JURNAL HUKUM PELITA, Vol.7x No. 1 (Mei 2026) : 88-98
ISSN 2809-2082 (online)
Available online at: https://jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/JH

Harmonisasi Hubungan Industrial dalam Perspektif Ketenagakerjaan di Indonesia

Wulan Windiarti[1*], Arifin [2], Julius Caesar Transon Simorangkir[3] , Itsma Paramita[4]

[1234] Universitas Pelita Bangsa, Jawa Barat
[*]Korespondensi: wulanwindiarti@pelitabangsa.ac.id

Info Artikel

Diterima : 29-12-2025	Direvisi : 21-4-2026	Disetujui : 1-5-2026	Diterbitkan : 26-5-2026

DOI : https://doi.org/10.37366/jhp.v7i1.6574

Keywords : *Industrial relations, termination of employment, legal certainty, justice, harmonization*

Abstract : *The development of industrial relations is directed toward achieving a coherent alignment of interests within the employment system. Nevertheless, termination of employment (dismissal) continues to generate significant tension, primarily due to legal uncertainty, differing normative interpretations, and inconsistent judicial rulings This study examines the regulatory disharmony of termination of employment from both vertical and horizontal dimensions, while also proposing a model of legal harmonization grounded in legal certainty and justice. The present study adopts a normative legal framework, employing statutory, conceptual, and case-based approaches as core analytical instruments. to explore legal issues in a structured and comprehensive manner The study further evaluates labor regulations alongside judicial practices, particularly decisions issued by the Industrial Relations Court, which serve not only as instruments of dispute settlement but also as manifestations of the practical realization of legal norms within the legal system. The findings reveal that regulatory inconsistency stems from overlapping provisions, unclear procedural frameworks, and variations in judicial interpretation, all of which contribute to inconsistent outcomes in court decisions. Accordingly, this research proposes an integrated legal harmonization model for termination of employment that combines legal certainty, justice, and a balanced configuration of interests within a unified legal system, in order to promote sustainable industrial relations.*

Kata kunci : Hubungan industrial, PHK, kepastian hukum, keadilan, harmonisasi

Abstrak : Hubungan industrial bertujuan menciptakan harmonisasi kepentingan dalam sistem ketenagakerjaan. Namun, pemutusan hubungan kerja (PHK) masih menjadi sumber utama disharmoni akibat ketidakpastian hukum, perbedaan penafsiran norma, dan inkonsistensi putusan pengadilan. Penelitian ini bertujuan menganalisis disharmoni pengaturan PHK secara vertikal dan horizontal serta merumuskan model harmonisasi hukum berbasis kepastian hukum dan keadilan. Penelitian ini dikualifikasikan sebagai penelitian hukum normatif yang memanfaatkan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus sebagai basis analisis dalam mengkaji permasalahan hukum secara sistematis dan komprehensif. Analisi regulasi ketenagakerjaan serta Dalam konteks penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, putusan yang dihasilkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial memiliki peran yang lebih luas daripada sekadar penyelesaian perkara, sekaligus mencerminkan fungsi sebagai refleksi penerapan norma hukum dalam praktik.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disharmoni terjadi akibat tumpang tindih norma, ketidakjelasan prosedur, dan perbedaan interpretasi hakim yang berdampak pada inkonsistensi putusan. Penelitian ini menawarkan model harmonisasi hukum PHK yang mengintegrasikan kepastian hukum, keadilan, dan keseimbangan kepentingan dalam satu kerangka sistem hukum terpadu untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis.

I. PENDAHULUAN

Dalam perspektif ketenagakerjaan, hubungan industrial menggambarkan pola interaksi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang saling berkaitan dalam menjalankan fungsi produksi dan perlindungan hukum. dalam rangka mencapai kesejahteraan pekerja sekaligus menjamin keberlanjutan usaha. Dalam konteks negara berkembang seperti Indonesia, hubungan industrial memiliki peran yang lebih luas daripada sekadar instrumen regulatif, tetapi juga sebagai pilar stabilitas ekonomi dan perlindungan hak konstitusional tenaga kerja. Dinamika perkembangan industri, fleksibilitas pasar kerja, serta tekanan globalisasi telah meningkatkan kompleksitas hubungan industrial, terutama terkait hal berakhirnya perikatan kerja yang menimbulkan konsekuensi ketentuan yang berlaku bagi pihak terkait.

Dalam konstruksi hukum ketenagakerjaan nasional yang berlaku saat ini melalui Sistem pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia tidak terlepas dari keberadaan beberapa undang-undang utama, yaitu peraturan yang bersumber dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, serta Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 pada dasarnya telah menyediakan dasar normatif bagi pengaturan hubungan kerja, termasuk PHK. Namun, reformasi regulasi tersebut belum sepenuhnya menghasilkan kepastian hukum. Perubahan ketentuan terkait alasan PHK, besaran kompensasi, serta prosedur penyelesaian perselisihan justru menimbulkan perbedaan interpretasi yang berimplikasi pada meningkatnya sengketa PHK di Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam perspektif empiris dan akademik, PHK merupakan manifestasi paling konkret dari disharmoni hubungan industrial. Studi Heliyon menunjukkan bahwa lemahnya kepastian hukum dalam hubungan industrial seringkali berakar pada inkonsistensi implementasi norma dan putusan pengadilan.[1] Sementara itu, penelitian dalam Industrial and Labor Relations Review menegaskan bahwa konflik hubungan kerja, termasuk PHK, memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan stabilitas perusahaan.[2] Kajian lain dalam Economic and Industrial Democracy menekankan pentingnya pendekatan

[1] Salahuddin Gaffar, "Legal Certainty in Industrial Relations Dispute Settlement," Heliyon 7, no. 5 (2021): e07023.
[2] Richard B. Freeman dan James L. Medoff, "What Do Unions Do?" Industrial and Labor Relations Review 38, no. 2 (1985): 244–263.

integratif antara aspek hukum, ekonomi, dan kelembagaan dalam mengelola hubungan industrial secara berkelanjutan.[3]

State of the art menunjukkan bahwa penelitian terdahulu masih cenderung parsial. Sebagian besar kajian berfokus pada perlindungan pekerja, fleksibilitas pasar kerja, atau efektivitas penyelesaian sengketa, tanpa menempatkan PHK sebagai pusat analisis dalam kerangka harmonisasi hukum yang sistemik. Selain itu, studi-studi tersebut belum secara komprehensif mengkaji disharmoni regulasi PHK baik secara vertikal (antar peraturan perundang-undangan) maupun horizontal (antar praktik dan putusan peradilan).

Berdasarkan hal tersebut, terdapat research gap yang jelas dan signifikan, yaitu:

(1) belum adanya analisis komprehensif mengenai disharmoni regulasi PHK dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia;

(2) belum tersedianya model harmonisasi hukum PHK yang mengintegrasikan kepastian hukum, keadilan, dan keseimbangan kepentingan para pihak; serta

(3) belum optimalnya integrasi antara pendekatan normatif dan praktik peradilan (putusan PHI) dalam merumuskan konstruksi hukum yang utuh.

Ketidakhadiran model harmonisasi tersebut berimplikasi pada inkonsistensi putusan PHK, ketidakpastian hukum, serta meningkatnya konflik hubungan industrial mengacu pada latar belakang yang telah dipaparkan, penelitian ini berupaya sebagai langkah untuk mengantisipasi kekosongan norma, dilakukan melalui menawarkan pendekatan yang lebih komprehensif dan integratif.

Sebagai bentuk kebaruan (novelty), penelitian ini menawarkan konstruksi model harmonisasi hukum pemutusan hubungan kerja yang berbasis pada prinsip kepastian hukum, keadilan, dan keseimbangan kepentingan dalam satu kerangka sistem hukum terpadu. Model penelitian ini tidak hanya berfokus pada analisis norma melampaui penafsiran hukum secara tekstual dengan turut memperhatikan mengintegrasikan praktik peradilan melalui analisis putusan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai refleksi penerapan hukum di lapangan.

Penelitian ini secara tegas memposisikan pemutusan hubungan kerja sebagai titik krusial disharmoni hubungan industrial, sekaligus sebagai pintu masuk untuk merumuskan sistem hukum ketenagakerjaan yang lebih harmonis, adaptif, dan berkelanjutan berdasarkan sistem hukum yang berlaku secara nasional.

[3] Carola M. Frege dan John Kelly, "Varieties of Unionism," Economic and Industrial Democracy 25, no. 2 (2004): 181–204.

II. METODE PENELITIAN

Kajian ini menggunakam pendekatan yuridis yang berfokus pada analisis bertumpu pada studi kepustakaan untuk menganalisis norma hukum yang mengatur hubungan industrial di Indonesia, dengan fokus pada pemutusan hubungan kerja (PHK). Pendekatan ini digunakan untuk menguji koherensi, keselarasan, dan efektivitas norma melalui Analisis penelitian ini bertumpu pada pengkajian sumber hukum berupa peraturan perundang-undangan, doktrin, serta putusan pengadilan sebagai dasar argumentasi hukum. sebagai praktik penerapan hukum (*law in action*).

a. Penelitian ini memanfaatkan pendekatan

   Penelitian ini berfokus pada penelaahan norma hukum yang diatur sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, berikut peraturan pelaksana sebagai bagian dari kerangka regulasi ketenagakerjaan. Analisis difokuskan pada norma yang mengatur PHK, termasuk alasan PHK, prosedur, dan hak-hak pekerja, guna mengidentifikasi disharmoni norma baik secara vertikal maupun horizontal.

b. Pendekatan konseptual yang berfokus pada pengembangan konsep hukum

   Melalui pendekatan ini, kajian diarahkan pada pemahaman konsep-konsep hukum yang mencakup hubungan industrial, harmonisasi hukum, kepastian hukum, keadilan, serta perlindungan pekerja dengan merujuk pada kerangka teori yang relevan. Pendekatan ini penting untuk membangun kerangka teoritik dalam menilai apakah pengaturan PHK telah mencerminkan prinsip kepastian hukum sebagaimana dikemukakan oleh Sudikno Mertokusumo serta prinsip keadilan dalam hubungan kontraktual sebagaimana dikembangkan dalam teori perjanjian dan pertanggungjawaban hukum.[4]

b. Metode berbasis peristiwa hukum yang menjadi objek kajian

   Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kasus untuk menelaah putusan pengadilan ditempatkan sebagai instrumen analisis utama, bukan sekadar ilustrasi, untuk menguji bagaimana norma mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) diterapkan dalam praktik peradilan. Melalui pendekatan ini, penelitian mengkaji sejumlah putusan yang relevan yang diperiksa dan diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial maupun lembaga peradilan yang berwenang pada tingkat kasasi guna memperoleh gambaran mengenai penerapan hukum secara konkret.

[4] Sudikno Mertokusumo, Penemuan Hukum (Yogyakarta: Liberty, 2009), 45.

Beberapa putusan yang dianalisis meliputi:

1. Putusan yang diperiksa dan diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dengan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian prosedur PHK akibat tidak optimalnya pelaksanaan perundingan bipartit;
2. Putusan yang diperiksa dan diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan Nomor 178/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst yang membahas PHK dengan alasan efisiensi serta aspek penentuan kompensasi;
3. Putusan yang dijatuhkan oleh Mahkamah Agung dengan Nomor 104 K/Pdt.Sus-PHI/2017 menegaskan bahwa pengakhiran hubungan kerja tidak dapat dilakukan secara sepihak tanpa melalui mekanisme penyelesaian perselisihan yang sah.

Analisis terhadap putusan tersebut difokuskan pada ratio decidendi, pola pertimbangan hakim, serta konsistensi penerapan norma hukum PHK. Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi adanya perbedaan interpretasi, inkonsistensi putusan, serta implikasinya terhadap kepastian hukum dalam hubungan industrial. Dengan demikian, pendekatan kasus digunakan untuk menjawab isu utama penelitian, yaitu disharmoni hukum PHK dan kebutuhan akan model harmonisasi yang lebih terintegrasi.

Sebagaimana ditegaskan dalam studi Heliyon, analisis terhadap praktik peradilan merupakan elemen penting dalam mengukur efektivitas norma hukum dalam hubungan industrial.[5] Selain itu, kajian dalam Economic and Industrial Democracy menunjukkan bahwa integrasi antara norma hukum dan praktik kelembagaan menjadi kunci dalam membangun hubungan industrial yang berkelanjutan dan berkeadilan.[6]

Penelitian ini menggunakan berbagai sumber bahan hukum yang meliputi :

a. Sumber hukum primer dalam penelitian ini, terdiri atas instrumen hukum yang berlaku di bidang ketenagakerjaan yang juga mencakup putusan PHI dan Mahkamah Agung;
b. Sumber hukum sekunder dalam penelitian ini mencakup literatur ilmiah yang berasal dari buku dan jurnal ilmiah ilmiah terindeks Scopus, hasil kajian ilmiah hukum, termasuk pemikiran para ahli hukum;
c. Bahan hukum tersier digunakan sebagai pelengkap analisis, yang bersumber dari kamus hukum dan ensiklopedia untuk mendukung pemahaman konseptual. Proses analisis dikembangkan melalui pendekatan interpretatif yang mencakup penafsiran

[5] Ibid.
[6] Ibid.

gramatikal, sistematis, historis, dan teleologis. Selanjutnya dilakukan analisis harmonisasi peraturan perundang-undangan untuk menilai tingkat konsistensi dan sinkronisasi norma dalam sistem hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait PHK. Hasil analisis tersebut kemudian digunakan untuk merumuskan model harmonisasi hukum yang mampu menjawab disharmoni regulasi dan praktik peradilan dalam hubungan industrial di Indonesia.

III. PEMBAHASAN

A. Analisis Disharmoni Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Kerangka Regulasi Ketenagakerjaan

Pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam kerangka hukum ketenagakerjaan nasional, pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, pengaturan tersebut menunjukkan adanya rekonstruksi regulasi yang lahir sebagai tindak lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Perubahan tersebut diarahkan untuk menyeimbangkan kebutuhan fleksibilitas pasar kerja dengan upaya perlindungan terhadap tenaga kerja. Meskipun demikian, reformasi regulasi tersebut belum sepenuhnya mampu mengatasi permasalahan disharmoni dalam pengaturan PHK.

Secara normatif, ketentuan mengenai PHK tersebar dalam berbagai instrumen hukum, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 berikut peraturan pelaksanaannya. Kondisi tersebut menunjukkan adanya fragmentasi pengaturan yang berpotensi menimbulkan ketidaksinkronan norma, sehingga berdampak pada rendahnya tingkat kepastian sistem hukum.

Dalam kerangka teoritis kepastian pandangan hukum yang dikembangkan oleh Sudikno Mertokusumo, suatu sistem hukum yang baik harus didukung oleh norma yang jelas, tidak menimbulkan multitafsir, serta konsisten dalam penerapannya. Ketidaksesuaian antaraturan dalam pengaturan PHK menunjukkan bahwa prinsip kepastian hukum tersebut belum sepenuhnya terwujud dalam praktik ketenagakerjaan.[7] Namun dalam konteks PHK, perluasan alasan pemutusan hubungan kerja dan perubahan skema kompensasi justru memunculkan ambiguitas norma (norm ambiguity).

Kajian empiris dalam Heliyon menunjukkan bahwa ketidakpastian hukum dalam hubungan industrial seringkali disebabkan oleh inkonsistensi antara norma dan implementasinya.[8] Selain itu, penelitian dalam Economic and Industrial Democracy

[7] Ibid.
[8] Ibid.

menegaskan bahwa fleksibilitas pasar kerja tanpa diimbangi dengan perlindungan yang memadai berpotensi meningkatkan konflik industrial.[9] Dengan demikian, disharmoni regulasi PHK tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga berdampak langsung pada stabilitas hubungan industrial.

B. Disharmoni Implementasi dan Inkonsistensi putusan yang dijatuhkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial

Disharmoni pengaturan terkait berakhirnya hubungan kerja yang menimbulkan konsekuensi hukum (PHK) juga tampak dalam praktik peradilan pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Penelaahan terhadap berbagai putusan memperlihatkan adanya perbedaan pertimbangan hukum (ratio decidendi) dalam perkara yang memiliki karakteristik serupa, terutama yang berkaitan dengan dasar dilakukannya PHK dan penentuan kompensasi bagi pekerja.

Kondisi tersebut mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara hukum sebagai norma hukum sebagai norma tertulis (law in books) dan hukum sebagaimana dijalankan dalam praktik (law in action). Dalam kerangka pemikiran Hans Kelsen, validitas suatu norma hukum tidak hanya bergantung pada keberadaannya secara formal, tetapi juga pada efektivitas penerapannya dalam sistem hukum efektivitas penerapannya dalam sistem hukum secara keseluruhan.[10] Inkonsistensi putusan PHI menunjukkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan belum memiliki standar interpretasi yang seragam.

Selain itu, kajian dalam Industrial and Labor Relations Review menunjukkan bahwa ketidakpastian dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial dapat menurunkan kepercayaan terhadap institusi hukum serta berdampak pada produktivitas perusahaan.[11] Dengan demikian, inkonsistensi putusan PHI tidak hanya berdampak yuridis, tetapi juga memiliki implikasi ekonomi dan sosial.

C. Model Harmonisasi Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam rangka mengatasi disharmoni tersebut, diperlukan model harmonisasi hukum PHK yang bersifat integratif. Harmonisasi tidak hanya mencakup penyelarasan norma, tetapi juga konsistensi implementasi dan interpretasi hukum.

1. Harmonisasi Normatif

   Harmonisasi normatif dilakukan melalui sinkronisasi antara kerangka regulasi yang mencakup pengaturan yang bersumber dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

[9] Ibid.
[10] Hans Kelsen, Pure Theory of Law (Berkeley: University of California Press, 1967), 198
[11] Richard B. Freeman dan James L. Medoff, "What Do Unions Do?" Industrial and Labor Relations Review 38, no. 2 (1985): 244–263.

dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, termasuk instrumen pelaksanaannya pelaksananya. Tujuannya adalah menciptakan kejelasan norma terkait alasan, prosedur, dan konsekuensi hukum PHK sehingga tidak menimbulkan multitafsir. Pendekatan ini sejalan dengan konsep kepastian hukum yang menuntut konsistensi sistem hukum secara keseluruhan.[12]

2. Harmonisasi fungsi dan peran kelembagaan

   Upaya harmonisasi kelembagaan dilakukan dengan memperkuat lembaga hubungan industrial, termasuk mediator, konsiliator, dan hakim PHI. Menurut Subekti, keseimbangan dalam hubungan hukum hanya dapat tercapai apabila terdapat mekanisme yang adil dan proporsional dalam penyelesaian sengketa.[13] Oleh karena itu, penguatan dialog sosial melalui mekanisme bipartit dan tripartit menjadi bagian penting dalam upaya preventif penyelesaian sengketa PHK.

3. Harmonisasi Interpretasi Hukum

   Harmonisasi interpretasi hukum dilakukan melalui pembentukan pedoman yurisprudensi atau standar pertimbangan hakim dalam perkara PHK. Pendekatan ini bertujuan menciptakan konsistensi putusan serta meningkatkan prediktabilitas hukum. Kajian dalam Economic and Industrial Democracy menunjukkan bahwa konsistensi institusional merupakan faktor kunci dalam menciptakan stabilitas hubungan industrial.[14]

D. Ilustrasi Model Harmonisasi PHK



E. Analisis Kritis

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat ditegaskan bahwa disharmoni dalam pengaturan PHK tidak terbatas pada ketidaksinkronan Persoalan ini tidak terbatas pada dimensi norma, tetapi juga berkaitan dengan belum optimalnya integrasi antara ketentuan hukum dan implementasinya. Reformasi hukum melalui Undang-Undang Nomor 6

[12] Ibid.
[13] Ibid.
[14] Ibid.

Tahun 2023 hingga kini belum sepenuhnya diikuti dengan harmonisasi implementasi, sehingga ketidakpastian hukum masih terjadi.

Pendekatan harmonisasi yang ditawarkan dalam penelitian ini menekankan pentingnya integrasi antara kepastian hukum, keadilan, dan keseimbangan kepentingan dalam satu kerangka sistem hukum yang terpadu. Pendekatan ini diharapkan mampu meningkatkan efektivitas penyelesaian sengketa PHK serta membentuk hubungan industrial yang menjamin keselarasan dan keberlanjutan.

IV. KESIMPULAN

Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan nasional, pengaturan pemutusan hubungan kerja (PHK) memperlihatkan adanya reformulasi regulasi melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sebagai tindak lanjut atas Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 belum sepenuhnya, disharmoni hukum masih terjadi baik pada tataran normatif maupun implementatif. Disharmoni tersebut tercermin dalam adanya tumpang tindih norma, ambiguitas pengaturan, serta inkonsistensi putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam perkara PHK.

Permasalahan utama tidak hanya terletak pada substansi norma, tetapi juga pada lemahnya integrasi antara substansi hukum, struktur kelembagaan, dan praktik peradilan. Ketidakterpaduan tersebut menyebabkan ketidakpastian hukum, menurunkan prediktabilitas putusan, serta berpotensi meningkatkan konflik hubungan industrial yang berdampak pada stabilitas ekonomi dan perlindungan pekerja.

Penelitian ini menemukan bahwa harmonisasi hukum PHK harus dilakukan secara sistemik melalui integrasi tiga dimensi utama, yaitu harmonisasi substansi hukum, harmonisasi kelembagaan, dan harmonisasi interpretasi hukum. Harmonisasi substansi diarahkan pada sinkronisasi pengaturan PHK dalam berbagai peraturan perundang-undangan, harmonisasi kelembagaan melalui penguatan fungsi dialog sosial dan efektivitas lembaga hubungan industrial, serta harmonisasi interpretasi melalui standarisasi pertimbangan hakim dalam putusan PHI.

Model harmonisasi yang dihasilkan melalui Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa prinsip kepastian hukum dan keadilan terkait PHK hanya dapat terwujud apabila terdapat integrasi menyeluruh dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Pendekatan ini diharapkan mampu menciptakan konstruksi hubungan industrial yang menjamin keselarasan, adaptivitas, dan keberlanjutan dalam sistem ketenagakerjaan nasional.

V. SARAN

Berdasarkan hasil kajian, penelitian ini merumuskan beberapa rekomendasi yang dapat diajukan:

1. Reformulasi dan Sinkronisasi Regulasi

   Pemerintah perlu melakukan harmonisasi normatif melalui sinkronisasi antara kerangka regulasi yang mencakup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 berikut peraturan pelaksana yang terkait, pengaturan PHK. Langkah ini penting untuk menghindari tumpang tindih norma dan mengurangi potensi multitafsir.

2. Penguatan Kelembagaan Hubungan Industrial

   Perlu dilakukan peningkatan kapasitas dan profesionalisme mediator, konsiliator, serta hakim PHI, disertai dengan penguatan peran Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit dan Tripartit sebagai sarana dialog sosial yang efektif dalam mencegah sengketa PHK.

3. Standarisasi Putusan dan Pedoman Yurisprudensi

   Mahkamah Agung perlu menyusun pedoman atau standar pertimbangan hukum dalam perkara PHK guna menciptakan konsistensi putusan dan meningkatkan kepastian hukum dalam praktik peradilan hubungan industrial.

4. Penguatan Mekanisme Preventif

   Penguatan dialog sosial yang substantif antara pekerja dan pengusaha diharapkan untuk menjadi prioritas dalam rangka meminimalkan terjadinya pemutusan hubungan kerja sebagai konflik terbuka. Perjanjian kerja bersama (PKB) perlu dioptimalkan sebagai instrumen preventif penyelesaian perselisihan.

5. Modernisasi Sistem Penyelesaian Sengketa

   Perlu dilakukan pengembangan sistem peradilan hubungan industrial berbasis teknologi (e-litigation) untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan aksesibilitas dalam penyelesaian sengketa PHK.

Implementasi rekomendasi tersebut diharapkan dapat memperkuat harmonisasi hukum pemutusan hubungan kerja serta mewujudkan hubungan industrial yang lebih berkeadilan, berkepastian hukum, dan berkelanjutan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Freeman, Richard B., and Medoff, James L.. "What Do Unions Do?" Industrial and Labor Relations Review 38, no. 2 (1985): 244–263

Frege, Carola M., dan John Kelly. "Varieties of Unionism." Economic and Industrial Democracy 25, no. 2 (2004): 181–204.

Gaffar, Salahuddin. "Legal Certainty in Industrial Relations Dispute Settlement." Heliyon 7, no. 5 (2021): e07023.

Kelsen, Hans. Pure Theory of Law. Berkeley: University of California Press, 1967.

Mertokusumo, Sudikno. Penemuan Hukum. Yogyakarta: Liberty, 2009.

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

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

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

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020.

Mahkamah Agung Republik Indonesia. Putusan Nomor 104 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

Pengadilan Negeri Bandung (PHI). Putusan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg.

Pengadilan Negeri Jakarta Pusat (PHI). Putusan Nomor 178/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst.