

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat di dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan hal yang bersifat umum, yaitu setiap individu yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi keperluan sendiri maupun untuk masyarakat. Istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukan status hubungan kerja seperti pekerja kontrak, pekerja tetap, dan pekerja tidak tetap. Secara umum yang melatarbelakangi seseorang dalam bekerja untuk mencukupi kebutuhannya sehari-hari, untuk memperoleh pengakuan baik dari keluarga maupun dari masyarakat di lingkungannya. Sebagai tolak ukur kesuksesan dalam masyarakat dan sebagai alat untuk mengukur starta sosial seseorang.¹

Dalam praktik ketenagakerjaan, seringkali perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja ataupun karyawan dengan alasan yang tidak jelas dan tanpa melaksanakan prosedur yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak tanpa mengikuti prosedur yang sah. Dalam PP 35 Tahun 2021 dinyatakan bahwa PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan yang spesifik yang tercantum dalam kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.²

Adapun hak-hak pekerja yaitu setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan. Menurut undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat (1), menyebutkan bahwa:

¹ Zainal Asikin, 2008, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Grafindo Persada: Jakarta, hlm. 97

² Tjakra Dirana, H. (2023). Implementasi PP No. 35 Tahun 2021 dalam Praktik Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia. *Jurnal Hukum Perburuhan Indonesia*, 4(1), 12–25.

"Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”³

Darwan Prints, yang dimaksud dengan hak disini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.⁴ Dari penjelasan uraian hak-hak pekerja tersebut masih banyak pekerja yang tidak mendapatkan hak-haknya karena kenyataannya, masih banyak perusahaan yang memecat karyawan secara sepihak tanpa memberi kesempatan bagi mereka untuk membela diri serta tanpa memenuhi hak-hak yang seharusnya mereka terima. Di dalam pasal 156 Undang-Undang no 11 Tahun 2020 ayat (1) :

”Bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.⁵

Tindakan ini juga melanggar prinsip keadilan dan perlindungan hukum bagi karyawan seperti yang diatur dalam Pasal 151 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003, yang menekankan bahwa pengusaha, pekerja, dan pemerintah harus berusaha untuk mencegah terjadinya PHK. Jika PHK harus dilakukan, maka hal tersebut harus sesuai dengan prosedur hukum melalui negosiasi bipartit, mediasi, atau penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial.⁶

Selain itu, PHK sepihak menunjukkan adanya ketimpangan relasi antara pengusaha dan pekerja, di mana posisi tawar pekerja cenderung lebih lemah sehingga mereka tidak memiliki kemampuan untuk menolak atau

³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 86 ayat (1).

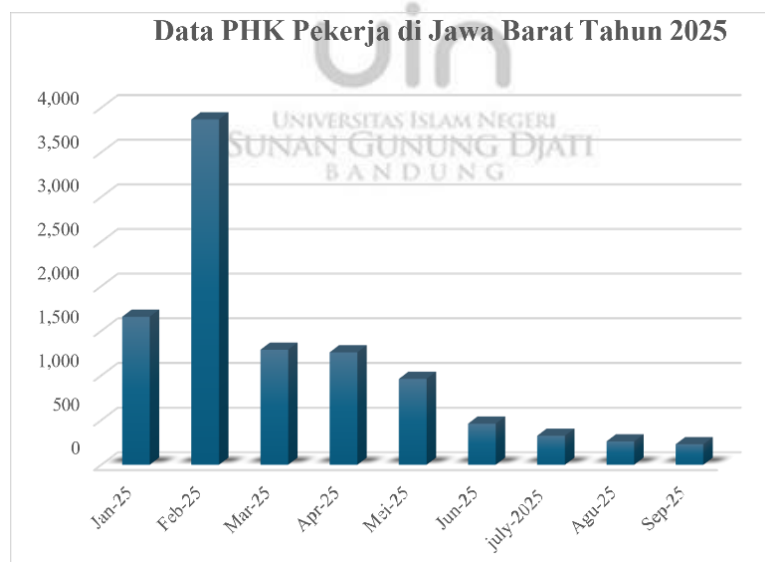
⁴ Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Buku Pegangan Bagi Pekerja untuk Mempertahankan Hak-haknya* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994), hlm. 45

⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

⁶ Tanera, S., & Gunadi, R. (2024). *Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Pekerja di Era Cipta Kerja*. Jakarta: Prenada Media Group.

menegosiasikan keputusan yang merugikan. Situasi ini semakin diperburuk ketika perusahaan tidak menyediakan mekanisme dialog yang memadai sebagaimana diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan. Ketika proses bipartit tidak dijalankan, pekerja kehilangan kesempatan untuk menyampaikan keberatan dan mempertahankan hak-haknya sebelum keputusan final ditetapkan. Hal ini menjadikan PHK sepihak bukan hanya persoalan administratif semata, tetapi juga masalah ketidakadilan struktural yang bertentangan dengan prinsip pemerintahan yang berdasarkan hukum (*rechtstaat*) dan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja.

Praktik PHK sepihak ini sering kali menyebabkan ketidakpastian hukum dan kerugian yang nyata bagi pekerja, baik dari segi keuangan, sosial, maupun psikologis. Banyak pekerja kehilangan hak mereka atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan kompensasi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Dalam kenyataannya, perusahaan sering kali mengabaikan ketentuan tentang cara PHK yang seharusnya, sehingga pekerja tidak mendapatkan perlindungan yang pantas.⁷



Gambar 1.1 Data Pekerja yang di PHK di Jawa Barat

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Jawa Barat, 2025

⁷ Tanera, S., & Gunadi, R. (2024). *Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Pekerja di Era Cipta Kerja*. Jakarta: Prenada Media Group.

Data di atas adalah jumlah pekerja yang di PHK di Jawa Barat pada Tahun 2025 sejak bulan Januari hingga September, data ini menunjukkan bahwa masih banyak pekerja yang di PHK, namun perkembangan jauh lebih membaik karena jumlah data tersebut semakin menurun. Berdasarkan data proyeksi Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Barat, jumlah pekerja yang mengalami PHK pada tahun 2025 diperkirakan mencapai sekitar 15.000 hingga 18.000 orang. Dari angka tersebut, Kota Bandung memberikan kontribusi signifikan dengan mencatat sekitar 3.500 hingga 4.200 kasus PHK. Peristiwa ini menunjukkan bahwa masalah PHK masih menjadi isu krusial dalam dunia ketenagakerjaan terutama karena banyak PHK yang tidak di penuhi hak- hak pekerja nya serta tidak mengikuti prosedur penyelesaian yang telah di atur dalam peraturan perundang-undangan.⁸

Situasi ini mendukung perlunya penelitian mengenai efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja yang di-PHK secara sepihak tanpa pemenuhan hak hak pekerja, agar prinsip keadilan dan kepastian hukum benar-benar dapat diterapkan dalam praktik hubungan industrial di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk memperkuat penerapan hukum ketenagakerjaan serta memberikan rekomendasi kepada pemerintah dan pelaku usaha dalam menciptakan hubungan kerja yang adil dan seimbang.⁹

Dalam hukum ketenagakerjaan, perlindungan bagi pekerja tidak hanya bersifat represif setelah terjadinya pelanggaran, tetapi juga berfungsi sebagai langkah pencegahan untuk menghindari terjadinya pelanggaran hak pekerja. Huala Adolf mengemukakan bahwa hukum mempunyai dua fungsi pokok dalam melindungi pihak yang lemah, yaitu perlindungan dan pengendalian terhadap perilaku sosial dan ekonomi yang dapat merugikan orang lain.¹⁰ Oleh

⁸ Disnaker Kota Bandung. (2025). *Proyeksi jumlah pekerja terdampak PHK tahun 2025*. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

⁹ Serikat Pekerja Nasional [SPN]. (2019). *Laporan Tahunan Perlindungan Hak Pekerja di Indonesia*. SPN Press.

¹⁰ Adolf, H. (2022). *Perlindungan hukum dan keseimbangan sosial dalam hubungan kerja*. Bandung: Citra Aditya Bakti

sebab itu, penerapan aturan terkait PHK seharusnya bukan sebagai prosedur administratif belaka, melainkan juga berperan dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha.

Lebih lanjut, aspek penegakan hukum dalam kasus PHK sepihak juga menarik perhatian. Banyak pekerja yang kesulitan dalam memperjuangkan hak-hak mereka di lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kendala ini disebabkan kurangnya pemahaman pekerja mengenai prosedur hukum, tingginya biaya proses, serta posisi tawar pekerja yang lebih lemah dibandingkan perusahaan.¹¹ Padahal, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyediakan saluran hukum yang jelas untuk menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan melalui metode bipartit, mediasi, konsiliasi, atau arbitrase sebelum masalah tersebut dibawa ke pengadilan.

Kelemahan dalam pelaksanaan proses penyelesaian sengketa ini menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja perlu diteliti lebih lanjut, terutama dalam konteks PHK sepihak yang tidak memenuhi hak-hak pekerja. Hasil penelitian oleh Lestari dan Siregar menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan hukum sangat dipengaruhi oleh penegakan hukum dan kesadaran hukum di kalangan masyarakat. Tanpa adanya konsistensi dalam penerapan dan penegakan hukum yang tegas, perlindungan hukum bagi pekerja akan berfungsi sebagai norma yang sekadar tertera tanpa ada realisasi nyata di lapangan.¹²

Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menganalisis sejauh mana penerapan perlindungan hukum bagi pekerja yang menjadi korban PHK sepihak dalam praktik di Indonesia, serta meneliti bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dapat membawa keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja yang dirugikan. Fokus dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan akademis dalam ilmu

¹¹ Susanto, R., & Lestari, F. (2023). Tantangan penegakan hukum ketenagakerjaan dalam kasus PHK sepihak di Indonesia. *Jurnal Sosio-Legal*, 5(3), 89–103.

¹² Lestari, D., & Siregar, A. (2024). Efektivitas penegakan hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum Aktual*, 9(2), 112–126.

hukum ketenagakerjaan dan memberikan rekomendasi kepada pembuat kebijakan serta aparat penegak hukum untuk meningkatkan sistem perlindungan tenaga kerja di Indonesia.¹³

Selain angka-angka tersebut, beberapa laporan mengindikasikan bahwa banyak kasus pemutusan hubungan kerja di Kota Bandung dilakukan tanpa mengikuti prosedur yang sesuai dengan hukum. Banyak pekerja yang dipecat tanpa melalui proses negosiasi antara kedua pihak atau tanpa pemberitahuan yang memadai seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, *Outsourcing*, Jam Kerja, Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.¹⁴ Ini juga terlihat dari hasil temuan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung yang mencatat peningkatan jumlah pengaduan terkait pemutusan hubungan kerja secara sepihak pada tahun 2024-2025, khususnya dari sektor industri dan manufaktur.¹⁵

Salah satu ilustrasi dapat dilihat di sebuah perusahaan di Kota Bandung, di mana sejumlah karyawan melaporkan bahwa mereka dipecat secara sepihak tanpa mendapatkan kompensasi yang seharusnya sesuai dengan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan.¹⁶ Sebagai contoh konkret dalam praktik hubungan industrial, PT Fastrata Buana diduga melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja tetap dengan prosedur yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Proses PHK tersebut tidak dilakukan melalui mekanisme yang semestinya, seperti tidak adanya perundingan bipartit antara perusahaan dan pekerja, serta tidak diberikannya kesempatan kepada pekerja untuk

¹³ Harahap, M. I. (2024). Analisis efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja korban PHK sepihak. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan Indonesia*, 6(1), 77–91.

¹⁴ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Jakarta: Kemenaker

¹⁵ Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. (2024, Desember 28). Disnaker tangani ratusan laporan pengaduan PHK sepihak di Kota Bandung sepanjang 2024. *Pikiran Rakyat*.

¹⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39*

menyampaikan keberatan atau pembelaan diri sebelum keputusan PHK ditetapkan.

Selain itu, perusahaan juga tidak memenuhi hak-hak normatif pekerja, khususnya tidak dibayarkannya uang pesangon dan hak lain yang seharusnya diterima pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta ketentuan pelaksanaannya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kelemahan dalam penerapan dan penegakan hukum ketenagakerjaan, terutama dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja tetap yang memiliki posisi tawar lebih lemah dibandingkan pengusaha.

Permasalahan utama dalam hubungan industrial di Indonesia seringkali berakar pada ketidakjelasan status hubungan kerja, sebagaimana yang dialami oleh pekerja di PT Fastrata Buana yang selama 18 tahun dipekerjakan dengan skema kontrak (PKWT) yang menyerupai praktik *Outsourcing*. Meskipun perusahaan berupaya mempertahankan status pekerja sebagai tenaga kontrak atau alih daya guna menghindari kewajiban jangka panjang, namun secara yuridis, masa kerja yang melampaui batas maksimal sebagaimana diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 mengakibatkan status tersebut berubah demi hukum menjadi Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Praktik ini menunjukkan adanya indikasi penyelundupan hukum di mana skema *Outsourcing* atau kontrak digunakan secara tidak sah untuk meniadakan hak pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang seharusnya menjadi hak mutlak pekerja tetap saat terjadi PHK sepihak.¹⁷

Situasi ini menandakan adanya kelemahan dalam penerapan peraturan ketenagakerjaan dan pengawasan pemerintah terhadap perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja di luar ketentuan yang ada. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk mengkaji macam-macam perlindungan

¹⁷ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 59.

hukum bagi para pekerja yang di-PHK secara sepihak serta cara penyelesaiannya melalui lembaga hubungan industrial sehingga prinsip keadilan dan kepastian hukum dapat terwujud di tempat kerja di Kota Bandung.¹⁸

Selain itu, dalam praktik hubungan tenaga kerja di Indonesia, terdapat banyak perusahaan yang belum memenuhi hak-hak sesuai ketentuan pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), seperti pembayaran pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1)-(4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁹ Aturan ini dijelaskan lebih lanjut oleh Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang menyatakan bahwa majikan diharuskan memberikan kompensasi kepada karyawan yang di-PHK, kecuali dalam keadaan tertentu yang diatur oleh hukum.²⁰ Namun, dalam praktiknya, masih banyak pekerja yang tidak mendapatkan hak-hak tersebut, baik disebabkan oleh lemahnya pengawasan dari lembaga ketenagakerjaan maupun kurangnya pengetahuan pekerja mengenai hak mereka.²¹

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan terkaitnya telah merubah beberapa ketentuan dalam sistem PHK, termasuk cara penyelesaian sengketa yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).²² Namun, efektivitas penerapan peraturan ini seringkali terhambat oleh kurangnya kesadaran hukum di kalangan perusahaan dan pekerja, serta lama proses penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial.²³ Keadaan ini

¹⁸ Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. (2025, Juni 12). Disnaker catat sebanyak 951 warga Bandung terdampak PHK hingga Mei 2025. FokusJabar.

¹⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

²⁰ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja. (2021). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45.

²¹ Mulyadi, D. (2022). *Hukum ketenagakerjaan dan perlindungan pekerja di Indonesia*. Prenadamedia Group.

²² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. (2020). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245.

²³ Simanjuntak, P. (2023). *Analisis efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial pasca-Undang-Undang Cipta Kerja*. Jurnal Hukum dan Pembangunan, 53(2), 189–203.

menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja yang menjadi korban PHK sepihak di Indonesia, khususnya di Kota Bandung, perlu diteliti lebih mendalam agar prinsip keadilan, kepastian hukum, dan manfaat hukum seperti yang diamanatkan dalam teori hukum Gustav Radbruch dapat terwujud dengan nyata.²⁴

Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengidentifikasi jenis-jenis pelanggaran terhadap hak pekerja dalam proses PHK, menilai efektivitas pelaksanaan peraturan yang ada, serta memberikan saran untuk meningkatkan perlindungan hukum di sektor ketenagakerjaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja (PKWTT) yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak tanpa pemenuhan hak hak pekerja (PKWTT) di Kota Bandung oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung?
2. Apa upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja tetap (PKWTT) yang terkena dampak PHK sepihak tanpa pemenuhan hak uang pesangon di PT Fastrata Buana?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut.

1. Menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja tetap (PKWTT) yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa pemenuhan hak uang pesangon di Kota Bandung, berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 jo. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, baik dari

²⁴ Radbruch, G. (2006). *Gesetzliches Unrecht und übergesetzliches Recht [Statutory injustice and supra-statutory law]*. Heidelberg: C. F. Müller.

perspektif normatif maupun implementasinya di lapangan.

2. Menganalisis secara komprehensif upaya-upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja tetap (PKWTT) guna memperoleh pemenuhan hak uang pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak, dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, khususnya dalam konteks kasus PT Fastrata Buana.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Akademis

Penelitian ini memiliki kegunaan akademis dalam memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi ilmiah bagi mahasiswa, dosen, dan peneliti hukum dalam memahami konsep perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK sepihak tanpa pemenuhan hak normatif. Selain itu, penelitian ini juga memperkuat pemahaman mengenai penerapan asas keadilan dan kepastian hukum sebagaimana dijelaskan oleh Gustav Radbruch, bahwa hukum harus mengandung unsur keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum secara seimbang.²⁵

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat nyata bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial. Bagi pekerja, penelitian ini bisa menjadi panduan untuk memahami hak-hak normatif yang harus dipenuhi oleh pengusaha saat terjadi pemutusan hubungan kerja. Dengan begitu, pekerja memiliki dasar hukum yang kuat untuk mempertahankan haknya jika terjadi PHK sepihak yang tidak sesuai dengan peraturan yang

²⁵ Radbruch, G. (2006). Five minutes of legal philosophy (1945). *Oxford Journal of Legal Studies*, 26(1), 13–15

berlaku.²⁶ Bagi pengusaha dan perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya mematuhi prosedur hukum saat melaksanakan PHK. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak tanpa alasan yang sah adalah tindakan melanggar hukum. Hal ini dapat mengakibatkan kewajiban membayar ganti rugi kepada pekerja.²⁷

3. Kegunaan Kebijakan

Dari sudut pandang kebijakan, hasil studi ini diharapkan dapat memberikan saran kepada pemerintah, terutama Kementerian Ketenagakerjaan dan Disnaker Kota Bandung. Saran ini bertujuan merancang kebijakan yang lebih efisien untuk mencegah PHK sepihak. Upaya pencegahan PHK tidak hanya menjadi tanggung jawab perusahaan. Ini juga memerlukan keterlibatan aktif pemerintah melalui regulasi yang tepat dan pengawasan yang konsisten terhadap pelaksanaan hubungan kerja di lapangan.²⁸

Penelitian ini diharapkan dapat menyusun rekomendasi untuk meningkatkan pengawasan dalam bidang pekerjaan serta memperkuat cara penyelesaian sengketa dalam hubungan industri agar hak-hak pekerja dapat lebih terlindungi.²⁹ Lebih lanjut, penelitian ini memberikan kontribusi akademis dalam mengkaji efektivitas penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai instrumen hukum perlindungan pekerja tetap (PKWTT) pasca-PHK, khususnya dalam hal pemenuhan hak uang pesangon yang menjadi kewajiban normatif pengusaha.

²⁶ Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120.

²⁷ Sedewo, S. W., Wijaya, A., & Sangalang, R. S. (2025). Perlindungan hukum bagi pekerja yang di-PHK pada masa perjanjian kerja berlangsung (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor: 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk). *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(4), 4746–4758.

²⁸ Saebani, B. A. (2021). *Hukum ketenagakerjaan: Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*. CV Pustaka Setia.

²⁹ Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120.

E. Kerangka Berpikir

1. Teori Perlindungan Hukum Philipus M. Hadjon

Philipus M. Hadjon (1987) mengelompokkan perlindungan hukum menjadi dua kategori, yaitu perlindungan hukum yang bersifat pencegahan dan yang bersifat penanggulangan. Perlindungan pencegahan ditujukan agar pekerja bisa menyampaikan keberatan atau membela diri sebelum keputusan pemutusan hubungan kerja dibuat, contohnya melalui proses bipartit atau mediasi di Dinas Tenaga Kerja. Sementara itu, perlindungan penanggulangan diberikan setelah terjadinya pelanggaran, yang dilakukan melalui jalur hukum seperti mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Konsep ini sangat penting karena menggambarkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia tidak hanya harus menegakkan peraturan, tetapi juga melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.³⁰

Selain dua kategori perlindungan hukum yang dikemukakan Hadjon, yaitu perlindungan preventif dan represif, ia juga menekankan bahwa perlindungan hukum pada hakikatnya merupakan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia sebagai subjek hukum. Menurut Hadjon, perlindungan hukum tidak boleh dipahami hanya sebagai prosedur formal, tetapi harus dimaknai sebagai mekanisme untuk mencegah dominasi pihak yang lebih kuat terhadap pihak yang rentan, seperti pekerja dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, perlindungan preventif dianggap sangat penting karena memberikan ruang partisipasi bagi warga negara untuk menyampaikan keberatan sebelum keputusan yang merugikan dijatuhkan. Dalam konteks ketenagakerjaan, mekanisme preventif seperti bipartit, mediasi, atau keberatan administratif merupakan instrumen fundamental untuk menghindari terjadinya PHK sepihak tanpa pemenuhan hak pekerja.³¹ Lebih jauh, Hadjon menjelaskan bahwa perlindungan represif memiliki

³⁰ Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*. Surabaya: Bina Ilmu.

³¹ Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.

peran krusial ketika terjadi pelanggaran karena memberikan saluran penyelesaian sengketa guna memulihkan hak-hak pekerja. Mekanisme seperti gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial merupakan wujud nyata dari perlindungan represif yang mengembalikan keseimbangan antara pengusaha dan pekerja. Namun, Hadjon menekankan bahwa efektivitas perlindungan represif bergantung pada penegak hukum yang independen, aksesibilitas proses litigasi, dan keberadaan norma hukum yang jelas dan tidak multitafsir. Hal ini relevan terutama dalam kasus PHK sepihak, di mana banyak pekerja tidak memahami haknya atau mengalami kesulitan akses terhadap lembaga penyelesaian perselisihan karena biaya, waktu, atau ketidaksetaraan posisi.³²

Hadjon juga menegaskan bahwa perlindungan hukum harus dilihat sebagai bagian dari upaya membangun pemerintahan yang berdasarkan hukum (*rechtsstaat*), di mana negara wajib menjamin kepastian dan keadilan hukum bagi setiap warga negara. Dalam perspektif *rechtsstaat*, perlindungan hukum bukan sekadar mekanisme penyelesaian sengketa, melainkan manifestasi dari tanggung jawab negara untuk mencegah penyalahgunaan kekuasaan, termasuk dalam relasi industrial. Oleh karena itu, negara melalui Disnaker, pengawas ketenagakerjaan, dan lembaga peradilan memiliki kewajiban konstitusional untuk memastikan bahwa setiap tindakan PHK dilakukan sesuai dengan hukum dan tidak merugikan pekerja secara sewenang-wenang. Dengan demikian, teori Hadjon memberikan landasan filosofis dan normatif yang kuat dalam memahami pentingnya perlindungan hukum pekerja terhadap PHK sepihak yang melanggar hak-hak normatif mereka.³³

Secara normatif, kerangka perlindungan hukum dalam penelitian ini secara khusus dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan

³² Gofar, A., Hifni, M., Jahiri, M., & Darmawan, D. (2025). Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak: Studi Kasus Putusan PN Serang Nomor 21/PDT. SUS-PHI/2025/PN SRG. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(4), 3989-4004

³³ Rahardjo, S. (2012). Ilmu hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan tersebut merupakan instrumen hukum turunan dari UU Cipta Kerja yang secara rinci mengatur mekanisme, prosedur, dan kewajiban pengusaha dalam melaksanakan PHK, termasuk kewajiban membayar uang pesangon kepada pekerja tetap (PKWTT) sebagaimana diatur dalam Pasal 40 sampai dengan Pasal 43 PP No. 35 Tahun 2021. Dengan menjadikan PP No. 35 Tahun 2021 sebagai tolok ukur normatif (*das Sollen*), penelitian ini berupaya mengidentifikasi sejauh mana ketentuan tersebut telah diterapkan secara efektif dalam praktik a hubungan industrial di Kota Bandung, khususnya dalam kasus PHK sepihak yang terjadi di PT Fastrata Buana.³⁴

Landasan teoritis perlindungan hukum sebagaimana diuraikan di atas semakin kokoh dengan keberadaan sejumlah asas hukum fundamental yang menjadi pijakan utama dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Asas-asas tersebut berperan sebagai norma dasar yang menjiwai dan mengarahkan pembentukan serta penerapan setiap peraturan perundang-undangan, termasuk dalam pelaksanaan PP No. 35 Tahun 2021 yang mengatur mekanisme pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

a. Asas Kepastian Hukum (*Rechtmatigheid*)

Asas kepastian hukum mengandung makna bahwa setiap tindakan hukum wajib berlandaskan pada norma yang jelas, pasti, dan dapat diperkirakan sebelumnya. Dalam konteks PHK sepihak, asas ini memberikan jaminan bahwa pengusaha tidak dibenarkan memutus hubungan kerja tanpa menempuh prosedur yang benar dan tanpa alasan yang sah secara hukum. Kehadiran PP No. 35 Tahun 2021 memberikan kepastian hukum mengenai besaran kompensasi dan hak pesangon yang wajib dipenuhi oleh pengusaha, sehingga pekerja terlindungi dari ketidakpastian yang berpotensi menimbulkan kerugian.³⁵

b. Asas Keadilan (*Gerechtigheid*)

³⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Pasal 36–43; Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987.

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

Asas keadilan menghendaki adanya perlakuan yang proporsional dan seimbang dalam hubungan industrial yang secara inheren bersifat asimetris. Mengingat posisi tawar pekerja yang pada umumnya lebih lemah dibandingkan pengusaha, perlindungan hukum hadir sebagai instrumen penyeimbang dalam relasi tersebut. Kewajiban pemenuhan hak pesangon bagi pekerja yang terkena PHK bukan semata-mata merupakan kewajiban administratif belaka, melainkan merupakan perwujudan nyata dari keadilan sosial bagi pekerja yang selama ini telah memberikan kontribusi nyata bagi keberlangsungan perusahaan.³⁶

c. Asas Kemanfaatan (*Zweckmassigkeit*)

Asas ini menegaskan bahwa hukum sejatinya harus mampu memberikan manfaat yang nyata dan konkret bagi kesejahteraan masyarakat luas.⁹ Dalam hal ini, perlindungan hukum atas hak pesangon memiliki nilai kemanfaatan ekonomi yang sangat signifikan, yakni berfungsi sebagai jaring pengaman finansial bagi pekerja agar tidak terjerumus ke dalam kondisi kemiskinan secara tiba-tiba akibat PHK. Dengan demikian, hukum menjalankan fungsinya sebagai instrumen untuk menjaga stabilitas sosial di tengah dinamika dan perubahan yang terjadi dalam dunia ketenagakerjaan.³⁷

d. Asas Perlindungan Tenaga Kerja

Asas ini menegaskan bahwa negara memiliki kewajiban konstitusional untuk senantiasa melindungi hak-hak dasar setiap pekerja. Sebagaimana telah diatur secara eksplisit dalam UU No. 13 Tahun 2003, ruang lingkup perlindungan tenaga kerja mencakup dimensi ekonomis, sosial, maupun teknis. Dalam konteks PHK sepihak, asas ini menjadi landasan hukum bagi instansi yang berwenang, seperti Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker), untuk menjalankan fungsi

³⁶ Aryarindra, A., et al. (2025). Dampak Hukum Dan Sosial Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Pekerja di Indonesia. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(3), 2847–2855

³⁷ Ayuda, M., et al. (2024). Dampak Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan. *Jurnal Cendikia ISNU-SU (JCISNU)*, 1(2), 124-131.

pengawasan dan penegakan hukum secara aktif guna memastikan tidak ada satupun hak pekerja yang terabaikan atau tidak terpenuhi.³⁸

Sejalan dengan konsep perlindungan hukum preventif, asas musyawarah mengutamakan pendekatan dialog sebagai sarana penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial. Perundingan bipartit merupakan perwujudan konkret dari asas ini, di mana penyelesaian sengketa diupayakan terlebih dahulu melalui jalan kesepakatan bersama yang berkeadilan bagi kedua belah pihak, sebelum dilanjutkan ke mekanisme penyelesaian yang bersifat represif dan lebih formal.³⁹

Implementasi dari asas-asas perlindungan hukum di atas tidak dapat dilepaskan dari keberadaan norma-norma hukum yang menjadi instrumen operasional dalam mengatur hubungan industrial. Norma hukum berfungsi sebagai konkretisasi dari nilai-nilai abstrak yang terkandung dalam asas hukum, guna memberikan pedoman perilaku yang jelas bagi subjek hukum, baik pekerja maupun pengusaha. Dalam teori perlindungan hukum, terdapat tiga jenis norma utama yang saling berkaitan dalam menjamin hak-hak pekerja yang mengalami PHK sepihak

Pertama, norma perintah (*gebod*), yaitu norma yang mewajibkan pengusaha untuk melakukan tindakan tertentu demi melindungi hak pekerja. Dalam konteks PHK, norma perintah ini mewujudkan pada kewajiban pengusaha untuk membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur secara rinci dalam Pasal 40 PP No. 35 Tahun 2021. Kepatuhan terhadap norma perintah ini merupakan indikator utama dari efektivitas perlindungan hukum represif yang bertujuan untuk memulihkan kesejahteraan ekonomi pekerja pasca-PHK.⁴⁰

Kedua, norma larangan (*verbod*), yang berfungsi untuk mencegah

³⁸ Khakim, A. (2014). Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Citra Aditya Bakti.

³⁹ Asyhadie, Z. (2008). Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Raja Grafindo Persada.

⁴⁰ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

terjadinya tindakan sewenang-wenang oleh pengusaha. Norma ini melarang pengusaha melakukan PHK secara sepihak tanpa adanya alasan yang dibenarkan oleh undang-undang atau tanpa melalui prosedur perundingan yang sah. Pelanggaran terhadap norma larangan ini memberikan hak bagi pekerja untuk menuntut perlindungan hukum melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Keberadaan norma larangan ini sangat krusial dalam perlindungan hukum preventif guna meminimalisir terjadinya praktik PHK yang merugikan posisi tawar pekerja.⁴¹

Ketiga, norma sanksi, yang memberikan kepastian hukum melalui penegakan aturan bagi pihak yang melanggar norma perintah maupun norma larangan. Sanksi dalam hukum ketenagakerjaan dapat bersifat administratif, perdata, hingga pidana, sebagaimana diatur dalam Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 bagi perusahaan yang tidak memenuhi hak normatif pekerja. Integrasi antara norma perintah, larangan, dan sanksi inilah yang membentuk satu kesatuan sistem perlindungan hukum yang utuh, yang memastikan bahwa setiap dinamika dalam hubungan kerja tetap berada dalam koridor keadilan dan kepastian hukum.⁴²

Di samping teori yang dibangun oleh Philipus M. Hadjon, kerangka pemahaman mengenai perlindungan hukum dalam penelitian ini turut diperkuat oleh perspektif Satjipto Rahardjo. Menurut Rahardjo, perlindungan hukum pada hakikatnya merupakan suatu upaya untuk menata dan mengorganisasikan berbagai kepentingan individu dalam kehidupan bermasyarakat sedemikian rupa, sehingga kepentingan-kepentingan tersebut tidak dilanggar atau dirugikan oleh pihak manapun.⁴³ Dalam konteks hubungan industrial, pandangan tersebut menegaskan bahwa hukum harus tampil sebagai instrumen pelindung yang memastikan kepentingan ekonomi maupun martabat pekerja tidak dikorbankan hanya

⁴¹ Husni, L. (2003). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Raja Grafindo Persada.

⁴² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴³ Rahardjo, S. (2000). Ilmu Hukum. Citra Aditya Bakti.

demi mengejar kepentingan profitabilitas perusahaan. Rahardjo menekankan bahwa perlindungan hukum tidak boleh berhenti pada tataran teks normatif semata, melainkan harus mampu menghadirkan pengayoman yang nyata dan efektif terhadap hak asasi manusia yang terancam akibat dominasi kekuasaan maupun tekanan kekuatan ekonomi.⁴⁴

Senada dengan pandangan tersebut, Setiono mendefinisikan perlindungan hukum sebagai serangkaian upaya yang dilakukan oleh penguasa atau lembaga berwenang untuk memberikan rasa aman, baik secara fisik maupun psikis, kepada masyarakat dari berbagai bentuk gangguan dan ancaman yang datang dari pihak manapun. Dalam kaitannya dengan persoalan PHK sepihak, teori Setiono ini relevan untuk menganalisis sejauh mana peran negara melalui Dinas Ketenagakerjaan dalam menghadirkan "rasa aman" bagi pekerja, khususnya pekerja tetap. Rasa aman dimaksud diwujudkan melalui adanya jaminan yang pasti bahwa setiap pengakhiran hubungan kerja akan senantiasa diikuti dengan pemenuhan hak-hak finansial pekerja secara sah dan proporsional. Tanpa kehadiran perlindungan yang konkret dari lembaga yang berwenang, pekerja akan senantiasa berada dalam posisi yang sangat rentan terhadap praktik eksploitasi dan ketidakadilan yang bersifat sistemik.⁴⁵

Dengan memadukan perspektif Hadjon, Rahardjo, dan Setiono, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK tanpa pemenuhan hak pesangon merupakan suatu sistem yang utuh dan saling berkaitan, yang melibatkan keberadaan norma yang jelas, pengawasan aktif dari negara, serta penegakan hak yang berorientasi pada terwujudnya keadilan sosial. Integrasi ketiga perspektif teoritis tersebut memberikan landasan yang komprehensif dan kokoh bagi penulis dalam mengkaji permasalahan perlindungan hukum pekerja secara lebih

⁴⁴ Rahardjo, S. (2003). Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia. Kompas.

⁴⁵ Wicaksana, D. A. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Hubungan Kerja. Jurnal Hukum & Pembangunan, 52(1), 45-60.

mendalam dan multidimensional, khususnya dalam konteks pekerja tetap di PT Fastrata Buana.

Sebagai simpulan teoretis, perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK sepihak pada hakikatnya merupakan perpaduan antara norma hukum yang berkeadilan, pengawasan negara yang efektif, serta keterjangkauan akses terhadap pemulihan hak. Sinergi antara teori perlindungan preventif dan represif dari Philipus M. Hadjon, konsep pengorganisasian kepentingan dari Satjipto Rahardjo, serta gagasan jaminan rasa aman dari Setiono, secara bersama-sama menegaskan bahwa kedudukan pekerja dalam relasi hubungan industrial tidak boleh dibiarkan berada dalam kondisi ketidakpastian hukum yang berkepanjangan.⁴⁶ Oleh karenanya, perlindungan hukum tidak boleh dipandang sekadar sebagai formalitas prosedural belaka, melainkan merupakan perwujudan nyata dari kewajiban konstitusional negara untuk menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi seluruh warga negara.⁴⁷

Dalam konteks penelitian ini, keseluruhan kerangka teoretis tersebut menjadi pijakan fundamental untuk menganalisis efektivitas penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 di Kota Bandung. Ketentuan mengenai hak pesangon dan uang penghargaan masa kerja merupakan norma konkret yang wajib ditegakkan demi mencegah terjadinya kerentanan ekonomi bagi pekerja pasca-PHK. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam terhadap berbagai teori perlindungan hukum ini memungkinkan penulis untuk menelaah secara kritis kesenjangan yang terjadi antara norma hukum yang seharusnya berlaku (*das Sollen*) dan kenyataan empiris yang sesungguhnya dihadapi (*das Sein*) oleh pekerja tetap di PT Fastrata Buana, sehingga pada akhirnya dapat dirumuskan solusi hukum yang lebih berkeadilan dan aplikatif.⁴⁸

⁴⁶ Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Bina Ilmu.

⁴⁷ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2).

⁴⁸ Mertokusumo, S. (2007). *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Liberty.

F. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan temuan dari penelitian awal, peneliti telah melakukan kajian bahan pustaka dengan memanfaatkan aneka sumber, seperti buku, artikel, jurnal, dan juga informasi yang diperoleh dari internet. Penelitian ini merupakan produk asli yang tidak mempunyai elemen plagiarisme dari skripsi atau karya sejenis lainnya. Pernyataan ini ditekankan untuk menunjukkan keaslian dari penelitian ini dan untuk menghindari adanya pengulangan atau duplikasi tema dengan fokus kajian yang serupa. Berikut adalah beberapa penelitian yang relevan dan berhasil dikumpulkan sebagai acuan.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Darmawan (UNISSULA, 2025)	Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Hak Pekerja yang Mengalami PHK Sepihak	Di dalamnya Sama-sama membahas perlindungan hukum pekerja yang mengalami PHK sepihak.	Di dalamnya Tidak menyoroti aspek pesangon dan tidak fokus pada PT apa yang di bahas, sedangkan proposal peneliti membahas fokus pada PT Fastrata Buana.
2.	Wibowo & Herawati (UNDIP, 2023)	Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak	Di dalamnya Sama-sama membahas PHK sepihak dan perlindungan hukum pekerja.	Lebih menekankan dan mengarahkan kepada dasar hukum UU Ketenagakerjaan, tidak kepada studi kasus spesifik perusahaan nya .

3.	Ichsan (UIN Jakarta, 2024)	Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Tanpa Kontrak atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak	Di dalamnya Sama-sama membahas PHK sepihak dan perlindungan tenaga kerja.	Mempunyai fokus pada tenaga kerja tanpa kontrak, tidak membahas bagaimana hak pekerja yang di PHK yang tidak di penuhi hak pesangon nya
4.	Hermansyah (UNISSULA, 2024)	Analisis Perlindungan Hukum terhadap Karyawan Kontrak dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berbasis Keadilan Sosial	Di dalamnya Sama-sama membahas perlindungan hukum dan PHK sepihak.	Di dalam nya lebih Fokus pada karyawan kontrak dan perspektif keadilan sosial, bukan tantang hak pesangon.
5.	Duwi (UNSRI, 2024)	Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan	Di dalamnya Sama-sama membahas perlindungan hukum pekerja dan PHK.	Peneliti membahas ruang lingkup yang lebih umum, tidak menekankan bagaimana pekerja yang terkena PHK sepihak dan hak uang pesangonnya

		Hubungan Kerja		secara khusus.
--	--	-------------------	--	----------------

Sumber: Olahan Peneliti, 2026

Penelitian ini memaparkan hal baru yang jelas membedakannya dari lima penelitian sebelumnya yang telah dianalisis. Meskipun semua studi sebelumnya mengangkat tema yang sama, yaitu perlindungan hukum bagi pekerja dan pemecatan sepihak, tidak satupun dari studi-studi tersebut yang secara terperinci dan menyeluruh membahas ketiga aspek utama yang menjadi fokus dari penelitian ini pada saat yang bersamaan.

Pertama, dalam hal objek yang diteliti, penelitian ini fokus pada isu pemecatan sepihak yang terjadi di PT Fastrata Buana, sehingga memberikan nilai spesifik yang tidak ditemukan pada penelitian Darmawan (2025), Wibowo dan Herawati (2023), maupun studi lainnya yang bersifat normatif dan umum tanpa meninjau perusahaan tertentu.

Kedua, dari sudut pandang substansi hukum, penelitian ini menekankan khusus pada pemenuhan hak pesangon bagi pekerja yang mengalami pemecatan sepihak. Ini menjadi pembeda utama karena penelitian Ichsan (2024) hanya mencakup pekerja tanpa kontrak, Hermansyah (2024) lebih fokus pada keadilan sosial bagi karyawan kontrak, dan Duwi (2024) membahas perlindungan hukum dalam konteks yang lebih luas tanpa penekanan pada hak pesangon.

Ketiga, dari sisi metodologi, penelitian ini memadukan analisis yuridis normatif dengan studi kasus di perusahaan tertentu, menghasilkan temuan yang lebih jelas dan dapat diterapkan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang lebih bersifat tekstual dan normatif.

Dengan demikian, kebaruan dari penelitian ini terletak pada penggabungan tiga aspek yang belum pernah diteliti secara bersamaan dalam penelitian sebelumnya, yaitu: (1) pemecatan sepihak, (2) hak pesangon yang tidak dipenuhi, dan (3) studi kasus khusus di PT Fastrata Buana.