

BAB V

PENDAPAT HUKUM DAN REKOMENDASI HUKUM

A. Pendapat Hukum

Berdasarkan keseluruhan uraian fakta dan analisis hukum pada bab sebelumnya, permasalahan pemutusan hubungan kerja yang terjadi perlu dinilai dalam kerangka hukum ketenagakerjaan nasional sekaligus dalam perspektif perlindungan hak asasi manusia, khususnya hak atas pekerjaan sebagai bagian dari hak ekonomi dan sosial. Dalam sistem hukum Indonesia, hak atas pekerjaan telah memperoleh pengakuan konstitusional sebagaimana tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjamin hak setiap orang untuk bekerja serta memperoleh perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pengakuan konstitusional tersebut kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, termasuk pengaturan mengenai prosedur pemutusan hubungan kerja yang menekankan prinsip kehati-hatian, dialog, serta perlindungan terhadap pekerja.

Dalam konteks ini, pemutusan hubungan kerja tidak semata-mata dipahami sebagai kebijakan manajerial perusahaan, melainkan sebagai tindakan hukum yang memiliki implikasi langsung terhadap pemenuhan hak ekonomi pekerja. Oleh karena itu, setiap keputusan yang berdampak pada berakhirnya hubungan kerja harus dilaksanakan melalui prosedur yang transparan, proporsional, dan sesuai dengan mekanisme hukum yang berlaku. Ketentuan hukum nasional pada dasarnya menempatkan pemutusan hubungan kerja sebagai upaya terakhir setelah ditempuh langkah-langkah pencegahan dan penyelesaian secara dialogis.

Selain bersumber dari hukum nasional, Indonesia juga terikat pada berbagai instrumen hukum HAM internasional yang telah diratifikasi, khususnya Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (ICESCR). Sebagai bagian dari hard law, kovenan tersebut menegaskan kewajiban negara untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak atas pekerjaan. Kewajiban tersebut

secara tidak langsung mempengaruhi praktik hubungan industrial, karena negara melalui regulasi ketenagakerjaan wajib memastikan bahwa kebijakan perusahaan tidak mengarah pada pembatasan hak pekerja secara sewenang-wenang.

Dalam perkembangan hukum HAM modern, pendekatan *business and human rights* juga menempatkan entitas bisnis sebagai pihak yang memiliki tanggung jawab untuk menghormati hak asasi manusia dalam aktivitas usahanya. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dituntut patuh pada norma hukum nasional, tetapi juga mempertimbangkan standar HAM internasional yang relevan sebagai bagian dari praktik tata kelola perusahaan yang baik. Dalam konteks ini, standar internasional tersebut berfungsi sebagai pedoman interpretatif dalam menilai apakah suatu kebijakan perusahaan telah selaras dengan prinsip perlindungan hak pekerja.

Penguatan terhadap hak atas pekerjaan juga tercermin dalam *General Comment No. 18 (2005) on the Right to Work* yang dikeluarkan oleh Komite Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya Perserikatan Bangsa-Bangsa. Dokumen ini, meskipun tergolong *soft law*, memberikan penafsiran otoritatif bahwa hak atas pekerjaan mencakup perlindungan terhadap kehilangan pekerjaan secara tidak adil serta kewajiban untuk memastikan adanya prosedur yang adil sebelum hubungan kerja diakhiri. Oleh karena itu, keberadaan standar internasional tersebut menjadi relevan sebagai pertimbangan normatif dalam menilai praktik pemutusan hubungan kerja di tingkat nasional.

Berkaitan dengan fakta metodologis dalam penyusunan legal memorandum ini, penulis telah berupaya melakukan klarifikasi kepada PT BRI Banjar sebagaimana diuraikan dalam Bab IV, namun tidak diperoleh respons dari pihak perusahaan. Fakta tersebut tidak dimaksudkan sebagai penilaian terhadap substansi kebijakan perusahaan, melainkan sebagai kondisi objektif yang membatasi perolehan informasi secara seimbang. Dalam perspektif hubungan industrial, komunikasi yang terbuka sebenarnya merupakan bagian penting dari prinsip itikad baik yang diharapkan hadir dalam setiap proses pengambilan keputusan yang berdampak pada pekerja.

Dengan mempertimbangkan keseluruhan aspek tersebut, dapat dipahami bahwa legalitas suatu keputusan hubungan kerja tidak hanya diukur dari keberadaan dasar hukum formal, tetapi juga dari kesesuaian prosedur dengan prinsip perlindungan pekerja, kepastian hukum, serta penghormatan terhadap standar HAM nasional dan internasional yang relevan. Oleh karena itu, praktik hubungan industrial idealnya dilaksanakan dengan memperhatikan keseimbangan kepentingan antara keberlangsungan usaha dan perlindungan hak pekerja sebagai subjek hukum.

B. Rekomendasi Hukum

Berdasarkan pendapat hukum sebagaimana diuraikan di atas, rekomendasi hukum berikut disampaikan secara netral sebagai pertimbangan bagi para pihak dalam menyikapi permasalahan yang terjadi. Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan nasional dan perkembangan hukum HAM internasional, penyelesaian persoalan hubungan industrial pada dasarnya diarahkan untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan perlindungan hak pekerja melalui mekanisme yang adil dan proporsional.

Bagi PT BRI Banjar, pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan di masa mendatang disarankan senantiasa mengacu pada ketentuan hukum nasional yang berlaku serta mempertimbangkan standar perlindungan hak atas pekerjaan sebagaimana diakui dalam instrumen HAM internasional yang telah mengikat Indonesia. Evaluasi internal terhadap prosedur keputusan hubungan kerja menjadi penting guna memastikan bahwa setiap kebijakan yang diambil telah melalui tahapan yang transparan, rasional, serta selaras dengan prinsip kehati-hatian dalam hubungan industrial. Dalam perspektif *business and human rights*, upaya membuka ruang komunikasi dan klarifikasi dengan pekerja terdampak juga dapat dipandang sebagai bentuk penghormatan terhadap hak pekerja serta implementasi prinsip tanggung jawab sosial perusahaan.

Bagi pekerja terdampak, penggunaan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bertahap tetap menjadi langkah yang relevan dalam

rangka memperoleh kepastian hukum. Pendekatan dialogis melalui perundingan bipartit maupun mediasi hubungan industrial pada dasarnya sejalan dengan prinsip penyelesaian sengketa yang mengedepankan musyawarah dan keberlanjutan hubungan kerja. Upaya tersebut juga mencerminkan implementasi perlindungan hak atas pekerjaan yang tidak hanya berorientasi pada hasil akhir, tetapi juga pada proses yang adil.

Secara bersama-sama, para pihak dianjurkan menempatkan penyelesaian sengketa dalam kerangka penghormatan terhadap hukum nasional dan standar HAM internasional sebagai landasan bersama. Pengintegrasian prinsip-prinsip yang tercermin dalam ICESCR serta interpretasi melalui *General Comment No. 18* dapat berfungsi sebagai pedoman etis dan normatif dalam mencegah praktik yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum di kemudian hari. Pendekatan demikian tidak hanya berkontribusi pada penyelesaian perkara yang sedang berlangsung, tetapi juga mendukung terciptanya hubungan industrial yang lebih stabil, berkeadilan, dan berorientasi pada perlindungan hak asasi manusia.

Dengan demikian, rekomendasi ini tidak dimaksudkan untuk menilai benar atau salahnya salah satu pihak, melainkan sebagai upaya mendorong praktik hubungan industrial yang selaras dengan prinsip negara hukum, kepastian hukum, serta penghormatan terhadap hak atas pekerjaan sebagai bagian integral dari perlindungan hak asasi manusia.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- , 2018, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Aloysius Uwiyono, dkk. 2018, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Malang.
- Asri Wijayanti, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika, Jakarta.
- , 2019, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Bahder Johan Nasution, 2014, *Negara Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan Mochammad Firdaus Sholihin, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*. Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta.
- Iman Soepomo, 2003, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta.
- Jimly Asshiddiqie, 2006, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, Konstitusi Press, Jakarta.
- , 2018, *Pokok-Pokok Hak Asasi Manusia dan Konstitusi*. Sinar Grafika, Jakarta.
- Johnny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia, Malang.
- Lalu Husni, 2005, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan di Luar Pengadilan*. Cetakan Kedua, Hasanuddin University Press, Jakarta.
- , 2015, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- , 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Majda El Muhtaj, 2015, *Dimensi-Dimensi Hak Asasi Manusia*, RajaGrafindo

Persada, Jakarta.

Matthew Craven, 1995, *The International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights: A Perspective on Its Development*, Clarendon Press, Oxford.

Nindry Sulistya Widiastiani, 2022, *Pengantar Hukum Perburuhan: Pasca-Undang-Undang Cipta Kerja*, Kanisius, Yogyakarta.

Peter Mahmud Marzuki, 2017, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, Kencana, Jakarta.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2015, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta.

Sudikno Mertokusumo, 2008, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta.

Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenada Media, Jakarta.

Zainal Asikin, 2021, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

B. Jurnal

Hautami Nadia Zahratul Afifah, 2022, “Analisis Penegakan Hak Asasi Manusia dalam Mewujudkan Keadilan”, *Jurnal Rechtsvinding*, Vol. 11, No. 3, 2022.

Imam Soepomo, 2020, “Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Hak Pekerja”, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 17, No. 3, 2020.

Indana Zulfah, Yohana Eirene Aprilita, dan Nadia Nurhalija, 2024, “Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dalam Perspektif HAM (Studi Kasus Putusan Nomor 249/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mdn)”, *Milthree Law Journal*, Vol. 1, No. 1, 2024, 119–148. <https://doi.org/10.70565/mlj.v1i1.5>.

Kurniadi Prasetyo, 2025, “Quo Vadis Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023”, *Shar-E: Jurnal Kajian Ekonomi Hukum Syariah*, Vol. 11, No. 1, 2025, 35–45. <https://doi.org/10.37567/shar-e.v11i1.3683>.

Martha Hasanah Rustam dan Duwi Handoko, 2022, “Tinjauan Hak Asasi Manusia Terkait Hak Atas Perlakuan yang Adil dan Layak dalam Hubungan Kerja”, *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 7, No. 12, 2022.

Ridwan Khairandy, 2020, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja”, *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Vol. 27, No. 2, 2020.

Surya Tjandra, 2015, “Perlindungan Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja”, *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 45, No. 3, 2015.

C. Kovenan Internasional dan Peraturan Perundang-Undangan

Treaty (Perjanjian Internasional)

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966.

International Labour Organization, Convention No. 158 concerning Termination of Employment, 1982.

Declaration / Soft Law (Instrumen Non-Mengikat)

Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 18: The Right to Work, UN Doc. E/C.12/GC/18, 6 February 2006.

International Labour Organization, General Survey on Termination of Employment, Geneva: ILO, 1995.

Hukum Nasional (Peraturan Perundang-Undangan dan Putusan Pengadilan)

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023, https://www.mkri.id/public/content/persidangan/putusan/putusan_mkri_11215_1730375514.pdf

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 147/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Sby.

D. Sumber Internet

Arah Pena, 2025, Kuasa Hukum Mundur: Kasus PHK Massal Pegawai BRI Cabang Banjar Berakhir Damai? <https://www.arahpena.com/berita/77914990555/kuasa-hukum-mundur-kasus-phk-massal-pegawai-bri-cabang-banjar-berakhir-damai?page=2>, diakses 17 Oktober 2025.

Galuh ID, 2025, Terkena PHK, Puluhan Eks Pegawai BRI Kota Banjar Datangi Kantor Disnaker. <https://galuh.id/terkena-phk-puluhan-eks-pegawai-bri-kota-banjar-datangi-kantor-disnaker/>, diakses 12 Februari 2026.

Harapan Rakyat, 2025, Puluhan Karyawan BRI Cabang Kota Banjar Kena PHK, Mengadu ke Disnaker. <https://www.harapanrakyat.com/2025/02/puluhan-karyawan-bri-cabang-kota-banjar-kena-phk-mengadu-ke-disnaker/>, diakses 12 Februari 2026.

Jabar Ekspres, 2025, Heboh! 31 Karyawan Bank BRI Banjar di PHK Massal, Kuasa Hukum: Gajinya Dipotong Rekeningnya Dibekukan. <https://jabarekspres.com/berita/2025/02/19/heboh-31-karyawan-bank-bri-banjar-di-phk-massal-kuasa-hukum-gajinya-dipotong-rekeningnya-dibekukan/>, diakses 12 Februari 2026.

Kabar Tasikmalaya Pikiran Rakyat, 2025, Informasi yang Disampaikan Eks Pegawai BRI Cabang Banjar Tak Utuh, Kuasa Hukum Pilih Mundur. <https://kabartasikmalaya.pikiran-rakyat.com/kabar-tasikmalaya/pr-3259251789/informasi-yang-disampaikan-eks-pegawai-bri-cabang-banjar-tak-utuh-kuasa-hukum-pilih-mundur?page=all>, diakses 20 Oktober 2025.

News Tasikmalaya, 2025, Mantan Pegawai BRI di Banjar Perjuangkan Hak Usai PHK Massal, Pemerintah Diharapkan Turun Tangan. <https://newstasikmalaya.com/mantan-pegawai-bri-di-banjar-perjuangkan-hak-usai-phk-massal-pemerintah-diharapkan-turun-tangan>, diakses 17 Oktober 2025.

———, 2025, PHK Massal di BRI Banjar, Lima Karyawan Senior Ikut Terdampak. <https://www.newstasikmalaya.com/phk-massal-di-bri-banjar-lima-karyawan-senior-ikut-terdampak>, diakses 17 Oktober 2025.

RMOL.id, 2025, Kuasa Hukum 26 Bekas Karyawan BRI Banjar Mundur, Ini Alasannya. <https://rmol.id/nusantara/read/2025/04/19/663550/kuasa-hukum-26-bekas-karyawan-bri-banjar-mundur-ini-alasannya>, diakses 12 Februari 2026.

Times Banjar, 2025, Kuasa Hukum Eks Karyawan BRI Cabang Banjar Minta Keadilan ke Disnaker. <https://banjar.times.co.id/news/berita/7QLJDwK3s/Kuasa-Hukum-Eks-Karyawan-BRI-Cabang-Banjar-Minta-Keadilan-ke-Disnaker>, diakses 12 Februari 2026.

———, 2025, Perjuangkan Hak Pasca di PHK, 26 Eks Karyawan BRI Cabang Banjar Datangi Disnaker. <https://banjar.times.co.id/news/berita/LJ6oAOyBJ/Perjuangkan-Hak-Pasca-di-PHK-26-Eks-Karyawan-BRI-Cabang-Banjar-Datangi-Disnaker>, diakses 12 Februari 2026.

Times Indonesia, 2025, 31 Pegawai Bank BUMN Cabang Banjar di-PHK Sepihak, Rekening Diblokir. <https://timesindonesia.co.id/peristiwa-daerah/528152/31-pegawai-bank-bumn-cabang-banjar-diphk-sepihak-rekening-diblokir>, diakses 12 Februari 2026.

———, 2025, BRI Cabang Banjar Ungkap Alasan PHK Puluhan Karyawan. <https://timesindonesia.co.id/peristiwa-daerah/528643/bri-cabang-banjar-ungkap-alasan-phk-puluhan-karyawan>, diakses 17 Oktober 2025.