

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN
ERIGO INDONESIA UNILATERAL TERMINATION OF
EMPLOYMENT BY ERIGO INDONESIA COMPANY**

Muhammad. Syafi'i

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum ASY-SYAFI'YAH Medan
Email: jasaindopratama@gmail.com

Abstrak

Tenaga kerja merupakan bagian integral dari sistem produksi dan konsumsi yang memegang peran strategis, bukan hanya sebagai pelaku ekonomi, tetapi juga sebagai kekuatan utama dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan pembangunan nasional. Pelanggaran terhadap hak-hak pekerja masih kerap terjadi di berbagai sektor, termasuk sektor industri retail dan fashion yang saat ini berkembang pesat. Salah satu kasus yang menjadi perhatian publik terjadi pada tahun 2022 dan melibatkan PT Erigo Indonesia, sebuah perusahaan fashion lokal yang dikenal luas di kalangan anak muda. Dalam kasus tersebut, puluhan karyawan dilaporkan diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan setelah ditemukan selisih data pada saat proses stock opname. Karyawan diberi dua pilihan yang sama-sama merugikan: mengundurkan diri atas kemauan sendiri atau membayar ganti rugi sebesar puluhan juta rupiah atas barang yang dianggap hilang. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji legalitas tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh PT Erigo Indonesia dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia. Dengan menggunakan metode yuridis normatif, penelitian ini menganalisis ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja serta peraturan turunannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberhentian yang dilakukan tanpa melalui prosedur bipartit dan mediasi bertentangan dengan asas perlindungan terhadap pekerja. Oleh karena itu, tindakan tersebut berpotensi melanggar hukum dan menimbulkan konsekuensi yuridis bagi perusahaan.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, PT Erigo, Hukum Ketenagakerjaan, Perlindungan Pekerja, PHK Sepihak

Abstract

The workforce is an integral part of the production and consumption system, playing a strategic role not only as an economic actor but also as a driving force in maintaining the stability and sustainability of national development. Violations of workers' rights still frequently occur across various sectors, including the rapidly growing retail and fashion industry. One notable case that drew public attention occurred in 2022 and involved PT Erigo Indonesia, a local fashion company well known among young people. In this case, dozens of employees were reportedly terminated unilaterally by the company following discrepancies discovered during a stock opname process. The employees were presented with two equally disadvantageous options: resign voluntarily or pay tens of millions of

rupiah in compensation for allegedly missing goods. This study aims to examine the legality of the unilateral termination of employment by PT Erigo Indonesia from the perspective of Indonesian labor law. Using a normative juridical method, this research analyzes the provisions of the Omnibus Law on Job Creation and its implementing regulations. The findings indicate that terminations conducted without bipartite negotiations or mediation procedures violate the principle of worker protection. Therefore, such actions may constitute a legal violation and could result in legal consequences for the company.

Keywords: Termination of Employment, PT Erigo, Labor Law, Worker Protection, Unilateral Dismissal

A. PENDAHULUAN

Dalam dunia ketenagakerjaan, hubungan antara perusahaan dan karyawan harus didasarkan pada asas keadilan, kepastian hukum, serta penghargaan terhadap hak asasi manusia. Hubungan industrial yang harmonis dengan pekerja dan pemberi kerja merupakan salah satu fondasi utama dalam menciptakan suasana ketenagakerjaan yang adil, sehat, dan berkelanjutan. Melihat situasi hukum di Indonesia, hubungan kerja diatur oleh sejumlah peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya. Regulasi-regulasi ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja,¹ termasuk hak atas kepastian kerja, upah yang layak, serta prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) yang adil dan transparan. Tenaga kerja memegang peran penting dalam pembangunan nasional karena menjadi penggerak utama dalam kegiatan usaha. Tanpa tenaga kerja, bisnis tidak bisa berjalan dengan lancar. Selain itu, tenaga kerja juga memiliki posisi sentral dalam struktur ekonomi Indonesia.²

Namun, dalam praktiknya, pelanggaran terhadap hak-hak pekerja masih kerap terjadi di berbagai sektor, termasuk sektor industri retail dan fashion yang saat ini berkembang pesat. Salah satu kasus yang menjadi perhatian publik terjadi pada tahun 2022 dan melibatkan PT Erigo Indonesia, sebuah perusahaan fashion lokal yang dikenal luas di kalangan anak muda. Dalam kasus tersebut, puluhan karyawan dilaporkan diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan setelah ditemukan selisih data pada saat proses stock opname. Karyawan diberi dua pilihan yang sama-sama merugikan: mengundurkan diri atas kemauan sendiri atau membayar ganti rugi sebesar puluhan juta rupiah atas barang yang dianggap hilang, meskipun belum terbukti bahwa mereka bersalah secara individu.

Lebih jauh lagi, tindakan perusahaan dalam menangani masalah internal ini menimbulkan dugaan pelanggaran terhadap prinsip-prinsip dasar perlindungan tenaga kerja. Karyawan yang bersangkutan mengaku tidak mendapatkan gaji secara penuh pada bulan terjadinya kasus, bahkan mendapat tekanan psikologis dengan cara dipanggil tengah malam dan diminta menandatangani surat pengunduran diri

¹ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

² Abdulsalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Restu Agung, Jakarta, 2009.

tanpa kejelasan. Proses pemutusan hubungan kerja tidak dilakukan melalui mekanisme bipartit atau tripartit sesuai yang tercantum dalam regulasi hukum yang berlaku, hal tersebut menambah keyakinan terhadap dugaan bahwa perusahaan melakukan PHK secara sepihak tanpa memperhatikan prosedur hukum yang sah, serta menghindari kewajiban untuk membayar pesangon dan hak-hak normatif karyawan lainnya.

Praktik semacam ini tidak hanya menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja, tetapi juga mencerminkan adanya celah dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Meskipun pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan memiliki mekanisme pengawasan dan mediasi, kenyataannya masih banyak pekerja yang tidak mendapatkan keadilan karena kurangnya akses informasi, ketakutan terhadap intimidasi, atau lemahnya perlindungan dari lembaga pengawas ketenagakerjaan.

Kasus ini menjadi potret nyata bahwa praktik PHK sepihak, pemaksaan pengunduran diri, serta pengalihan tanggung jawab atas kerugian kepada karyawan tanpa dasar hukum yang jelas masih terjadi di tengah masyarakat. Dengan demikian, dibutuhkan analisis yang komprehensif mengenai bagaimana seharusnya mekanisme tindakan hukum yang menjamin keselamatan dan hak karyawan diimplementasikan ketika terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan. Penelitian terhadap kasus PT Erigo Indonesia ini penting dilakukan guna mengkaji kesesuaian tindakan perusahaan dengan ketentuan hukum positif di Indonesia, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan lemahnya posisi tawar pekerja dalam menghadapi kebijakan manajemen yang sewenang-wenang. Dengan demikian, kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penguatan regulasi serta peningkatan kesadaran hukum baik bagi perusahaan maupun pekerja mengenai pentingnya menegakkan prinsip keadilan dan kepastian hukum dalam hubungan kerja.

B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini diterapkan pendekatan yuridis normatif yang menelaah berbagai peraturan dalam sistem perundang-undangan, doktrin, dan yurisprudensi yang relevan dengan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.³ Metode yang diterapkan dalam penelitian ini mengacu pada sistem hukum positif, sehingga data yang dianalisis terdiri dari dokumen-dokumen hukum tertulis⁴ Pendekatan normatif ini penting untuk menilai apakah tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh PT Erigo Indonesia mengacu pada ketentuan hukum yang berlaku dan apakah ada pelanggaran terhadap asas perlindungan hukum bagi pekerja.

³ Peter Mahmud Marzuki, *Metodologi Penelitian Hukum*, edisi revisi (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 206.

⁴ Penerbit Deepublish, "*Metode Yuridis Normatif: Pengertian, Ciri-Ciri dan Contoh*", Deepublish Store. <https://penerbitdeepublish.com/metode-penelitian-yuridis-normatif/>, diakses 25 Februari 2025

C. Hasil dan Pembahasan

Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/ Buruh dan Pengusaha.⁵ Undang-undang melarang adanya PHK sepihak. Jika PHK tidak dapat dihindarkan, undang-undang mengharuskan pengusaha memberikan pesangon. Negara menjamin adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dan hak-haknya. Kemudian, lahirnya hubungan kerja terjadi karena adanya kesepakatan dari kedua belah pihak. Mengingat dua hal penting ini, PHK sepihak tidak boleh dilakukan.

Singkatnya, PHK sepihak adalah pemutusan hubungan kerja secara paksa, tanpa adanya kesepakatan dengan pekerja. Umumnya, PHK sepihak ini selalu berdampak buruk bagi kelangsungan kehidupan pekerja dan berimbas kepada kehidupan pekerja dan keluarga. Menurut Manulang (1998), istilah *pemutusan hubungan kerja* mencakup beberapa makna, di antaranya:⁶

- **Termination**, yaitu berakhirnya hubungan kerja karena kontrak kerja yang telah disepakati bersama telah selesai atau kadaluarsa.
- **Dismissal**, yaitu pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh tindakan indisipliner karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- **Redundance**, yaitu penghentian hubungan kerja akibat adanya efisiensi dalam perusahaan, seperti penerapan teknologi canggih atau otomatisasi misalnya penggunaan robot industri atau alat berat yang hanya memerlukan satu atau dua operator yang pada akhirnya mengurangi kebutuhan tenaga kerja dan berpotensi menimbulkan pengangguran.
- **Retrenchment**, Istilah retrenchment merujuk pada pemutusan hubungan kerja yang dilatarbelakangi oleh permasalahan ekonomi, seperti krisis atau resesi yang membuat perusahaan kesulitan dalam memenuhi kewajiban pembayaran upah **PHK dilakukan apabila memenuhi syarat berikut (UU No. 11 Tahun 2020 Pasal 154A):**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 hanya dapat dilakukan apabila memenuhi alasan-alasan hukum yang telah ditentukan secara eksplisit. PHK dapat terjadi karena alasan-alasan sebagai berikut:⁷

- 1) Perubahan struktur atau status perusahaan, seperti Tindakan berupa merger, peleburan, akuisisi, atau pemisahan unit usaha, yang menyebabkan Ketidakinginan dari salah satu pihak untuk meneruskan hubungan ketenagakerjaan menyebabkan terputusnya kerja sama.
- 2) Efisiensi perusahaan, baik yang menyebabkan penutupan usaha maupun yang tidak, dengan alasan mengalami kerugian.
- 3) Penutupan kegiatan usaha terjadi akibat akumulasi kerugian selama dua tahun atau karena adanya keadaan luar biasa yang memaksa (*force majeure*).

⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

⁶ S. P. Manulang, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998), hlm. 116–117.

⁷ UU No. 11 Tahun 2020 Pasal 154A

- 4) Status hukum perusahaan, seperti dalam kondisi penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU) atau pailit.
 - 5) Permohonan PHK dari pihak pekerja/buruh, yang dilatarbelakangi oleh tindakan pengusaha yang melanggar hukum atau merugikan pekerja, seperti penganiayaan, tidak membayar upah tepat waktu, atau memberikan pekerjaan di luar perjanjian.
 - 6) Putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang menyatakan pengusaha tidak bersalah, namun tetap memilih melakukan PHK.
 - 7) Inisiatif pekerja sendiri, seperti pengunduran diri secara sukarela, mangkir tanpa keterangan sah, atau melakukan pelanggaran disiplin berat berdasarkan perjanjian kerja.
 - 8) Kondisi pribadi pekerja, seperti sakit berkepanjangan, cacat permanen, karena telah memasuki masa pensiun atau karena alasan kematian.
- Ketentuan ini menegaskan bahwa PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak tanpa dasar hukum yang jelas, serta harus didasarkan pada alasan objektif sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam undang-undang.

Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh PT Erigo Indonesia dalam Perspektif Perlindungan Hukum Pekerja

Dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak hanya bersifat kontraktual, tetapi juga dilandasi oleh prinsip keadilan sosial dan perlindungan hukum. Dalam sistem hubungan industrial di Indonesia, Pengayoman hukum terhadap tenaga kerja merupakan prinsip dasar yang tidak dapat diabaikan. Berdasarkan peraturan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, PHK bukanlah hal yang dapat dilakukan secara sewenang-wenang oleh pemberi kerja. Tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh PT Erigo Indonesia dapat dianggap tidak sejalan dengan prinsip perlindungan hukum bagi pekerja sebagaimana diatur dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. PHK yang dilakukan tanpa dasar hukum yang jelas, tanpa melalui prosedur yang diatur oleh undang-undang, serta tanpa memperhatikan hak-hak normatif pekerja, menunjukkan adanya pelanggaran terhadap asas keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan sosial yang menjadi fondasi dalam hubungan industrial di Indonesia.

Terdapat beberapa prinsip penting yang harus dipenuhi dalam proses PHK, antara lain:⁸

1. PHK Harus Menjadi Langkah Terakhir (Ultimum Remedium)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diperbarui dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menekankan bahwa perlindungan terhadap pekerja merupakan bagian integral dari hubungan industrial yang sehat dan tidak dapat dilakukan secara sembarangan. Dalam Pasal 151 ayat (1), disebutkan bahwa pengusaha, pekerja, dan pemerintah harus sedapat mungkin menghindari terjadinya PHK. Ini berarti bahwa PHK bukanlah solusi pertama, melainkan pilihan terakhir setelah semua upaya untuk mempertahankan hubungan kerja tidak berhasil. Tindakan pemutusan hubungan

⁸ Resa IS, "Prosedur PHK oleh Perusahaan Menurut Hukum", artikel publikasi ILS Law Firm tanggal 28 April 2025, diakses 30 Juni 2025

kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh PT Erigo Indonesia, apabila tidak didasarkan pada alasan hukum yang sah dan tidak melalui prosedur yang ditentukan, secara langsung bertentangan dengan asas perlindungan hukum bagi pekerja. Undang-undang secara tegas menyatakan bahwa PHK hanya dapat dilakukan setelah proses musyawarah, mediasi, atau penyelesaian di Lembaga yang berwenang menyelesaikan konflik hubungan industrial. Ini mengindikasikan bahwa keputusan sepihak tanpa landasan hukum tidak hanya mencederai keadilan, tetapi juga berpotensi melanggar hukum.

Jika PT Erigo Indonesia langsung mengambil langkah PHK secara sepihak tanpa melalui proses dialog, negosiasi, atau mediasi terlebih dahulu, maka tindakan tersebut bisa dikategorikan sebagai pengingkaran terhadap prinsip hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

2. Pentingnya Prosedur Hukum dalam Proses PHK

Undang-undang mewajibkan pengusaha untuk mengikuti mekanisme penyelesaian perselisihan sebelum PHK dapat dilaksanakan. Proses ini dapat melibatkan Lembaga Kerja Sama Bipartit, mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja, hingga Pengadilan Hubungan Industrial. Adapun maksud dari tahapan ini adalah untuk memastikan bahwa PHK Menjamin kesetaraan perlakuan dan tidak menimbulkan kerugian sepihak bagi salah satu pihak.

Dalam praktiknya, apabila PT Erigo Indonesia memutus hubungan kerja tanpa menyertakan alasan yang sah dan tidak memberikan kesempatan bagi pekerja untuk melakukan pembelaan diri, maka tindakan tersebut dapat dianggap melanggar asas *due process of law* dalam hukum ketenagakerjaan.

3. Kewajiban Memenuhi Hak-Hak Pekerja yang Ter-PHK

Peraturan perundang-undangan mewajibkan pengusaha untuk memberikan kompensasi kepada pekerja yang mengalami PHK, antara lain berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan. Jika PHK dilakukan namun Hak-hak pekerja tidak terpenuhi sebagaimana mestinya secara penuh, maka perusahaan dapat dianggap telah melakukan pelanggaran hukum.

Kasus PT Erigo Indonesia menjadi sorotan karena banyak laporan dari pekerja yang menyebutkan bahwa PHK dilakukan secara mendadak, tanpa sosialisasi yang cukup, dan tanpa kompensasi yang layak. Hal ini memperkuat dugaan bahwa perusahaan tidak menjalankan kewajiban normatifnya sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan.

4. Pelanggaran terhadap Asas Perlindungan Hukum

Asas perlindungan hukum dalam hubungan kerja Dimaksudkan untuk melindungi hak-hak fundamental tenaga kerja serta Menyeimbangkan kepentingan kedua belah pihak, yaitu pengusaha dan pekerja. Dalam konteks ini, tindakan sepihak yang tidak didasarkan pada proses hukum yang sah akan merusak kepercayaan terhadap sistem hukum dan melemahkan posisi tawar pekerja.

PHK sepihak seperti yang dilaporkan dalam kasus PT Erigo Indonesia mencerminkan ketidakseimbangan relasi kerja, di mana pihak pengusaha berada dalam posisi dominan dan dapat mengambil keputusan yang berdampak besar terhadap kehidupan pekerja tanpa perlindungan yang memadai.

5. Konsekuensi Hukum dan Sosial

Jika PHK dilakukan tanpa memenuhi ketentuan hukum, pekerja mempunyai kewenangan hukum untuk menggugat di Pengadilan Hubungan Industrial. Di sisi lain, perusahaan berisiko menerima sanksi administratif sesuai ketentuan yang berlaku, ganti rugi, termasuk kemungkinan dikenai proses pidana apabila memenuhi unsur kasus tertentu. Secara sosial, tindakan semena-mena dalam hubungan kerja dapat merusak reputasi perusahaan, menurunkan loyalitas pekerja yang masih aktif, dan menciptakan ketidakpastian dalam lingkungan kerja.

Bagaimana tanggung jawab hukum PT Erigo Indonesia apabila pemberhentian sepihak terhadap karyawan dilakukan tanpa putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial?

Menurut ketentuan Pasal 151 sampai dengan Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha yang ingin melakukan pemutusan hubungan kerja wajib mengajukan permohonan terlebih dahulu ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI). Tujuan dari kewajiban ini adalah memastikan bahwa setiap proses PHK dilakukan secara adil dan berdasarkan pertimbangan hukum yang obyektif.⁹

Jika PT Erigo Indonesia melakukan pemberhentian sepihak tanpa terlebih dahulu mendapatkan persetujuan atau putusan dari lembaga PPHI, maka perusahaan tersebut dapat dimintai pertanggungjawaban hukum. Tanggung jawab tersebut dapat bersifat yang antara lain mencakup:¹⁰

Tanggung Jawab Perdata

Perusahaan wajib membayar kompensasi kepada pekerja yang diberhentikan secara tidak sah. Kompensasi ini mencakup uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak lainnya. Apabila perusahaan tidak melaksanakan kewajiban ini, maka pekerja berhak Membawa permasalahan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk diselesaikan secara hukum.

Tanggung Jawab Administratif

Pihak berwenang dari Dinas Ketenagakerjaan dapat memberikan sanksi administratif kepada perusahaan, seperti peringatan tertulis, pembekuan izin, atau sanksi denda. Hal ini menjadi bentuk teguran negara terhadap pelaku usaha yang tidak taat pada sistem ketenagakerjaan yang adil.

Tanggung Jawab Moral dan Sosial

Di samping kewajiban hukum, perusahaan juga memikul tanggung jawab sosial atas dampak yang ditimbulkan dari tindakan PHK sepihak. Reputasi perusahaan bisa terganggu, kepercayaan konsumen dan calon tenaga kerja bisa menurun, serta suasana kerja di internal perusahaan menjadi tidak kondusif. Dalam praktik hubungan industrial, lembaga penyelesaian perselisihan seperti mediator Disnaker, arbiter, atau hakim di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) memiliki wewenang untuk menentukan apakah suatu PHK memenuhi syarat sah atau tidak. Ketika PT Erigo Indonesia mengabaikan peran lembaga ini dan secara sepihak

⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰ Resa IS, "Jika Karyawan Diberhentikan Sepihak dan Dipaksa Menandatangani Non-Competition Clause", *Hukumonline* diakses 30 Juni 2025, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/jika-karyawan-diberhentikan-sepihak-dan-dipaksa-menandatangani-inon-competition-clause-i-lt578de4e2126f8/>,

memberhentikan pekerja, maka secara hukum perusahaan telah melangkahi mekanisme penyelesaian perselisihan yang wajib ditempuh.

Lebih jauh, sikap ini menunjukkan ketidakpatuhan terhadap sistem hukum nasional, yang dalam jangka panjang dapat berdampak pada keberlangsungan legalitas dan kredibilitas perusahaan. Oleh karena itu, tanggung jawab hukum PT Erigo Indonesia dalam kasus PHK sepihak tanpa melalui PPHI bukan hanya bersifat kompensatoris, tetapi juga dapat membawa konsekuensi hukum yang lebih serius jika pekerja membawa kasus ini ke jalur litigasi.

Tanggapan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh PT Erigo Indonesia

Tindakan PT Erigo Indonesia yang diperkirakan telah melanggar aturan dengan melakukan PHK sepihak dan memaksa pekerja untuk mengundurkan diri dengan ancaman penggantian rugi sebesar Rp30 juta,¹¹ mencerminkan pelanggaran serius terhadap prinsip dasar perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, khususnya mengacu pada Pasal 154A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, PHK hanya dapat dilakukan berdasarkan alasan-alasan tertentu yang objektif dan sah menurut hukum. PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak tanpa melalui prosedur yang diatur, termasuk konsultasi melalui koordinasi dengan pekerja dan/atau lembaga serikat buruh serta penyelesaian melalui lembaga hubungan industrial jika terdapat perselisihan.

Memaksa karyawan mengundurkan diri, apalagi dengan ancaman membebankan denda atau ganti rugi, merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak pekerja dan asas kebebasan kehendak dalam hubungan kerja. Dalam hukum, pengunduran diri harus dilakukan secara sukarela dan tanpa tekanan. Jika terbukti bahwa pengunduran diri dilakukan di bawah paksaan, maka secara hukum hal tersebut tidak sah dan dapat dianggap sebagai PHK sepihak yang melanggar aturan perundang-undangan.

Tindakan tersebut juga melanggar prinsip perlindungan terhadap pekerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 151 ayat (1) UU Cipta Kerja yang menyatakan bahwa Pengusaha, tenaga kerja, dan pemerintah wajib berusaha semaksimal mungkin untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), dan jika terpaksa, maka harus dilakukan dengan cara yang adil dan sesuai prosedur.¹²

Jika isu ini benar terjadi, maka karyawan berhak untuk membuat gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk menuntut hak-haknya, termasuk kompensasi, pemulihan hubungan kerja, atau ganti rugi sesuai dengan ketentuan hukum. Selain itu, pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan atau Dinas Tenaga Kerja setempat seharusnya turut serta menindaklanjuti laporan pekerja guna menjamin kepastian hukum dan keadilan dalam hubungan pekerjaan.

¹¹ Dwi Aditya Putra, "Viral Pegawai Dipaksa Resign atau Ganti Rugi, The Goods Dept & Erigo Terseret", detikFinance, 29 November 2022, diakses 30 Juni 2025, <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6387136/viral-pegawai-dipaksa-resign-atau-ganti-rugi-the-goods-dept-erigo-terseret>.

¹² Pasal 151 ayat (1) UU Cipta Kerja

D. Kesimpulan dan saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap regulasi yang diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, dapat disimpulkan bahwa tindakan pengakhiran hubungan kerja secara unilateral oleh PT Erigo Indonesia tidak sejalan dengan asas perlindungan hukum terhadap pekerja dalam sistem hubungan industrial. Asas tersebut menekankan pentingnya perlakuan yang adil, kepastian hukum, dan keseimbangan antara hak serta kewajiban para pihak dalam hubungan kerja. Pemberhentian kerja yang tidak memiliki dasar hukum yang kuat dan tanpa melalui prosedur penyelesaian perselisihan yang sah menunjukkan adanya pelanggaran terhadap prinsip-prinsip dasar perlindungan tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Selanjutnya, apabila pemberhentian karyawan dilakukan tanpa melalui mekanisme penyelesaian yang ditetapkan oleh lembaga hubungan industrial, maka PT Erigo Indonesia dapat dimintai pertanggungjawaban hukum atas tindakan tersebut. Hal ini merujuk pada ketentuan bahwa setiap perselisihan hubungan kerja wajib diselesaikan melalui mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, atau arbitrase sebelum perusahaan mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja. Pengabaian terhadap prosedur ini bukan hanya melanggar aturan formal, melainkan juga berpotensi menimbulkan akibat hukum berupa kewajiban untuk membayar kompensasi, pemulihan hak pekerja, serta sanksi administratif sebagaimana diatur dalam peraturan pelaksana ketenagakerjaan.

Analisis Yuridis:

Tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh PT Erigo Indonesia perlu ditinjau berdasarkan norma hukum positif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, khususnya Pasal 151 sampai Pasal 154A. Dalam norma tersebut, diatur bahwa PHK pada prinsipnya harus dihindari dan dapat dilakukan apabila terdapat alasan yang sah secara hukum, serta telah melalui mekanisme penyelesaian perselisihan terlebih dahulu.

Prosedur hukum yang harus dilalui mencakup proses penyelesaian internal antara pihak pekerja dan pihak pengusaha, dan jika tidak tercapai kesepakatan, maka penyelesaian dilanjutkan ke tahap mediasi atau arbitrase, dan bahkan bisa dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Apabila perusahaan langsung melakukan PHK tanpa prosedur tersebut, maka PHK tersebut dapat dinyatakan batal demi hukum sebagaimana ditegaskan dalam berbagai putusan PHI dan Mahkamah Agung.

Dengan demikian, secara yuridis tindakan PT Erigo Indonesia yang memberhentikan karyawan secara sepihak tanpa adanya proses hukum formal sebagaimana diatur dalam perundang-undangan, telah mengabaikan prinsip hukum perburuhan mengenai perlindungan terhadap hak pekerja dan asas keadilan dalam hubungan industrial. Hal ini dapat dikategorikan sebagai bentuk pelanggaran hukum yang dapat menimbulkan kewajiban pemulihan hak serta kompensasi kepada pekerja yang dirugikan.

Saran:

1. **Kepada Perusahaan (PT Erigo Indonesia):**

Diharapkan agar perusahaan mematuhi seluruh prosedur hukum dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, termasuk memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menyampaikan keberatan dan menyelesaikan perselisihan melalui mekanisme bipartit atau lembaga penyelesaian hubungan industrial. Hal ini penting untuk menghindari sanksi hukum dan menjaga citra perusahaan dalam praktik hubungan industrial.

2. **Kepada Pemerintah dan Instansi Terkait:**

Perlu adanya peningkatan pengawasan dari instansi ketenagakerjaan, khususnya Dinas Tenaga Kerja, terhadap praktik PHK sepihak oleh perusahaan, serta pemberian edukasi hukum kepada pelaku usaha agar memahami hak-hak serta kewajiban yang melekat dalam perjanjian kerja.

3. **Kepada Pekerja:**

Pekerja perlu dibekali dengan pemahaman mengenai hak-hak hukum mereka berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan, termasuk prosedur yang harus dilalui Sebelum proses penghentian hubungan kerja dilakukan. Selain itu, pekerja didorong untuk melaporkan tindakan PHK yang tidak sesuai prosedur kepada lembaga berwenang agar dapat memperoleh perlindungan hukum yang semestinya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Peraturan Perundang-Undangan:

- Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Pasal 154A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Buku:

- Abdulsalam. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*. Jakarta: Restu Agung, 2009.
- Manulang, S. P. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Metodologi Penelitian Hukum*, edisi revisi. Jakarta: Kencana, 2010.

C. Artikel dan Sumber Daring:

- Deepublish. "Metode Yuridis Normatif: Pengertian, Ciri Ciri dan Contoh". *Deepublish Store*. Diakses 25 Februari 2025, dari: <https://penerbitdeepublish.com/metode-penelitian-yuridis-normatif/>
- Putra, Dwi Aditya. "Viral Pegawai Dipaksa Resign atau Ganti Rugi, The Goods Dept & Erigo Terseret". *detikFinance*, 29 November 2022. Diakses 30 Juni 2025, dari: <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6387136/viral-pegawai-dipaksa-resign-atau-ganti-rugi-the-goods-dept-erigo-terseret>
- Resa IS. "Jika Karyawan Diberhentikan Sepihak dan Dipaksa Menandatangani Non Competition Clause". *Hukumonline*. Diakses 30 Juni 2025, dari: <https://www.hukumonline.com/klinik/a/jika-karyawan-diberhentikan-sepihak-dan-dipaksa-menandatangani-inon-competition-clause-i-lt578de4e2126f8/>
- Resa IS. "Prosedur PHK oleh Perusahaan Menurut Hukum". *ILS Law Firm*, 28 April 2025. Diakses 30 Juni 2025.