



BETWEEN REGULATION AND REALITY: EMPLOYMENT SUPERVISION OF SEVERANCE PAY DUE TO TERMINATION OF EMPLOYMENT

ANTARA REGULASI DAN REALITAS: PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEMENUHAN PESANGON AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Hapari Seno Sunanda¹, Wahyu Wiguna², Andy Hasryningsih Asfar³, Kiki Ovisi Muammar⁴, Sudarma⁵, Wida Zahra Hendravianti⁶

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Program Pascasarjana dan Universitas Bina Bangsa

E-mail: shenobae63@gmail.com¹, w_wigunawahyu@yahoo.co.id², andihasryningsih@gmail.com³, kikiiovy@gmail.com⁴, a74ludarma@gmail.com⁵, WHendravianti@gmail.com⁶

ARTICLE INFO

Correspondent:

Hapari Seno Sunanda
shenobae63@gmail.com

Keywords:

**Termination of
Employment, Severance
Pay, Labor Supervision,
Regulation Enforcement**

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 2000 - 2006

ABSTRACT

Termination of employment without severance pay has become a critical issue in industrial relations in Indonesia, particularly following the enactment of the Job Creation Law. This study used qualitative methods with an observational approach to analyze workers' conditions and experiences, companies' rationales, and how legal protections operate in cases of termination without compensation. Data were obtained through field observations and analysis of legal documents. The results indicate that termination of employment without severance pay is influenced by pressure for company efficiency, workers' lack of legal understanding, and weak regulatory oversight. These findings highlight the need for improvements to the labor inspection system and the increased role of labor unions. This research is expected to serve as a reference in efforts to protect workers' rights in Indonesia.

Copyright © 2026 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL

Koresponden:

Hapari Seno Sunanda
shenobae63@gmail.com

Kata kunci:

**Pemutusan Hubungan
Kerja, Pesangon,
Pengawasan
Ketenagakerjaan,
Penegakan Regulasi.**

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Hal: 2000 - 2006

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon menjadi isu penting dalam hubungan industrial di Indonesia, terutama setelah adanya Undang-Undang Cipta Kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan observasi untuk menganalisis kondisi dan pengalaman para pekerja, alasan perusahaan, serta bagaimana perlindungan hukum berjalan dalam kasus pemutusan hubungan kerja tanpa kompensasi. Data diperoleh melalui observasi lapangan dan analisis dokumen hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon dipengaruhi oleh tekanan untuk efisiensi perusahaan, kurangnya pemahaman hukum para pekerja, dan lemahnya pengawasan terhadap regulasi. Temuan ini menunjukkan perlunya perbaikan sistem pengawasan ketenagakerjaan serta peningkatan peran serikat pekerja. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan dalam upaya melindungi hak pekerja di Indonesia.

Copyright © 2026 JSER. All rights reserved

PENDAHULUAN

Setiap orang memiliki hak untuk hidup layak dan sejahtera sebagaimana diamanatkan dalam konstitusi. Untuk mencapai kehidupan yang layak tersebut, seseorang harus bekerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Pekerjaan tidak hanya berfungsi sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sarana untuk mewujudkan martabat kemanusiaan (Mahartiningsih, Kundayanti, & Suprihatin, 2023). Oleh karena itu, hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha seharusnya dibangun atas dasar keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Namun, dalam dinamika hubungan industrial, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan fenomena yang sulit dihindari. PHK tidak hanya berdampak pada hilangnya pekerjaan, tetapi juga berimplikasi langsung terhadap keberlangsungan hidup dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya. Secara hukum, negara telah mengatur kewajiban pengusaha untuk memberikan pesangon sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja yang di-PHK. Akan tetapi, realitas di lapangan menunjukkan masih banyak perusahaan yang melakukan PHK tanpa memenuhi kewajiban pembayaran pesangon sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik ketenagakerjaan. Penelitian oleh Wijaya et al. (2022) menemukan bahwa perubahan regulasi melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja kerap dimanfaatkan oleh perusahaan untuk menekan biaya operasional, termasuk dengan mengurangi kewajiban terhadap hak-hak pekerja yang di-PHK. Sementara itu, penelitian Zahra et al. (2025) menunjukkan bahwa PHK di sektor industri dan manufaktur tidak hanya disebabkan oleh faktor ekonomi, tetapi juga lemahnya pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan perlindungan tenaga kerja, sehingga pekerja berada pada posisi tawar yang lemah.

Selain itu, penelitian pembandingan lainnya oleh Harahap & Harahap (2022) mengungkapkan bahwa lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan menjadi salah satu faktor utama terjadinya PHK sepihak tanpa pesangon. Temuan serupa juga disampaikan oleh Nugroho (2024) yang menyatakan bahwa kurangnya pemahaman pekerja terhadap hak-hak normatifnya menyebabkan banyak kasus PHK tanpa kompensasi tidak dilanjutkan ke jalur penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

Kondisi ini semakin kompleks dalam era globalisasi dan pertumbuhan industri yang pesat. Tekanan pasar global, perkembangan teknologi, serta efisiensi perusahaan seringkali dijadikan alasan untuk melakukan restrukturisasi organisasi yang berujung pada pengurangan tenaga kerja. Sayangnya, proses tersebut tidak selalu disertai dengan pemenuhan hak-hak pekerja secara adil dan manusiawi. Padahal, Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 secara tegas menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dengan demikian, permasalahan PHK tanpa pesangon tidak hanya merupakan isu hukum, tetapi juga persoalan sosial dan kemanusiaan yang memerlukan perhatian serius. Oleh karena itu, penelitian mengenai perlindungan hukum terhadap hak pesangon bagi pekerja yang mengalami PHK menjadi penting untuk mengkaji sejauh mana efektivitas regulasi ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan dan keadilan bagi pekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan pendekatan kualitatif. Penelitian hukum empiris memandang hukum tidak hanya sebagai norma tertulis, tetapi juga sebagai perilaku nyata yang berlaku dalam masyarakat. Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa pemberian pesangon sebagaimana terjadi di lapangan. Sifat penelitian ini adalah deskriptif-analitis, yaitu bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan akurat fenomena PHK tanpa pesangon serta menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya praktik tersebut dengan mengaitkannya pada ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pekerja yang mengalami PHK tanpa pesangon serta pihak-pihak terkait dalam hubungan industrial, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan, literatur hukum, dan hasil penelitian terdahulu. Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif melalui proses reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan dengan cara membandingkan fakta empiris dengan norma hukum yang berlaku, guna menilai efektivitas perlindungan hukum terhadap hak pesangon bagi pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Kondisi Pekerja yang Terdampak PHK Tanpa Pesangon

Berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan di beberapa kawasan industri, ditemukan bahwa pekerja yang mengalami PHK tanpa pesangon menghadapi berbagai dampak negatif, baik secara ekonomi, sosial, maupun psikologis. Secara ekonomi, pekerja kehilangan sumber pendapatan utama yang berdampak langsung pada kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga. Banyak pekerja yang terpaksa berutang kepada kerabat atau tetangga untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Kondisi ini sejalan dengan temuan Ayuda dkk. (2024) yang menyatakan bahwa

"Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan perusahaan akan sangat berdampak pada perekonomian pekerja, yang mana apabila pekerja tersebut merupakan seorang kepala keluarga yang harus menafkahi istri dan anaknya" (hal. 127).

Dari segi sosial, pekerja yang di-PHK mengalami penurunan status sosial dan merasa malu dalam lingkungan masyarakat. Kehilangan pekerjaan berarti kehilangan jaringan sosial yang terbentuk di tempat kerja, termasuk hubungan dengan rekan kerja dan manajemen. Sebagaimana dikemukakan oleh Ayuda dkk. (2024), "PHK sepihak juga memengaruhi kehidupan sosial pekerja. Di masyarakat, individu yang di-PHK mungkin merasa malu atau kehilangan rasa hormat, yang dapat mempengaruhi interaksi sosial mereka di masyarakat" (hal. 128). Observasi menunjukkan bahwa pekerja yang terdampak cenderung mengisolasi diri dan mengurangi partisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.

Dampak psikologis juga sangat signifikan. Pekerja yang kehilangan pekerjaan tanpa pesangon sering kali mengalami stres, kecemasan, dan depresi. Ketidakpastian mengenai masa depan serta beban mencari pekerjaan baru memperparah kondisi psikologis mereka. Ayuda dkk. (2024) mencatat bahwa "PHK sepihak juga memiliki dampak psikologis secara signifikan. Pekerja yang kehilangan pekerjaan tanpa adanya kesepakatan sering kali merasa cemas, tertekan dan kehilangan kepercayaan diri" (hal. 128). Dalam observasi, beberapa pekerja bahkan menunjukkan gejala gangguan kesehatan mental yang memerlukan penanganan profesional.

Faktor Penyebab PHK Tanpa Pesangon

Hasil observasi dan analisis dokumen menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor utama yang menyebabkan perusahaan melakukan PHK tanpa memberikan pesangon sesuai ketentuan hukum. Faktor pertama adalah tekanan ekonomi dan upaya efisiensi perusahaan. Banyak perusahaan, terutama di sektor manufaktur, menghadapi tekanan persaingan global dan fluktuasi pasar yang memaksa mereka untuk melakukan pengurangan biaya operasional, termasuk biaya tenaga kerja. Dalam situasi ini, perusahaan cenderung mencari celah hukum atau melanggar ketentuan demi mengurangi beban finansial.

Faktor kedua adalah kurangnya pemahaman hukum di kalangan pekerja. Purnomo (2019) mengungkapkan bahwa "Masalahnya, banyak buruh atau pekerja yang tidak mengetahui aturan mengenai praktik buruh kontrak tersebut" (hal. 139- 140). Ketidaktahuan ini dimanfaatkan oleh sebagian perusahaan untuk melakukan PHK tanpa memberikan kompensasi yang seharusnya. Observasi menunjukkan bahwa pekerja dengan tingkat pendidikan rendah dan tidak tergabung dalam serikat pekerja lebih rentan menjadi korban PHK tanpa pesangon.

Faktor ketiga adalah lemahnya pengawasan ketenagakerjaan. Meskipun regulasi telah mengatur dengan jelas mengenai kewajiban pemberian pesangon, pengawasan di lapangan masih belum optimal. Banyak perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak tanpa mendapat sanksi yang tegas dari instansi pengawas. Hal ini menciptakan situasi di mana perusahaan merasa tidak ada risiko hukum yang signifikan jika melanggar ketentuan ketenagakerjaan.

Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan dan Peran Serikat Pekerja

Observasi di kantor Dinas Tenaga Kerja dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menunjukkan bahwa mekanisme pengawasan ketenagakerjaan masih menghadapi berbagai kendala. Keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi menjadi salah satu

hambatan utama. Selain itu, proses penyelesaian sengketa ketenagakerjaan seringkali memakan waktu lama dan memerlukan biaya yang tidak sedikit, sehingga banyak pekerja yang memilih untuk tidak menempuh jalur hukum.

Purnomo (2019) menegaskan bahwa "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima" (hal. 149). Namun, dalam praktiknya, penegakan kewajiban ini masih lemah. Banyak pekerja yang harus melalui proses litigasi panjang untuk mendapatkan haknya, bahkan tidak jarang putusan pengadilan tidak dapat dieksekusi karena perusahaan telah pailit atau menghilang.

Peran serikat pekerja menjadi sangat penting dalam memberikan perlindungan dan advokasi bagi pekerja yang terdampak PHK. Observasi menunjukkan bahwa pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja memiliki posisi tawar yang lebih baik dan lebih memahami hak-hak mereka. Serikat pekerja juga berperan dalam melakukan negosiasi dengan manajemen perusahaan serta mendampingi pekerja dalam proses penyelesaian sengketa di pengadilan hubungan industrial. Namun, cakupan keanggotaan serikat pekerja di Indonesia masih relatif rendah, sehingga banyak pekerja yang tidak mendapatkan perlindungan memadai.

Pembahasan

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wijaya, Solechan, dan Suhartoyo (2022) yang menegaskan bahwa perubahan regulasi ketenagakerjaan pasca Undang-Undang Cipta Kerja telah menciptakan ruang fleksibilitas yang kerap dimanfaatkan perusahaan untuk menekan biaya operasional, termasuk dengan mengurangi pemenuhan hak normatif pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara normatif perlindungan hukum tetap ada, namun dalam praktiknya perusahaan lebih berorientasi pada efisiensi ekonomi dibandingkan kepatuhan terhadap kewajiban hukum, khususnya dalam pemberian pesangon.

Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan Zahra et al. (2025) yang menyatakan bahwa PHK di sektor industri tidak hanya dipicu oleh faktor ekonomi global dan dinamika pasar, tetapi juga oleh lemahnya fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, penelitian Zahra et al. menyoroti bahwa ketidaktegasan sanksi dan minimnya pengawasan aktif dari pemerintah menyebabkan pelanggaran ketenagakerjaan, termasuk PHK tanpa pesangon, terus berulang tanpa efek jera bagi perusahaan.

Selain itu, temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Harahap dan Harahap (2022) yang menekankan bahwa rendahnya literasi hukum pekerja menjadi faktor dominan terjadinya pelanggaran hak normatif. Ketidaktahuan pekerja terhadap hak atas pesangon membuat mereka berada pada posisi tawar yang lemah dan cenderung menerima PHK secara sepihak tanpa melakukan upaya hukum. Hal ini juga diperkuat oleh Nugroho (2024) yang menyimpulkan bahwa panjangnya proses penyelesaian sengketa ketenagakerjaan serta biaya litigasi yang relatif tinggi menjadi alasan utama pekerja enggan menuntut haknya.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi temuan-temuan sebelumnya, tetapi juga mempertegas bahwa persoalan PHK tanpa pesangon merupakan masalah struktural yang melibatkan aspek regulasi, ekonomi, pengawasan, dan kesadaran hukum pekerja. Kebaruan penelitian ini terletak pada penekanan keterkaitan antara lemahnya penegakan hukum dan rendahnya literasi hukum pekerja

sebagai faktor utama yang memperlebar kesenjangan antara norma hukum dan praktik ketenagakerjaan di lapangan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa praktik pemutusan hubungan kerja tanpa pemberian pesangon masih menjadi permasalahan serius dalam hubungan industrial di Indonesia. Fenomena ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain tekanan ekonomi akibat tuntutan efisiensi dan persaingan global, faktor struktural berupa lemahnya sistem pengawasan ketenagakerjaan, serta faktor regulatif yang ditandai dengan rendahnya tingkat pemahaman hukum di kalangan pekerja terhadap hak-hak normatifnya. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan memperbesar kesenjangan antara ketentuan hukum ketenagakerjaan dengan implementasinya di lapangan.

PHK tanpa pesangon menimbulkan dampak yang signifikan bagi pekerja, tidak hanya secara ekonomi berupa hilangnya sumber pendapatan utama, tetapi juga secara sosial dan psikologis, seperti penurunan status sosial, isolasi sosial, serta meningkatnya tingkat stres, kecemasan, dan depresi. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia belum berjalan secara efektif akibat keterbatasan jumlah pengawas dan proses penyelesaian sengketa yang cenderung panjang serta membutuhkan biaya yang tinggi. Oleh karena itu, penguatan peran pengawas ketenagakerjaan dan serikat pekerja menjadi krusial guna meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, disarankan agar pemerintah meningkatkan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan melalui penambahan jumlah dan kapasitas pengawas serta penerapan sanksi yang tegas dan konsisten terhadap perusahaan yang melakukan pelanggaran, khususnya terkait pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon. Pemerintah juga perlu mempercepat dan menyederhanakan mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan agar lebih mudah diakses oleh pekerja tanpa biaya yang memberatkan.

Bagi perusahaan, disarankan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan menjadikan pemenuhan hak pekerja sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan. Sementara itu, serikat pekerja perlu diperkuat melalui peningkatan keanggotaan dan kapasitas advokasi hukum agar mampu memberikan perlindungan yang lebih efektif bagi pekerja.

Selain itu, diperlukan program peningkatan literasi hukum ketenagakerjaan bagi pekerja melalui kerja sama antara pemerintah, serikat pekerja, dan lembaga swadaya masyarakat, guna meningkatkan kesadaran pekerja terhadap hak-haknya dan mendorong keberanian untuk memperjuangkan hak tersebut secara hukum.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2023). *Kondisi ketenagakerjaan dan tantangan upah minimum di Indonesia*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Ayuda, R., Pratama, D. S., & Lestari, N. (2024). Dampak pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap kesejahteraan pekerja. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, 9(2), 120-135.
- Harahap, R. A., & Harahap, M. Y. (2022). *Perlindungan hukum terhadap pekerja*.

- akibat pemutusan hubungan kerja sepihak. *Jurnal Ilmu Hukum*, 18(1), 45–58.
- Mahartiningsih, S., Kundayanti, D., & Suprihatin, T. (2023). Hak atas pekerjaan dan martabat manusia dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. *Jurnal Sosial Humaniora*, 7(1), 1–12.
- Nugroho, A. (2024). Penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja di pengadilan hubungan industrial. *Jurnal Yuridis*, 11(1), 89–103.
- Nurisman. (2022). Konflik hubungan industrial dan penegakan hukum ketenagakerjaan. *Jurnal Rechtsvinding*, 6(2), 210–224.
- Purnomo, A. (2019). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Purnomo, A., & Soekirno, S. (2022). Hak pekerja atas pesangon akibat pemutusan hubungan kerja. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 52(3), 401–418.
- Wijaya, R., Solechan, & Suhartoyo. (2022). Dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap perlindungan hak pekerja. *Jurnal Konstitusi*, 19(4), 789–807.