



ANALISIS YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MASSAL PADA PT GOTO GOJEK TOKOPEDIA TBK DALAM PRESPEKTIF UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Achmad Fahri

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara

Email: achmad.205230235@stu.untar.ac.id

ABSTRACT

Mass layoffs in the digital industry have become an increasingly prevalent phenomenon in line with global economic dynamics and corporate efficiency demands. This study aims to conduct a juridical analysis of mass termination of employment carried out by PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk from the perspective of Indonesian labor law. The research employs a normative juridical approach with a case study method. Data are collected through library research, including statutory regulations, academic literature, and relevant media sources. The findings indicate that mass layoffs may be legally justified when based on legitimate grounds, such as corporate efficiency, and conducted in accordance with procedures stipulated in Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan as amended by Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Furthermore, employers are required to fulfill workers' rights, including severance pay and other compensations as regulated by law. However, in practice, discrepancies remain between legal norms and their implementation, particularly concerning transparency and substantive justice for workers. This study concludes that although mass layoffs are normatively permissible, stronger labor protection is necessary to ensure a balance between corporate interests and workers' rights.

Keywords : *termination of employment, corporate efficiency, labor law, worker protection, case study.*

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja massal dalam industri digital menjadi fenomena yang semakin sering terjadi seiring dengan dinamika ekonomi global serta kebutuhan efisiensi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara yuridis kebijakan pemutusan hubungan kerja massal yang dilakukan oleh PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis

normatif dengan jenis penelitian studi kasus. Data diperoleh melalui studi kepustakaan yang meliputi peraturan perundang-undangan, literatur ilmiah, serta sumber informasi dari media massa yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja massal dapat dibenarkan secara hukum apabila didasarkan pada alasan yang sah, seperti efisiensi perusahaan, serta dilakukan sesuai prosedur yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Selain itu, perusahaan wajib memenuhi hak-hak pekerja berupa kompensasi sesuai ketentuan yang berlaku. Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat potensi ketidaksesuaian antara norma hukum dan implementasi di lapangan, terutama terkait transparansi serta keadilan substantif bagi pekerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun secara normatif pemutusan hubungan kerja massal dapat dibenarkan, diperlukan penguatan dalam aspek perlindungan tenaga kerja agar tercipta keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan hak pekerja.

Kata Kunci : *pemutusan hubungan kerja, efisiensi perusahaan, hukum ketenagakerjaan, perlindungan pekerja, studi kasus.*

PENDAHULUAN

Perkembangan industri digital di Indonesia menghadirkan dinamika baru dalam hubungan kerja yang semakin kompleks serta multidimensional. Transformasi ekonomi berbasis teknologi membuka ruang besar bagi penciptaan lapangan kerja dalam berbagai sektor yang sebelumnya tidak terjangkau oleh sistem konvensional. Perusahaan rintisan tumbuh cepat melalui inovasi layanan digital yang mampu menjangkau masyarakat luas dalam waktu singkat. Kondisi ini menjadikan sektor teknologi sebagai salah satu penggerak utama ekonomi nasional. Pertumbuhan tersebut juga memunculkan karakteristik hubungan kerja yang berbeda dibandingkan sektor tradisional. Pola kerja menjadi lebih fleksibel. Struktur organisasi cenderung dinamis. Ketergantungan terhadap kondisi pasar global semakin tinggi. Situasi ini menciptakan peluang sekaligus tantangan dalam perlindungan tenaga kerja yang memerlukan perhatian khusus dari perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Kehadiran PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk menjadi simbol penting dalam perkembangan ekosistem digital nasional yang terintegrasi. Perusahaan ini lahir dari proses merger antara Gojek dan Tokopedia yang masing-masing telah memiliki posisi kuat dalam industri teknologi Indonesia. Integrasi tersebut menciptakan entitas bisnis dengan cakupan layanan luas mulai dari transportasi digital hingga perdagangan elektronik. Skala operasional perusahaan menjadi sangat besar dengan melibatkan ribuan tenaga kerja dari berbagai bidang keahlian. Harapan terhadap efisiensi operasional serta peningkatan daya saing menjadi latar utama terbentuknya

perusahaan ini. Struktur organisasi yang kompleks mencerminkan kebutuhan terhadap koordinasi yang tinggi. Kondisi ini juga menempatkan tenaga kerja sebagai elemen strategis dalam menjaga keberlangsungan perusahaan di tengah persaingan global yang semakin ketat. Pertumbuhan perusahaan teknologi tidak selalu berjalan stabil karena dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal yang sulit dikendalikan. Perubahan kondisi ekonomi global memberikan dampak signifikan terhadap performa perusahaan digital. Tekanan terhadap profitabilitas mendorong perusahaan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap strategi bisnis yang dijalankan. Fokus terhadap efisiensi biaya menjadi salah satu langkah yang banyak ditempuh untuk menjaga stabilitas keuangan perusahaan. Situasi ini seringkali berdampak langsung pada tenaga kerja yang menjadi bagian dari struktur operasional perusahaan. Pengurangan jumlah karyawan menjadi pilihan yang diambil dalam kondisi tertentu. Fenomena ini menunjukkan bahwa hubungan kerja dalam sektor teknologi memiliki tingkat kerentanan yang cukup tinggi. Kondisi tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana perlindungan hukum mampu mengakomodasi dinamika tersebut.

Pada tahun 2022, PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap sekitar 1.300 karyawan sebagai bagian dari langkah restrukturisasi perusahaan. Kebijakan ini diambil dalam rangka meningkatkan efisiensi operasional serta menjaga keberlanjutan bisnis di tengah tekanan ekonomi global yang tidak menentu. Informasi yang dimuat dalam pemberitaan media menunjukkan bahwa langkah tersebut dianggap sebagai keputusan strategis untuk memperbaiki kondisi finansial perusahaan. Dampak dari kebijakan ini dirasakan langsung oleh para pekerja yang kehilangan pekerjaan dalam jumlah besar. Kondisi tersebut memunculkan berbagai reaksi dari masyarakat serta pengamat ketenagakerjaan. Peristiwa ini menjadi salah satu contoh nyata bagaimana kebijakan korporasi dapat memengaruhi stabilitas tenaga kerja secara signifikan dalam waktu yang relatif singkat. Gelombang pemutusan hubungan kerja kembali terjadi pada tahun berikutnya dengan jumlah pekerja yang terdampak mencapai ratusan orang. Kejadian ini menunjukkan adanya pola berkelanjutan dalam upaya efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan teknologi. Tren ini tidak hanya terjadi pada satu perusahaan saja tetapi juga mencerminkan kondisi yang lebih luas dalam industri startup di Indonesia. Ketidakpastian ekonomi global menjadi faktor utama yang memengaruhi kebijakan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Dampak dari kebijakan ini tidak hanya dirasakan oleh pekerja yang terdampak secara langsung tetapi juga oleh stabilitas pasar tenaga kerja secara umum. Fenomena ini menimbulkan kebutuhan untuk melakukan analisis mendalam terhadap aspek hukum yang mengatur pemutusan hubungan kerja dalam skala besar.

Pemutusan hubungan kerja massal memiliki implikasi hukum yang sangat

penting dalam perspektif ketenagakerjaan di Indonesia. Setiap kebijakan yang berkaitan dengan pengakhiran hubungan kerja harus mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hak-hak pekerja menjadi aspek utama yang harus diperhatikan dalam setiap proses pemutusan hubungan kerja. Regulasi ketenagakerjaan mengatur secara rinci mengenai alasan yang diperbolehkan, prosedur yang harus ditempuh, serta kewajiban perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada pekerja. Prinsip keadilan menjadi landasan utama dalam penerapan aturan tersebut. Kepastian hukum juga menjadi faktor penting dalam menjamin perlindungan terhadap tenaga kerja. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut dapat menimbulkan konsekuensi hukum bagi perusahaan.

Kebijakan efisiensi perusahaan seringkali menimbulkan konflik antara kepentingan bisnis dan perlindungan tenaga kerja. Perusahaan memiliki kewajiban untuk menjaga keberlangsungan usaha agar tetap kompetitif di pasar. Pekerja memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas pekerjaan serta kesejahteraan yang layak. Ketegangan antara dua kepentingan ini menciptakan ruang kajian yang menarik dalam hukum ketenagakerjaan. Analisis yuridis diperlukan untuk menilai apakah kebijakan yang diambil oleh perusahaan telah sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku. Evaluasi terhadap aspek legalitas menjadi penting untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi. Kajian ini juga memberikan gambaran mengenai bagaimana hukum berfungsi dalam mengatur hubungan antara pekerja dan perusahaan.

Dalam kasus PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk, analisis terhadap pemutusan hubungan kerja massal menjadi sangat relevan untuk dilakukan. Penilaian terhadap alasan efisiensi yang digunakan sebagai dasar kebijakan perlu dikaji secara mendalam dari perspektif hukum. Prosedur pelaksanaan pemutusan hubungan kerja juga harus dianalisis untuk memastikan kesesuaiannya dengan ketentuan yang berlaku. Pemberian kompensasi kepada pekerja menjadi aspek penting yang tidak dapat diabaikan. Kajian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai implementasi hukum ketenagakerjaan dalam praktik nyata. Hasil analisis diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum serta menjadi referensi bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

Fenomena pemutusan hubungan kerja dalam sektor teknologi juga mencerminkan adanya perubahan pola hubungan kerja di era digital. Fleksibilitas menjadi karakter utama dalam pengelolaan tenaga kerja di perusahaan berbasis teknologi. Struktur organisasi yang dinamis memungkinkan perusahaan untuk melakukan penyesuaian secara cepat terhadap perubahan kondisi pasar. Kondisi ini memberikan dampak terhadap tingkat kepastian kerja bagi tenaga kerja. Tantangan dalam perlindungan tenaga kerja menjadi semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi. Hukum ketenagakerjaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut. Regulasi yang responsif menjadi kebutuhan

penting dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan pekerja.

Selain itu, dinamika pemutusan hubungan kerja massal dalam sektor teknologi juga tidak dapat dilepaskan dari karakteristik industri yang sangat bergantung pada investasi serta pertumbuhan berbasis valuasi. Perusahaan digital cenderung mengandalkan pendanaan eksternal untuk mempercepat ekspansi bisnis. Kondisi ini menciptakan ketergantungan terhadap stabilitas ekonomi global serta kepercayaan investor. Ketika terjadi penurunan investasi atau perubahan arah kebijakan ekonomi global, perusahaan akan melakukan penyesuaian strategi secara cepat. Penyesuaian tersebut seringkali berdampak langsung pada tenaga kerja. Pengurangan jumlah karyawan menjadi salah satu langkah yang dianggap efektif dalam menekan biaya operasional. Situasi ini menunjukkan bahwa posisi pekerja dalam industri digital relatif rentan terhadap fluktuasi ekonomi. Kerentanan ini menimbulkan kebutuhan akan perlindungan hukum yang lebih kuat serta adaptif terhadap perubahan zaman. Fenomena pemutusan hubungan kerja massal yang dilakukan oleh PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk juga memperlihatkan adanya perubahan paradigma dalam hubungan industrial di Indonesia. Hubungan kerja tidak lagi dipahami sebagai relasi jangka panjang yang stabil, melainkan sebagai hubungan yang fleksibel sesuai kebutuhan perusahaan. Pergeseran ini membawa implikasi terhadap konsep keamanan kerja bagi tenaga kerja. Pekerja dihadapkan pada kondisi yang menuntut kesiapan untuk menghadapi ketidakpastian. Dalam konteks ini, hukum ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam menjaga keseimbangan antara fleksibilitas dan perlindungan. Regulasi yang terlalu kaku berpotensi menghambat inovasi perusahaan. Regulasi yang terlalu longgar berpotensi merugikan pekerja. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan hukum yang mampu menjembatani kedua kepentingan tersebut secara proporsional.

Di sisi lain, kasus ini juga menimbulkan perhatian terhadap efektivitas pengawasan pemerintah dalam pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan. Pemerintah memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa setiap kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan tenaga kerja telah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Fungsi pengawasan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga substantif dalam menjamin terpenuhinya hak pekerja. Dalam praktiknya, pengawasan seringkali menghadapi berbagai kendala, baik dari segi sumber daya maupun kompleksitas kasus yang ditangani. Kondisi ini dapat memengaruhi tingkat kepatuhan perusahaan terhadap regulasi. Oleh karena itu, penguatan sistem pengawasan menjadi salah satu aspek penting dalam menciptakan perlindungan tenaga kerja yang efektif. Fenomena pemutusan hubungan kerja massal juga menimbulkan dampak sosial ekonomi yang luas. Kehilangan pekerjaan dalam jumlah besar dapat memengaruhi tingkat kesejahteraan masyarakat serta stabilitas ekonomi secara umum. Pekerja yang terdampak tidak hanya kehilangan sumber penghasilan, tetapi juga menghadapi ketidakpastian dalam memenuhi kebutuhan hidup. Kondisi ini

menunjukkan bahwa isu pemutusan hubungan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek hukum, tetapi juga memiliki dimensi sosial yang signifikan. Oleh karena itu, analisis terhadap kasus ini perlu dilakukan secara komprehensif dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang saling berkaitan.

Dalam kerangka akademik, kajian mengenai pemutusan hubungan kerja massal pada PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk menjadi penting karena memberikan gambaran empiris mengenai penerapan hukum ketenagakerjaan dalam industri digital. Kasus ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi terhadap efektivitas regulasi yang ada. Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi dalam memperkaya literatur mengenai hubungan industrial di era modern. Pendekatan yuridis yang digunakan memungkinkan peneliti untuk mengkaji kesesuaian antara norma hukum dan praktik yang terjadi di lapangan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai tantangan serta peluang dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami implementasi hukum ketenagakerjaan dalam menghadapi dinamika industri digital yang terus berkembang. Kasus pemutusan hubungan kerja massal memberikan gambaran konkret mengenai tantangan yang dihadapi dalam perlindungan tenaga kerja. Analisis terhadap kasus ini diharapkan mampu memberikan kontribusi akademik yang signifikan dalam pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini juga memiliki relevansi praktis dalam memberikan masukan bagi pembuat kebijakan serta pelaku industri. Dengan demikian, kajian ini tidak hanya memiliki nilai teoritis tetapi juga manfaat praktis dalam mendukung terciptanya sistem ketenagakerjaan yang lebih adil serta berkelanjutan di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam artikel ini menggunakan pendekatan studi kasus yang berfokus pada fenomena pemutusan hubungan kerja massal di PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk. Pendekatan ini dipilih karena mampu menghadirkan pemahaman yang lebih mendalam terhadap peristiwa nyata dalam konteks yang konkret. Melalui studi kasus, peneliti dapat mengeksplorasi aspek hukum secara lebih komprehensif dengan menelaah fakta-fakta yang terjadi di lapangan. Objek penelitian tidak sekadar dipandang sebagai suatu peristiwa biasa, melainkan sebagai cerminan dari dinamika hubungan kerja dalam industri digital. Dengan demikian, pendekatan ini membuka ruang untuk menganalisis keterkaitan antara kebijakan perusahaan dan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan dukungan data empiris yang relevan. Pendekatan yuridis normatif dilakukan melalui

penelaahan terhadap berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Analisis difokuskan pada sejauh mana kebijakan pemutusan hubungan kerja tersebut selaras dengan norma hukum yang berlaku. Sementara itu, data empiris dimanfaatkan sebagai pelengkap untuk memberikan gambaran faktual terkait kasus yang diteliti. Data ini diperoleh dari sumber-sumber terpercaya, seperti pemberitaan media massa yang kredibel. Perpaduan antara pendekatan normatif dan empiris diharapkan dapat menghasilkan analisis yang lebih komprehensif serta kontekstual.

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, serta bahan hukum tersier. Bahan hukum primer mencakup peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan di Indonesia. Bahan hukum sekunder berupa jurnal ilmiah, buku, serta artikel yang relevan dengan topik penelitian. Bahan hukum tersier digunakan sebagai pendukung dalam memahami istilah serta konsep hukum yang digunakan. Data tambahan diperoleh dari pemberitaan terkait kasus pemutusan hubungan kerja pada PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk yang dipublikasikan oleh media nasional. Seluruh sumber data dipilih secara selektif untuk menjaga validitas serta reliabilitas penelitian.

Peneliti mengumpulkan berbagai dokumen hukum, literatur akademik, serta informasi yang berkaitan dengan kasus yang dianalisis. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri sumber-sumber yang memiliki kredibilitas tinggi. Setiap data yang diperoleh kemudian diklasifikasikan berdasarkan relevansi dengan fokus penelitian. Tahapan ini bertujuan untuk mempermudah proses analisis serta menjaga konsistensi pembahasan. Pendekatan ini memastikan bahwa seluruh data yang digunakan memiliki dasar yang kuat serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif analitis. Peneliti menguraikan fakta-fakta yang berkaitan dengan kasus pemutusan hubungan kerja secara sistematis. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Proses analisis dilakukan dengan mengaitkan antara norma hukum dengan praktik yang terjadi dalam kasus tersebut. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menilai tingkat kesesuaian antara kebijakan perusahaan dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan. Hasil analisis disajikan dalam bentuk uraian yang terstruktur sehingga mudah dipahami.

Pendekatan studi kasus dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang mendalam mengenai penerapan hukum ketenagakerjaan dalam praktik nyata. Fokus pada satu kasus memberikan kejelasan dalam analisis serta menghindari generalisasi yang berlebihan. Metode ini juga memungkinkan peneliti

untuk mengidentifikasi permasalahan secara lebih spesifik. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi pembuat kebijakan serta pelaku industri dalam menciptakan hubungan kerja yang lebih adil serta berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja massal yang dilakukan oleh PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk harus dianalisis dalam kerangka hukum positif Indonesia, khususnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta peraturan turunannya. Secara yuridis, pemutusan hubungan kerja merupakan langkah terakhir yang hanya dapat dilakukan apabila terdapat alasan yang sah menurut hukum. Dalam konteks ini, alasan efisiensi yang digunakan perusahaan dapat dibenarkan sepanjang memenuhi ketentuan yang berlaku. Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha, pekerja, serta pemerintah wajib mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Norma ini menunjukkan bahwa PHK bukanlah kebijakan yang dapat dilakukan secara sepihak tanpa upaya pencegahan terlebih dahulu. Dengan demikian, langkah PHK massal harus diuji apakah telah melalui tahapan preventif sesuai mandat hukum.

Analisis yuridis terhadap alasan efisiensi menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan memberikan ruang bagi perusahaan untuk melakukan PHK dalam kondisi tertentu. Ketentuan dalam regulasi yang telah diperbarui melalui Undang-Undang Cipta Kerja memperbolehkan PHK karena efisiensi dengan syarat perusahaan mengalami kerugian atau melakukan langkah strategis untuk mencegah kerugian yang lebih besar. Dalam kasus ini, kebijakan restrukturisasi yang dilakukan oleh perusahaan dapat dikategorikan sebagai bentuk efisiensi. Namun demikian, pembenaran yuridis terhadap alasan tersebut tidak bersifat absolut. Perusahaan tetap harus mampu membuktikan kondisi objektif yang mendasari kebijakan tersebut. Tanpa adanya bukti yang jelas, alasan efisiensi berpotensi menjadi justifikasi sepihak yang bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja. Oleh karena itu, validitas alasan PHK menjadi salah satu aspek utama dalam analisis hukum.

Dari segi prosedur, pemutusan hubungan kerja harus dilakukan melalui mekanisme yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pasal 151 dan Pasal 152 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa PHK wajib didahului dengan perundingan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka penyelesaian harus ditempuh melalui mekanisme

penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam praktiknya, proses ini menjadi indikator penting dalam menilai kepatuhan perusahaan terhadap hukum. Apabila perusahaan melakukan PHK tanpa melalui proses perundingan yang layak, maka tindakan tersebut dapat dikategorikan sebagai pelanggaran prosedural. Dalam kasus PHK massal, kompleksitas meningkat karena melibatkan jumlah pekerja yang besar. Hal ini menuntut adanya transparansi serta komunikasi yang efektif agar tidak menimbulkan konflik hukum di kemudian hari.

Aspek kompensasi juga menjadi bagian penting dalam analisis yuridis. Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui, pekerja yang mengalami PHK berhak memperoleh pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta penggantian hak lainnya. Besaran kompensasi ditentukan berdasarkan masa kerja serta alasan PHK yang digunakan. Dalam konteks efisiensi, pekerja tetap berhak memperoleh kompensasi sesuai ketentuan yang berlaku. Apabila perusahaan telah memenuhi kewajiban tersebut, maka secara formal dapat dikatakan telah memenuhi aspek legalitas. Namun demikian, dalam perspektif hukum, pemenuhan kewajiban formal tidak selalu mencerminkan terpenuhinya rasa keadilan substantif. Oleh karena itu, analisis tidak hanya berhenti pada aspek normatif, tetapi juga mempertimbangkan dampak sosial yang ditimbulkan.

Analisis yuridis menunjukkan adanya ketegangan antara kepentingan efisiensi perusahaan dan perlindungan tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kedua kepentingan tersebut. Dalam kasus ini, perusahaan memiliki hak untuk melakukan penyesuaian terhadap kondisi bisnis. Pekerja memiliki hak atas perlindungan dari tindakan yang merugikan secara sepihak. Ketidakseimbangan dalam penerapan kedua kepentingan ini dapat menimbulkan persoalan hukum. Oleh karena itu, prinsip keadilan, kepastian hukum, serta kemanfaatan harus menjadi dasar dalam menilai kebijakan PHK massal.

Selain itu, dinamika pemutusan hubungan kerja massal dalam sektor teknologi juga tidak dapat dilepaskan dari karakteristik industri yang sangat bergantung pada investasi serta pertumbuhan berbasis valuasi. Perusahaan digital cenderung mengandalkan pendanaan eksternal untuk mempercepat ekspansi bisnis. Kondisi ini menciptakan ketergantungan terhadap stabilitas ekonomi global serta kepercayaan investor. Ketika terjadi penurunan investasi atau perubahan arah kebijakan ekonomi global, perusahaan akan melakukan penyesuaian strategi secara cepat. Penyesuaian tersebut seringkali berdampak langsung pada tenaga kerja. Pengurangan jumlah karyawan menjadi salah satu langkah yang dianggap efektif dalam menekan biaya operasional. Situasi ini menunjukkan bahwa posisi pekerja dalam industri digital relatif rentan terhadap fluktuasi ekonomi. Kerentanan ini menimbulkan kebutuhan akan perlindungan hukum yang lebih kuat serta adaptif

terhadap perubahan zaman.

Fenomena pemutusan hubungan kerja massal yang dilakukan oleh PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk juga memperlihatkan adanya perubahan paradigma dalam hubungan industrial di Indonesia. Hubungan kerja tidak lagi dipahami sebagai relasi jangka panjang yang stabil, melainkan sebagai hubungan yang fleksibel sesuai kebutuhan perusahaan. Pergeseran ini membawa implikasi terhadap konsep keamanan kerja bagi tenaga kerja. Pekerja dihadapkan pada kondisi yang menuntut kesiapan untuk menghadapi ketidakpastian. Dalam konteks ini, hukum ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam menjaga keseimbangan antara fleksibilitas dan perlindungan. Regulasi yang terlalu kaku berpotensi menghambat inovasi perusahaan. Regulasi yang terlalu longgar berpotensi merugikan pekerja. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan hukum yang mampu menjembatani kedua kepentingan tersebut secara proporsional.

Kasus ini juga menimbulkan perhatian terhadap efektivitas pengawasan pemerintah dalam pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan. Pemerintah memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa setiap kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan tenaga kerja telah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Fungsi pengawasan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga substantif dalam menjamin terpenuhinya hak pekerja. Dalam praktiknya, pengawasan seringkali menghadapi berbagai kendala, baik dari segi sumber daya maupun kompleksitas kasus yang ditangani. Kondisi ini dapat memengaruhi tingkat kepatuhan perusahaan terhadap regulasi. Oleh karena itu, penguatan sistem pengawasan menjadi salah satu aspek penting dalam menciptakan perlindungan tenaga kerja yang efektif.

Fenomena pemutusan hubungan kerja massal juga menimbulkan dampak sosial ekonomi yang luas. Kehilangan pekerjaan dalam jumlah besar dapat memengaruhi tingkat kesejahteraan masyarakat serta stabilitas ekonomi secara umum. Pekerja yang terdampak tidak hanya kehilangan sumber penghasilan, tetapi juga menghadapi ketidakpastian dalam memenuhi kebutuhan hidup. Kondisi ini menunjukkan bahwa isu pemutusan hubungan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek hukum, tetapi juga memiliki dimensi sosial yang signifikan. Oleh karena itu, analisis terhadap kasus ini perlu dilakukan secara komprehensif dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang saling berkaitan.

Dalam kerangka akademik, kajian mengenai pemutusan hubungan kerja massal pada PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk menjadi penting karena memberikan gambaran empiris mengenai penerapan hukum ketenagakerjaan dalam industri digital. Kasus ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi terhadap efektivitas regulasi yang ada. Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi dalam memperkaya literatur mengenai hubungan industrial di era modern. Pendekatan yuridis yang digunakan memungkinkan peneliti untuk mengkaji kesesuaian antara norma

hukum dan praktik yang terjadi di lapangan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai tantangan serta peluang dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Menurut perspektif hukum hubungan industrial, PHK massal juga berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan dapat terjadi apabila pekerja merasa hak-haknya tidak dipenuhi atau prosedur yang dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan hukum. Dalam kondisi demikian, pekerja memiliki hak untuk menempuh jalur hukum melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mekanisme ini merupakan bentuk perlindungan hukum yang disediakan oleh negara untuk menjamin hak pekerja. Keberadaan mekanisme tersebut menunjukkan bahwa hukum tidak hanya mengatur, tetapi juga menyediakan sarana penyelesaian apabila terjadi pelanggaran.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yuridis, pemutusan hubungan kerja massal yang dilakukan oleh PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk dapat dinilai memiliki dasar hukum sepanjang mengacu pada ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Alasan efisiensi sebagai dasar pemutusan hubungan kerja secara normatif diperbolehkan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, terutama dalam kondisi perusahaan melakukan restrukturisasi untuk menjaga keberlangsungan usaha. Namun demikian, legalitas tersebut tidak bersifat mutlak karena harus disertai dengan pemenuhan syarat lain berupa prosedur yang sesuai serta perlindungan terhadap hak pekerja.

Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja wajib melalui tahapan perundingan antara pengusaha dan pekerja sebagai bentuk upaya pencegahan konflik hubungan industrial. Prosedur ini menjadi indikator penting dalam menilai kepatuhan terhadap hukum. Selain itu, perusahaan juga berkewajiban memberikan kompensasi berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta hak lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Pemenuhan aspek ini menunjukkan adanya kepatuhan secara formal terhadap hukum. Namun dalam praktiknya, masih terdapat potensi ketidaksesuaian antara penerapan norma hukum dengan rasa keadilan yang dirasakan oleh pekerja.

Dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja massal pada PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk berada dalam kerangka legalitas hukum apabila memenuhi tiga unsur utama, yaitu adanya alasan yang sah, prosedur yang benar, serta pemenuhan hak pekerja. Namun demikian, tantangan utama terletak pada implementasi yang belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan substantif. Hal ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan masih menghadapi kebutuhan

untuk beradaptasi dengan dinamika industri digital yang berkembang pesat.

Saran

Perusahaan diharapkan lebih mengedepankan prinsip transparansi dalam setiap kebijakan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja. Penyampaian informasi yang jelas mengenai alasan, proses, serta hak pekerja dapat meminimalisir potensi konflik. Pendekatan dialogis antara perusahaan dan pekerja perlu diperkuat sebagai bagian dari praktik hubungan industrial yang sehat. Dengan demikian, kebijakan efisiensi tidak hanya berorientasi pada kepentingan bisnis, tetapi juga mempertimbangkan aspek kemanusiaan.

Pemerintah perlu melakukan penguatan terhadap regulasi ketenagakerjaan agar lebih adaptif terhadap perkembangan industri digital. Pembaruan kebijakan diharapkan mampu memberikan perlindungan yang lebih optimal bagi pekerja tanpa menghambat fleksibilitas perusahaan. Pengawasan terhadap pelaksanaan pemutusan hubungan kerja juga perlu ditingkatkan guna memastikan kepatuhan terhadap ketentuan hukum.

Pekerja diharapkan meningkatkan pemahaman terhadap hak dan kewajiban dalam hubungan kerja. Kesadaran hukum menjadi penting agar pekerja mampu melindungi diri dari potensi pelanggaran. Selain itu, peran serikat pekerja perlu diperkuat sebagai wadah representasi dalam memperjuangkan kepentingan tenaga kerja. Kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, serta pekerja menjadi kunci dalam menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil, seimbang, serta berkelanjutan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisha, Berliana D. (2019). Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama. *Jurist- Diction Law Journal*, Vol.2, (No.1), pp.63-76
- Budijanto, Oki W. (2017). Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, Vol. 17, (No.3), p.396
- Eriza, N. (2016). Tanggung Jawab Ganti Rugi Atas Pemutusan Kontrak Kerja Sepihak Terhadap PEkerja oleh PT. Sucofindo Episi Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *JOM Fakultas Hukum, Universitas Riau*, Vol. 3, (No.2), pp.1-12
- Fahrurrozi, M. (2018). Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara PT. Indah Kiat Dengan Tenga Kerja Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003. *JOM Fakultas Hukum, Universitas Riau*, Vol.5, (No. 2), p.11
- Maulinda, Rizka., & Dahlan, M.Nur Rasyid. (2016). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian KERja pada PT. IU. *Kanun; Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.18, (No.3), pp.337-351
- Prabowo, Adhi S. (2020). Politik Hukum Omnibus Law. *Jurnal Pamator*, Vol.12,

(No.1), p.4

- Putra, Ferdy D. (2020). Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan Harian Lepas oleh Perusahaan Karena Alasan Cuti Haid. *Media Iuris*, Vol.3, (No.2), p.138
- Putri, Ayu Ratna Hari., Sonhaji., & Solechan. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Semarang. *Diponegoro Law Review*, Vol.5, (No.2), p.6
- Sahetapy, Prilly P. (2020). Melindungi Hak Pekerja Di Era Normal Baru. *ADALAH: Buletin Hukum & Keadilan*, Vol.4, (No.1), p.271
- Suhartoyo. (2014). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, Vol.43, (No.4), p.477
- Suhartoyo. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law & Governance Journal*, Vol.2, (No.2), p.329
- Sonhaji. (2019). Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja. *Administrative Law & Governance Journal*, Vol.2, (No.1), p.61
- Zulhartati, S. (2010). Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan. *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, Vol.1, (No.1), p.78
- Akdogan, A. (2009). The Effects of Organizational Downsizing and Layoffs on Organizational Commitment: A Field Research, *The Journal of American Academy of Business (Cambridge)*, Vol.14, (No.2), p.337
- Flanagan, David J., & O'Shaughnessy, K.C. (2005). The Effect of Layoffs on Firm Reputation. *Journal of Management*, Vol.31, Issue 2, p. 448
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepastian Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.