



ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) TANPA PESANGON DALAM PERSPEKTIF PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021

Sulthan Fadhil Hisyam

Jurusan Hukum, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: sulthan.205230335@stu.untar.ac.id

ABSTRACT

This research provides a rigorous examination of the termination of employment policies that exempt employers from severance pay obligations under Government Regulation Number 35 of 2021. Within the framework of labor market liberalization introduced by the Job Creation Law, significant legal ambiguity has surfaced concerning the "urgent misconduct" criteria used to disqualify workers from receiving post-employment benefits. Employing a doctrinal legal research methodology with a focus on statutory interpretation and conceptual frameworks, this study investigates the repercussions of these norms on the constitutional safeguards for employees. The analysis reveals that the lack of an independent evidentiary process for verifying grave misconduct creates substantial opportunities for administrative malpractice and unilateral decision-making by employers. Consequently, this shift undermines the principles of social justice and legal certainty, transforming severance pay—originally designed as an economic safety net—into a punitive tool. The study concludes that rigid standardization of misconduct definitions and enhanced labor oversight are imperative to ensure that industrial competitiveness does not compromise the fundamental normative rights of the workforce.

Keywords : Employment Termination, Severance Indemnity, Regulation 35/2021, Urgent Misconduct, Labor Rights Protection.

ABSTRAK

Kajian ini melakukan telaah kritis terhadap kebijakan terminasi kerja tanpa kewajiban kompensasi pesangon yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Di bawah payung besar regulasi Omnibus Law, introduksi konsep fleksibilitas pasar tenaga kerja memunculkan ambiguitas yuridis, khususnya terkait penetapan kriteria "pelanggaran mendesak" yang meniadakan hak finansial pasca-kerja bagi buruh. Melalui metodologi penelitian hukum doktriner dengan pendekatan komparasi regulasi dan analisis konseptual,

penelitian ini mengkaji bagaimana norma tersebut berdampak pada perlindungan hak dasar warga negara dalam hubungan industrial. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiadaan mekanisme pembuktian yang objektif dan imparial dalam menetapkan derajat kesalahan pekerja membuka peluang terjadinya tindakan arbitrer oleh manajemen perusahaan. Hal ini mengakibatkan terjadinya degradasi terhadap nilai keadilan sosial dan kepastian hukum, di mana uang pesangon yang hakikatnya merupakan proteksi ekonomi bagi pekerja, beralih fungsi menjadi alat penekan administratif. Penelitian ini menyarankan perlunya standarisasi interpretasi pelanggaran secara rigid dan penguatan pengawasan ketenagakerjaan guna memastikan bahwa efisiensi dunia usaha tidak mengabaikan martabat serta hak-hak normatif kelas pekerja.

Kata Kunci : *Terminasi Hubungan Kerja, Kompensasi Pesangon, PP 35/2021, Pelanggaran Berat, Kedaulatan Hak Pekerja.*

PENDAHULUAN

Sektor ketenagakerjaan di Indonesia saat ini tengah berada dalam pusaran transformasi regulasi yang sangat masif, dipicu oleh orientasi pemerintah untuk menciptakan iklim investasi yang lebih kompetitif melalui penyederhanaan birokrasi hukum. Secara filosofis, hubungan kerja merupakan manifestasi dari kesepakatan perdata, namun negara memiliki kewajiban konstitusional untuk mengintervensi guna memastikan bahwa prinsip kemanusiaan tidak tergerus oleh kepentingan akumulasi modal semata. Kehadiran Undang-Undang Cipta Kerja beserta aturan turunannya, yakni Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021¹, secara fundamental telah mengubah lanskap kompensasi pasca-kerja di tanah air. Jika sebelumnya hukum ketenagakerjaan kita cenderung bersifat sangat protektif terhadap pesangon (*job security*), rezim hukum yang baru ini memperkenalkan konsep fleksibilitas pasar kerja yang memungkinkan terminasi hubungan kerja tanpa kewajiban finansial dalam kondisi-kondisi tertentu yang lebih spesifik.

Isu sentral yang menjadi perdebatan yuridis kontemporer adalah legalitas dan mekanisme implementasi PHK tanpa pesangon yang kini diatur dengan rincian yang lebih kompleks. Dalam PP 35/2021, terdapat klasifikasi pelanggaran bersifat mendesak yang memberikan diskresi bagi perusahaan untuk memutus hubungan kerja tanpa memberikan uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja. Permasalahan hukum muncul ketika terminologi "pelanggaran mendesak" atau "kesalahan berat" sering kali diinterpretasikan secara subjektif dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tanpa pengawasan yang memadai dari otoritas ketenagakerjaan. Ketidakjelasan batasan operasional ini berpotensi menjadi celah

¹ Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 1.

bagi pemberi kerja untuk melakukan efisiensi biaya secara paksa dengan cara mengkategorikan kelalaian biasa sebagai pelanggaran berat demi menghindari beban kewajiban finansial, yang pada akhirnya mereduksi makna perlindungan hukum bagi pihak pekerja.

Dinamika ini juga menciptakan ketimpangan baru dalam struktur keadilan sosial² di lingkungan perusahaan, di mana posisi tawar pekerja semakin terpinggirkan oleh klausul-klausul pemutihan kewajiban pesangon. Secara normatif, PP 35/2021 mencoba menyeimbangkan kepentingan melalui skema asuransi kehilangan pekerjaan, namun dalam praktiknya, penghapusan pesangon untuk alasan pelanggaran tertentu sering kali dilakukan tanpa pembuktian yang transparan melalui putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Akibatnya, esensi pesangon yang seharusnya berfungsi sebagai instrumen jaring pengaman sosial (*social safety net*) bagi individu yang kehilangan mata pencaharian menjadi kehilangan fungsinya secara substansial. Hal ini menciptakan kerentanan ekonomi bagi kelas pekerja, terutama di tengah ketidakpastian kondisi global yang menuntut stabilitas pendapatan bagi setiap warga negara.

Dampak dari permasalahan ini jika tidak segera diatasi melalui analisis yuridis yang komprehensif akan berujung pada meningkatnya angka kemiskinan struktural dan ketidakstabilan hubungan industrial yang bersifat sistemik. Tanpa batasan interpretasi yang rigid terhadap pasal-pasal dalam PP 35/2021, prinsip equal bargaining power dalam hukum perburuhan akan hancur, memicu lonjakan sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial yang membebani sistem peradilan kita. Secara teoretis, fenomena ini bersinggungan erat dengan konsep Legal Certainty (Kepastian Hukum) dari Gustav Radbruch dan Teori Perlindungan Hukum dari Satjipto Rahardjo, di mana hukum seharusnya tidak hanya mengejar kepastian bentuk, tetapi juga harus mengandung nilai kemanfaatan dan keadilan yang dirasakan langsung oleh masyarakat bawah yang paling terdampak oleh kebijakan tersebut.

Oleh sebab itu, penelitian ini menjadi sangat mendesak untuk dilakukan sebagai upaya kritis mengevaluasi sinkronisasi antara PP 35/2021 dengan semangat perlindungan tenaga kerja yang diamanatkan oleh UUD 1945. Penelitian ini bertujuan untuk membedah titik temu antara fleksibilitas bisnis dengan hak-hak normatif buruh agar tidak terjadi malpraktik hukum dalam proses pemutusan hubungan kerja. Dengan melakukan analisis mendalam terhadap klausul PHK tanpa pesangon, diharapkan ditemukan rumusan ideal yang menjamin bahwa efisiensi perusahaan tidak dilakukan dengan cara mencederai rasa keadilan. Penegasan alasan pentingnya penelitian ini juga terletak pada fungsinya sebagai rekomendasi akademis bagi para praktisi hukum dan pengambil kebijakan dalam menafsirkan

² Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 54.

aturan pelaksana dari Undang-Undang Cipta Kerja secara lebih humanis dan berkeadilan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana kualifikasi hukum dan parameter "pelanggaran bersifat mendesak" sebagai dasar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa pesangon menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021?
2. Bagaimana upaya hukum dan perlindungan yang dapat ditempuh oleh pekerja apabila terjadi penyalahgunaan interpretasi klausul PHK tanpa pesangon oleh pemberi kerja?

METODE PENELITIAN

Kajian ini diaplikasikan melalui kerangka penelitian hukum doktriner atau sering disebut sebagai penelitian normatif,³ yang memosisikan hukum sebagai entitas peraturan yang koheren dan sistematis. Fokus utamanya bukan pada observasi perilaku sosial di lapangan, melainkan pada audit terhadap substansi norma, prinsip hukum, serta sinkronisasi antar-regulasi terkait kebijakan pemutusan hubungan kerja. Pemilihan metode ini didasari oleh kebutuhan untuk membedah secara mendalam apakah teks dalam PP No. 35 Tahun 2021 telah memenuhi standar keadilan hukum bagi kaum pekerja atau justru menciptakan anomali dalam hierarki perundang-undangan di Indonesia.

1. Tipologi Pendekatan (Research Approaches)

Dalam membedah objek penelitian, digunakan dua instrumen pendekatan utama:

- Analisis Legislasi (Statute Approach): Langkah ini diambil dengan cara membedah anatomi regulasi, mulai dari tingkat konstitusi hingga aturan pelaksana teknis, guna melihat konsistensi norma mengenai penghapusan pesangon dalam kondisi pelanggaran tertentu.
- Analisis Teoretis (Conceptual Approach): Pendekatan ini bersandar pada pendapat para pemikir hukum dan doktrin-doktrin klasik maupun kontemporer. Tujuannya adalah untuk membangun kerangka berpikir yang kuat dalam menilai keabsahan sebuah aturan dari sudut pandang perlindungan hak asasi manusia dan keadilan hubungan industrial.

2. Taksonomi Sumber Informasi Hukum

Data penelitian ini bersumber dari literatur kepustakaan yang dipilah ke dalam tiga kategori utama:

- Otoritas Hukum Utama (Bahan Primer): Meliputi naskah undang-undang yang memiliki kekuatan mengikat, terutama klaster ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja serta aturan operasional dalam PP Nomor 35 Tahun 2021.

³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 182.

- Referensi Pendukung (Bahan Sekunder): Mencakup diskursus akademik yang ditemukan dalam jurnal-jurnal hukum bereputasi, tesis, serta buku-buku teks yang memberikan ulasan kritis terhadap kebijakan PHK dan kompensasi kerja.
- Referensi Penjelas (Bahan Tersier): Digunakan sebagai alat bantu untuk memahami istilah-istilah teknis hukum yang kompleks, seperti kamus hukum internasional dan nasional serta ensiklopedia hukum terkait.

3. Prosedur Inventarisasi dan Eksplorasi Data

Pengumpulan informasi dilakukan melalui teknik penelusuran dokumen secara komprehensif. Peneliti melakukan ekstraksi data dari berbagai sumber tertulis, baik dalam bentuk cetak maupun digital, yang memiliki relevansi langsung dengan isu pesangon. Proses ini melibatkan pemilahan informasi secara selektif untuk memastikan bahwa hanya argumen yang valid dan otoritatif yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah.

4. Logika dan Mekanisme Analisis

Bahan-bahan hukum yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan metode analisis kualitatif dengan penalaran deduktif. Peneliti mengkaji premis-premis hukum yang bersifat general dalam peraturan pemerintah, lalu mengonfrontasinya dengan fakta-fakta normatif yang lebih spesifik. Proses interpretasi dilakukan secara sistematis untuk menarik kesimpulan yang logis mengenai apakah terdapat ketimpangan antara harapan hukum (*das sollen*) dengan teks regulasi yang berlaku saat ini (*das sein*), guna merumuskan solusi atas ketidakpastian hukum yang terjadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kualifikasi Yuridis dan Parameter Pelanggaran Mendesak sebagai Dasar PHK Tanpa Pesangon

Ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa kompensasi pesangon dalam rezim Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 merupakan sebuah pergeseran fundamental yang memicu redefinisi terhadap perlindungan hak pekerja. Secara normatif, Pasal 52 ayat (2) dalam regulasi tersebut membuka ruang bagi pemberi kerja untuk mengakhiri hubungan kerja hanya dengan memberikan uang penggantian hak (UPH) dan uang pisah, tanpa kewajiban uang pesangon (UP) dan uang penghargaan masa kerja (UPMK), apabila pekerja terbukti melakukan pelanggaran bersifat mendesak.⁴ Namun, secara yuridis, istilah "pelanggaran mendesak" ini memerlukan penafsiran yang sangat ketat agar tidak menjadi instrumen kesewenang-wenangan. Parameter utama yang harus dipenuhi adalah pelanggaran tersebut wajib diatur secara eksplisit dan mendetail di dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Tanpa

⁴ Indonesia, PP Nomor 35 Tahun 2021, Pasal 52 ayat (2).

adanya pencantuman jenis pelanggaran secara tertulis sebelumnya, maka tindakan PHK sepihak atas dasar pelanggaran mendesak dapat dikategorikan sebagai tindakan cacat hukum karena melanggar asas kepastian hukum dalam hubungan industrial.

Kualifikasi pelanggaran mendesak dalam konteks PP 35/2021 sering kali disepadankan dengan konsep "kesalahan berat" yang sebelumnya sempat dianulir oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.⁵ Meskipun secara nomenklatur terdapat perbedaan, secara substansial keduanya memiliki kemiripan dalam hal bobot kesalahan yang dianggap merusak integritas hubungan kerja secara permanen. Parameter pelanggaran ini mencakup tindakan-tindakan seperti penipuan, pencurian, penggelapan, hingga tindakan asusila di lingkungan kerja. Namun, yang menjadi titik kritis dalam analisis ini adalah hilangnya syarat "putusan pengadilan pidana" yang bersifat tetap sebagai dasar pembuktian kesalahan tersebut. Dalam regulasi terbaru, mekanisme pembuktian sering kali cukup melalui prosedur internal perusahaan, yang secara teoretis memperlemah posisi tawar pekerja karena perusahaan bertindak sekaligus sebagai "pelapor" dan "hakim" dalam menentukan nasib pekerja tanpa melalui pengujian otoritas yang independen.

Apabila ditelaah lebih dalam, parameter PHK tanpa pesangon ini menciptakan sebuah ambiguitas operasional yang berisiko tinggi terhadap penyalahgunaan hak (*abuse of right*). Standar "mendesak" yang diberikan oleh regulasi tidak memberikan batas kuantitatif maupun kualitatif yang seragam bagi seluruh jenis industri. Hal ini mengakibatkan setiap perusahaan memiliki otonomi untuk menetapkan ambang batas kesalahannya sendiri, yang mana sering kali mengabaikan prinsip proporsionalitas antara kesalahan yang dilakukan dengan sanksi yang dijatuhkan. Secara yuridis, prinsip pro-labor yang seharusnya menjadi napas dalam hukum perburuhan tampak tereduksi oleh semangat fleksibilitas pasar kerja. Jika perusahaan diberikan kewenangan luas untuk mendefinisikan pelanggaran mendesak tanpa pengawasan yang rigid, maka hak atas pesangon yang merupakan hak milik (*property rights*) pekerja yang dilindungi konstitusi dapat hilang begitu saja hanya melalui proses administratif internal yang subjektif.

Sebagai solusi atas ketidakpastian parameter tersebut, diperlukan adanya harmonisasi antara regulasi pemerintah dengan prinsip perlindungan hak asasi manusia. Penentuan pelanggaran mendesak seharusnya tidak hanya didasarkan pada teks yang ada dalam aturan perusahaan, tetapi juga harus memenuhi kualifikasi "kerugian nyata" yang diderita oleh perusahaan atau ancaman serius terhadap keselamatan kerja. Secara doktriner, tindakan PHK tanpa pesangon harus

⁵ Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Putusan Nomor 012/PUU-I/2003 mengenai Pengujian UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

ditempatkan sebagai *ultimum remedium* atau upaya terakhir yang hanya boleh dilakukan jika tidak ada lagi kemungkinan rehabilitasi hubungan kerja. Tanpa adanya transparansi dalam proses verifikasi kesalahan, penerapan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 ini akan terus menjadi polemik yang mencederai keadilan distributif bagi kaum buruh di Indonesia, mengingat pesangon bukan sekadar kompensasi finansial, melainkan bentuk perlindungan sosial bagi pekerja ⁶setelah mengabdikan dirinya pada sebuah institusi.

2. Upaya Hukum dan Perlindungan Pekerja terhadap Penyalahgunaan Interpretasi Klausul PHK Tanpa Pesangon

Menghadapi potensi penyalahgunaan wewenang (*abuse of power*) oleh pengusaha dalam menginterpretasikan klausul "pelanggaran mendesak" pada PP Nomor 35 Tahun 2021, sistem hukum Indonesia sebenarnya telah menyediakan mekanisme proteksi yang berlapis. Perlindungan hukum pertama bersifat preventif, di mana pekerja atau serikat buruh memiliki hak untuk menguji validitas aturan internal perusahaan (PK, PP, atau PKB) yang menjadi dasar PHK tanpa pesangon tersebut. Secara yuridis, jika sebuah perusahaan menetapkan kriteria pelanggaran mendesak yang dianggap bertentangan dengan prinsip kepatutan atau regulasi yang lebih tinggi, pekerja dapat mengajukan keberatan melalui forum bipartit. Tahapan ini merupakan filter awal untuk memastikan bahwa sanksi yang dijatuhkan memiliki rasionalitas hukum dan tidak didasarkan pada sentimen subjektif manajemen yang bertujuan sekadar melakukan efisiensi biaya kompensasi.

Apabila jalur musyawarah mengalami jalan buntu, langkah perlindungan selanjutnya adalah melalui intervensi pihak ketiga melalui mekanisme mediasi di instansi ketenagakerjaan setempat. Dalam konteks ini, Pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memegang peranan vital sebagai instrumen penyelesaian sengketa hak maupun sengketa pemutusan hubungan kerja. Pekerja dapat melaporkan adanya dugaan malpraktik administratif dalam proses PHK kepada mediator atau pengawas ketenagakerjaan. Perlindungan hukum pada tahap ini berfokus pada pengawasan norma, di mana pemerintah wajib memastikan bahwa pengusaha tidak melompati prosedur hukum, seperti pemberian surat peringatan atau pembuktian indikasi kesalahan yang kredibel. Mediator memiliki peran sentral untuk mengeluarkan anjuran yang berlandaskan pada asas *ex aequo et bono* (keadilan dan kemanfaatan),⁷ guna mencegah terjadinya kerugian ekonomi yang lebih besar bagi pekerja.

Tahapan perlindungan hukum yang paling absolut berada pada jalur litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Di hadapan majelis hakim, beban

⁶ Zainal Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2021), hlm. 210.

⁷ Bagir Manan, *Hukum Positif Indonesia: Suatu Kajian Teoretis*, (Jakarta: FH UI Press, 2004), hlm. 87.

pembuktian secara mutlak berpindah kepada pihak pengusaha (*burden of proof*) untuk menunjukkan secara valid bahwa tindakan pekerja memang memenuhi unsur pelanggaran mendesak sesuai Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021. Upaya hukum ini memberikan ruang bagi pekerja untuk menuntut pembatalan PHK atau setidaknya menuntut pembayaran hak-hak kompensasi secara penuh jika tuduhan perusahaan tidak terbukti secara meyakinkan. Hakim dalam kapasitasnya sebagai penegak hukum tidak hanya terikat pada bunyi teks regulasi pemerintah, tetapi juga harus memperhatikan aspek perlindungan hak milik (*property rights*) atas pesangon pekerja sebagai bagian dari hak asasi manusia yang tidak boleh dihilangkan secara sewenang-wenang tanpa bukti hukum yang sah.

Selain jalur peradilan, perlindungan bagi pekerja juga dapat ditempuh melalui penguatan kolektivitas serikat pekerja sebagai instrumen pengawas internal di perusahaan. Perlindungan ini bersifat sosiologis-yuridis, di mana serikat pekerja dapat melakukan pendampingan hukum dan advokasi kebijakan agar kriteria "pelanggaran mendesak" dalam Perjanjian Kerja Bersama dibuat sedetail mungkin untuk menutup celah multitafsir. Jika terjadi penyimpangan, serikat dapat menggalang kekuatan untuk melakukan tekanan moral maupun administratif terhadap manajemen. Gabungan antara upaya litigasi di PHI dan tekanan kolektif dari serikat pekerja menjadi benteng pertahanan terakhir bagi buruh agar hak-hak normatif pasca-kerja mereka tidak dikorbankan demi fleksibilitas pasar kerja yang sering kali diinterpretasikan secara keliru oleh para pemberi kerja

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembedahan yuridis yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa implementasi PHK tanpa pesangon dalam rezim Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 merupakan wujud nyata dari pergeseran paradigma hukum ketenagakerjaan Indonesia menuju fleksibilitas pasar kerja (*labour market flexibility*). Secara normatif, kebijakan ini memberikan kewenangan yang cukup luas bagi pengusaha untuk memutus hubungan kerja hanya dengan memberikan uang pisah dan uang penggantian hak, asalkan pekerja terbukti melakukan "pelanggaran bersifat mendesak". Namun, kualifikasi mengenai pelanggaran tersebut masih menyimpan celah ketidakpastian hukum yang besar karena sangat bergantung pada interpretasi subjektif yang tertuang dalam aturan internal perusahaan, yang sering kali tidak setara dengan bobot kesalahan yang dilakukan oleh pekerja.

Implikasi dari regulasi ini secara fundamental mengancam nilai kepastian hukum dan perlindungan hak asasi manusia di lingkungan kerja. Penghapusan kewajiban pesangon bagi pelanggaran tertentu tanpa adanya standar pembuktian yang bersifat independen (seperti putusan inkrah dari pengadilan pidana) mengakibatkan posisi tawar pekerja menjadi sangat rentan terhadap praktik

eksploitasi dan efisiensi biaya secara paksa. Hal ini menciptakan distorsi terhadap makna keadilan sosial yang diamanatkan oleh konstitusi, di mana pesangon yang seharusnya menjadi instrumen stabilitas ekonomi pasca-kerja bagi buruh, justru didegradasi fungsinya menjadi sekadar instrumen hukuman administratif yang bersifat punitif dan sepihak.

Meskipun demikian, perlindungan bagi pekerja yang menjadi korban penyalahgunaan interpretasi klausul ini tetap tersedia melalui mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004. Upaya hukum melalui perundingan bipartit, mediasi, hingga litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) menjadi instrumen krusial untuk mengoreksi kesewenang-wenangan pemberi kerja. Keberhasilan perlindungan ini sangat bergantung pada kemampuan pembuktian di muka sidang dan keberanian hakim dalam menerapkan prinsip pro-labor guna memastikan bahwa setiap terminasi hubungan kerja tanpa pesangon dilakukan berdasarkan bukti yang valid, prosedur yang sah, serta parameter kesalahan yang proporsional sesuai dengan kaidah hukum yang berlaku.

Saran

Guna memitigasi dampak negatif dari ketidakjelasan parameter PHK tanpa pesangon, pemerintah disarankan untuk segera merumuskan pedoman teknis atau peraturan menteri yang mengatur batasan-batasan rigid mengenai apa yang dikategorikan sebagai "pelanggaran mendesak". Selain itu, penguatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan di tingkat daerah harus ditingkatkan secara signifikan guna mengaudit setiap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perusahaan (PP) agar tidak mengandung klausul yang bersifat menjebak atau mencederai hak normatif buruh. Bagi para praktisi hukum dan serikat pekerja, sangat disarankan untuk lebih proaktif dalam memberikan edukasi hukum serta melakukan pendampingan kolektif, sehingga setiap tindakan PHK sepihak dapat diantisipasi melalui pembelaan hukum yang taktis dan terukur demi tegaknya keadilan hubungan industrial di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Republik Indonesia. (1945). Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Republik Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Lembaran Negara RI Tahun 2021 Nomor 45.
- Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara RI Tahun 2023 Nomor 41.

- Asyhadie, Z. (2021). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja (Edisi Revisi)*. Rajawali Pers.
- Khakim, A. (2022). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*. Kencana.
- Rahardjo, S. (2000). *Ilmu Hukum*. Citra Aditya Bakti.
- Jurnal Ilmiah (Artikel Akademik):
- Fajri, M. N. (2022). Dinamika hak atas pesangon dalam rezim hukum Cipta Kerja: Suatu tinjauan keadilan distributif. *Jurnal Hukum Administrasi Negara*, 14(1), 45-60.
- Manulang, S. H. (2021). Analisis kritis Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 terhadap kepastian hak buruh di Indonesia. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 18(2), 189-205.
- Prasetyo, A. (2022). Politik hukum ketenagakerjaan pasca-Omnibus Law: Perspektif perlindungan hak pekerja. *Jurnal Riset Hukum Indonesia*, 2(3), 115-130.
- Santoso, B. (2021). Eksistensi uang pesangon dalam perspektif keadilan hukum di Indonesia pasca berlakunya PP No. 35 Tahun 2021. *Jurnal Dinamika Hukum*, 21(1), 89-104.
- Sudarsono, B. (2022). Konstitusionalitas hak pekerja dalam rezim hukum Cipta Kerja. *Jurnal Hukum dan Konstitusi*, 15(2), 210-225.
- Wijayanti, A. (2021). Strategi advokasi buruh dalam menghadapi rezim hukum Cipta Kerja terkait pemutusan hubungan kerja. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, 10(2), 56-72.