & Pembangunan Masyarakat*, 17(4). <https://jurnalhost.com/index.php/jhpm/article/view/2634>
- Siahaan, M. (2009). Peran Mahkamah Konstitusi Dalam Penegakan Hukum Konstitusi. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 16(3), 357–378. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol16.iss3.art3>
- Sukma, M. K., Restu, K. A., Imanuella, G. T., & Valentina, C. (2025). Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023: Analisis Pergeseran Paradigma Ketenagakerjaan Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). *JURNAL ILMIAH NUSANTARA*, 2(1), 473–485. <https://doi.org/10.61722/jinu.v2i1.3382>
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuahan*. Sinar Grafika.