



Perlindungan Hukum Pekerja Tetap atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pemisahan Perseroan (*Spin Off*) ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Kevin Darmawan¹, Holyness N. Singadimedja², Rafan Darodjat³

^{1,2,3} Fakultas Hukum, Universitas Padjadjaran, Jawa Barat, Indonesia

Alamat: Hegarmanah, Kec. Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat 45363

Korespondensi penulis: kevindarmawan50@gmail.com

Abstract. Labor law in Indonesia prioritizes the protection of workers as a primary focus in industrial relations. This protection becomes highly relevant in the context of termination of employment (PHK), particularly in cases where PHK is carried out on the grounds of corporate spin offs. This study aims to analyze the company's responsibility in fulfilling workers' rights and the legal measures that can be taken to ensure workers' welfare in accordance with Government Regulation No. 35 of 2021. The research method employs a normative juridical approach with descriptive-analytical review of primary documents, such as labor-related legislation, and secondary documents related to the PHK process. The analysis reveals that PHK conducted by a company on the basis of a spin off lacks a strong legal foundation if it contradicts the principles of legal certainty and worker protection as stipulated in applicable regulations. In the event that PHK is still carried out, the company is obligated to provide full compensation to workers, including severance pay, service appreciation pay, and rights replacement as outlined in PP 35/2021. Furthermore, workers are advised to pursue their rights through non-litigation, litigation at the Industrial Relations Court, or administrative measures in a step-by-step manner. The implication of these findings underscores the importance of enforcing labor laws to protect workers' rights during corporate restructuring.

Keywords: Employment Termination, Corporate Separation, Worker Protection, Corporate Responsibility.

Abstrak. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia menempatkan perlindungan terhadap pekerja sebagai prioritas utama dalam hubungan industrial. Perlindungan ini menjadi sangat relevan dalam konteks Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), terutama dalam kasus PHK yang dilakukan dengan dalih pemisahan perseroan (*spin off*). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tanggung jawab perusahaan dalam memenuhi hak-hak pekerja dan langkah hukum yang dapat ditempuh untuk memastikan kesejahteraan pekerja sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Metode penelitian menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan telaah deskriptif analitis terhadap dokumen primer berupa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan dokumen sekunder terkait proses PHK. Hasil analisis menunjukkan bahwa PHK yang dilakukan suatu perusahaan dengan alasan *spin off* tidak memiliki dasar hukum yang kuat apabila bertentangan dengan asas kepastian hukum dan prinsip perlindungan tenaga kerja yang terumuskan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal PHK tetap dilakukan, perusahaan berkewajiban memberikan kompensasi penuh kepada pekerja, termasuk uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai PP 35/2021. Selain itu, pekerja disarankan untuk memperjuangkan hak-haknya melalui jalur non-litigasi, litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial, atau langkah administratif secara bertahap. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya penegakan hukum ketenagakerjaan untuk melindungi hak-hak pekerja dalam situasi restrukturisasi perusahaan.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Pemisahan Perusahaan, Perlindungan Pekerja, Tanggungjawab Perusahaan.

1. LATAR BELAKANG

Hubungan kerja dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia tidak hanya bersifat kontraktual, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab sosial antara pengusaha dan pekerja (Devi Rahayu, 2021). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) mendefinisikan hubungan kerja sebagai ikatan dengan unsur pekerjaan,

upah, dan perintah, yang dilaksanakan dengan prinsip keadilan. Namun, dalam praktiknya, terjadi ketidakseimbangan posisi yang membuat pekerja lebih rentan, sehingga regulasi hadir untuk memberikan perlindungan, khususnya dalam kondisi pemutusan hubungan kerja (PHK).

PHK menjadi isu krusial dalam hubungan industrial, terutama saat perusahaan melakukan restrukturisasi seperti pemisahan perseroan (*spin off*). *Spin off* memicu pengalihan usaha, aset, bahkan pekerja, yang menimbulkan pertanyaan mengenai kelangsungan hubungan kerja dan keabsahan PHK. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (“PP 35/2021”) telah mengatur mekanisme PHK dan hak-hak pekerja yang terkena dampak, tetapi muncul perbedaan interpretasi apakah *spin off* dapat menjadi dasar sah untuk PHK terhadap pekerja tetap.

Fenomena ini tercermin dalam kasus pada perusahaan pelayaran nasional yang pada 2024 mem-PHK empat dari 167 pekerja tetapnya, terkait *spin off* unit layanan kesehatan yang sudah terjadi sejak 2007 (Idham Anhari, 2024). *Spin off* ini bertujuan memfokuskan pengelolaan rumah sakit secara profesional, tetapi baru pada 2024 sejumlah pekerja diberhentikan dengan alasan pengalihan ke perusahaan hasil *spin off*. Situasi ini memunculkan pertanyaan hukum: apakah *spin off* dapat menjadi alasan sah PHK, serta bagaimana perlindungan hukum pekerja tetap dalam kondisi demikian.

Penelitian sebelumnya menyoroti isu PHK dan perlindungan pekerja, tetapi fokusnya berbeda. Peneliti dari Universitas Padjadjaran membahas PHK pekerja kontrak sebelum masa kerja berakhir (Eugenia Keitha Fortuna Sara Usyana, 2024), sementara seorang Dosen Tetap pada Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya (Dhoni Yusra, 2022) membahas pemenuhan hak pensiun dalam PHK pensiun. Di sisi lain, dari aspek akademisi (Muslim Aminullah dan Ahmad Saleh Kusno, 2022) mengkaji kepastian hukum status tenaga kerja akibat *spin off*, namun lebih menyoroti kelangsungan hubungan kerja ketimbang keabsahan PHK yang dilakukan. Dengan demikian, terdapat kesenjangan kajian yang secara spesifik menganalisis legalitas PHK akibat *spin off* terhadap pekerja tetap menurut PP 35/2021.

Penelitian ini bertujuan menganalisis legalitas PHK pekerja tetap akibat *spin off* menurut PP 35/2021 serta mengkaji perlindungan hukumnya. Permasalahan penelitian yaitu: (1) Bagaimana perlindungan hukum pekerja tetap atas PHK akibat *spin off* yang wajib dipenuhi perseroan? (2) Bagaimana langkah hukum pekerja tetap yang di-PHK agar kesejahteraannya tetap terpenuhi ditinjau dari PP 35/2021? Penelitian ini diharapkan berkontribusi bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan dan praktik hubungan industrial yang adil.

2. KAJIAN TEORITIS

Hubungan Kerja dalam Ketenagakerjaan

Hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan merupakan hubungan hukum yang timbul dari perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha atas pekerjaan yang sah (Suratman, 2019). Hal ini sesuai Pasal 1 angka 1 PP 35/2021 yang mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan berdasarkan perjanjian kerja dengan unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Mok menyatakan, dalam hubungan ini pekerja menggantungkan kesejahteraannya pada pengusaha kemudian N.E.H. van Esveld menegaskan bahwa hubungan kerja hanya berlaku pada pekerjaan profesional, bukan untuk kepentingan pribadi, sukarela, atau tugas negara (Zainal Asikin, 2016). Hubungan kerja bersifat bilateral dan timbal balik, di mana hak satu pihak menjadi kewajiban pihak lain (Teori Logemann) (Samun Ismaya, 2018).

Dalam praktiknya, hubungan kerja tidak hanya berorientasi ekonomi, tetapi juga mengandung nilai kemanusiaan. Abdul Khakim memandang pekerjaan sebagai pengabdian kepada Tuhan, bangsa, dan masyarakat, sehingga pekerja berhak mendapat perlakuan adil dan bermartabat (Abdul Khakim, 2017). Pendekatan ini menolak pekerja hanya dipandang sebagai faktor produksi.

Hubungan kerja melibatkan tiga pihak utama dalam sistem hubungan industrial: pekerja atau serikat pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Pekerja berkewajiban melaksanakan tugas dengan profesional dan menyampaikan aspirasi melalui musyawarah. Pengusaha bertugas mencapai tujuan usaha dengan tetap memperhatikan keadilan dan kesejahteraan pekerja. Pemerintah berperan mengatur, mengawasi, dan menegakkan hukum guna menciptakan hubungan kerja yang berkeadilan.

Dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Pasal 1 angka 15 PP 35/2021 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai kesepakatan yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Imam Soepomo menyebut unsur-unsur hubungan kerja meliputi perjanjian kerja, pelaksanaan tugas di bawah arahan pengusaha, pemberian upah, ketentuan berakhirnya hubungan kerja, dan penyelesaian perselisihan. Hubungan kerja bersifat subordinatif, di mana pengusaha memiliki wewenang memberi perintah dan pekerja wajib menaati. Abdul Khakim mengingatkan adanya ketimpangan daya tawar pekerja terhadap pengusaha (Abdul Khakim, 2017). G. Reynold menyebutkan, pengusaha cenderung menekan biaya termasuk upah, sedangkan pekerja mengandalkan serikat untuk memperjuangkan hak (Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019).

Dalam pelaksanaan hubungan kerja, pengusaha wajib memenuhi kewajiban hukum, termasuk upah, hak libur, upah lembur, jaminan K3, pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai PP 35/2021. Pekerja wajib menjaga ketertiban kerja, menaati aturan, berkontribusi pada produktivitas, serta menyelesaikan perselisihan secara musyawarah. Keseimbangan hak dan kewajiban ini menjadi dasar hubungan kerja yang adil dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Perjanjian Kerja dalam Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, di mana pekerja mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan dan pengusaha wajib membayar upah. Definisi ini sejalan dengan Pasal 1 angka 15 PP 35/2021, yang menegaskan bahwa perjanjian kerja memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Menurut Imam Soepomo, perjanjian kerja melahirkan hubungan kerja yang bersifat subordinatif: pengusaha berwenang memberi perintah, sedangkan pekerja tunduk melaksanakan pekerjaan (Muhamad Sadi dan Sobandi, 2020). Lalu Husni menambahkan, perjanjian kerja sekaligus berfungsi sebagai instrumen perlindungan, mengingat posisi tawar pekerja lebih lemah dibanding pengusaha (Lalu Husni, 2016).

Perjanjian kerja memiliki unsur penting: pekerjaan, perintah, dan upah. Pekerjaan harus jelas, dilakukan oleh pekerja, kecuali ada izin pengusaha (Suratman, 2019). Perintah mencerminkan hubungan hierarkis, sedangkan upah adalah imbalan berbentuk uang atau manfaat lain yang diakui hukum. Unsur-unsur ini menegaskan dimensi kontraktual sekaligus sosial, mengakui pekerja sebagai manusia bermartabat yang berhak atas kepastian hukum.

Dalam pelaksanaannya, perjanjian kerja tunduk pada prinsip-prinsip kontrak dalam KUH Perdata: asas kebebasan berkontrak (Pasal 1338 ayat (1)), konsensualisme (Pasal 1320), *pacta sunt servanda* (Pasal 1338 ayat (1)-(2)), itikad baik (Pasal 1338 ayat (3)), dan kepribadian (Pasal 1315 *jo.* 1340). Prinsip ini memastikan perjanjian sah jika dibuat secara sukarela oleh pihak yang cakap, berobjek jelas, dan tidak melanggar ketertiban umum.

PP 35/2021 membagi perjanjian kerja menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“**PKWT**”) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“**PKWTT**”). PKWT hanya untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara atau musiman (Pasal 59 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (“**UU Cipta Kerja**”)) *jo.* Pasal 5 PP 35/2021), harus tertulis dalam bahasa Indonesia (Pasal 13 PP 35/2021), dan tidak boleh mensyaratkan masa percobaan (Pasal 58 ayat (1) PP 35/2021). Jika PKWT tidak memenuhi

syarat formal atau digunakan untuk pekerjaan tetap, maka demi hukum menjadi PKWTT (Pasal 59 ayat (3) UU Cipta Kerja).

Perjanjian kerja tidak serta merta dapat diubah atau diakhiri sepihak, melainkan harus melalui kesepakatan bersama (Khairani, 2021). Kepastian hukum dari perjanjian tertulis berperan penting sebagai alat bukti utama jika terjadi perselisihan, sekaligus menjamin keseimbangan hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja dalam sistem ketenagakerjaan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pemutusan hubungan kerja (PHK) diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja yang mengakhiri hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha (Pasal 1 angka 15 PP 35/2021). PHK harus dilakukan secara adil, sesuai prosedur hukum, dan mengutamakan perlindungan hak pekerja. Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan (diubah UU Cipta Kerja) mewajibkan pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah untuk mengupayakan agar PHK sebisa mungkin dihindari (Muhamad Sadi dan Sobandi, 2020). Jika tidak dapat dihindari, pengusaha wajib memberitahukan alasan PHK kepada pekerja atau serikat pekerja (Pasal 151 ayat (2)), kecuali dalam kondisi tertentu seperti pengunduran diri, pensiun, atau meninggal dunia (Pasal 151A).

PHK dapat dilakukan oleh pekerja, pengusaha, demi hukum, atau melalui putusan pengadilan (Samun Ismaya, 2018). Pekerja dapat meminta PHK jika mengalami penganiayaan, upah tidak dibayar, atau mendapat perintah kerja yang melanggar hukum (Pasal 154A ayat (1) huruf g UU Ketenagakerjaan). Sementara itu, pengusaha dapat memutus hubungan kerja karena pelanggaran disiplin, dengan syarat telah diberikan tiga surat peringatan berturut-turut (Pasal 154A ayat (1) huruf k). Namun, PHK atas dasar diskriminasi dilarang (Pasal 153), dan jika dilakukan, PHK batal demi hukum (Pasal 153 ayat (2)). PHK juga terjadi demi hukum jika pekerja meninggal dunia, pensiun, atau perjanjian kerja berakhir (Pasal 61 ayat (1)).

Jika PHK menimbulkan perselisihan, penyelesaian dilakukan melalui mekanisme hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU PPHI”). Perselisihan meliputi perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan antar serikat pekerja (Pasal 2 UU PPHI), dengan tahapan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Selama proses ini, pengusaha wajib tetap membayar upah dan pekerja tetap bekerja (Pasal 157A ayat (1) UU Ketenagakerjaan).

PHK juga terkait perlindungan hukum pekerja. Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi perlindungan sosial, ekonomis, dan teknis (Mustari dan Muhammadong, 2021). Perlindungan ini menjamin martabat, penghasilan layak, dan keselamatan kerja. Hans Kelsen menekankan setiap pelanggaran hukum harus disertai sanksi melalui pertanggungjawaban individual, kolektif, berbasis kesalahan, atau mutlak (Hans Kelsen, 2018). Abdulkadir Muhammad menambahkan tanggung jawab hukum dapat terjadi karena kesengajaan, kelalaian, atau tanpa kesalahan, demi memberikan keadilan bagi pihak yang dirugikan (Abdulkadir Muhammad, 2010).

Dengan demikian, PHK bukan hanya pengakhiran hubungan kerja, melainkan proses hukum yang harus tunduk pada prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak pekerja melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pemisahan atau *Spin Off* pada Perseroan Terbatas sebagai alasan PHK

Pemisahan atau *spin off* dalam hukum perseroan adalah tindakan hukum memisahkan sebagian aset dan kewajiban ke satu atau lebih entitas baru tanpa membubarkan perusahaan asal (Pasal 135 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (“UU PT”)) (Muhammad Lazuardi Annas, Raihan Putri, 2023). *Black’s Law Dictionary* mendefinisikan *spin off* sebagai divestasi korporasi yang menjadikan satu divisi menjadi entitas mandiri dengan saham entitas baru didistribusikan kepada pemegang saham perusahaan induk (Bryan A. Garner). Menurut Gaughan, *spin off* bertujuan meningkatkan nilai pemegang saham melalui fokus pada bisnis inti (Gaughan, P. A., 2018).

UU PT membedakan pemisahan menjadi pemisahan penuh (*pure spin off*), di mana seluruh aset dan kewajiban dialihkan hingga perusahaan asal bubar (Pasal 137 ayat (1) UU PT), dan pemisahan sebagian (*partial spin off*), di mana hanya sebagian aset dialihkan sehingga perusahaan asal tetap ada (Pasal 137 ayat (2) UU PT). Akibat hukum pemisahan adalah beralihnya hak dan kewajiban secara otomatis (*ipso jure*) ke entitas penerima (Pasal 137 ayat (3)) (Khotibul Umam Dan Veri Antoni, 2017).

Mekanisme pemisahan mencakup penyusunan rancangan pemisahan oleh direksi, persetujuan RUPS dengan minimal $\frac{3}{4}$ suara, pengumuman melalui surat kabar nasional, serta pemberitahuan kepada karyawan (Pasal 127, 135, 136 UU PT). Kreditor berhak mengajukan keberatan dalam 14 hari setelah pengumuman; jika keberatan tidak terselesaikan, direksi wajib membawanya ke RUPS, bahkan kreditor berhak menggugat ke pengadilan negeri. Setelah seluruh prosedur terpenuhi, pemisahan wajib dilaporkan ke Menteri Hukum dan HAM untuk memperoleh pengesahan (Pasal 135-137 UU PT).

Pengesahan Menteri ini bersifat Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) (Pasal 1 angka 9 Undang-Undang No. 51 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara (“UU PTUN”) karena bersifat konkret, individual, final, dan menimbulkan akibat hukum. Sebagai KTUN, pengesahan ini dapat digugat ke PTUN jika merugikan pihak tertentu.

Selain aspek korporasi dan administrasi, pemisahan berdampak pada hubungan kerja. Pasal 126 ayat (1) UU PT mewajibkan pemisahan memperhatikan kepentingan pekerja. Apabila menyebabkan PHK, perusahaan wajib memenuhi hak pekerja seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai Pasal 156 PP 35/2021.

Dengan demikian, spin off bukan sekadar restrukturisasi internal, tetapi tindakan hukum kompleks yang melibatkan pemegang saham, kreditor, pekerja, dan negara, sehingga wajib mematuhi mekanisme hukum serta menjamin perlindungan hak seluruh pihak terkait.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan deskriptif analitis, yaitu suatu metode yang menelaah peraturan perundang-undangan, dokumen hukum, dan prinsip-prinsip hukum yang relevan untuk mengkaji permasalahan hukum terkait pemisahan perseroan (*spin off*) dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Soerjono Soekanto, 2018). Sumber data terdiri dari data primer berupa peraturan perundang-undangan berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan dan data sekunder berupa literatur, jurnal ilmiah, artikel, dan dokumen pendukung lainnya (Marzuki, P. M., 2016). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dengan mengkaji dokumen resmi, baik peraturan perundang-undangan maupun dokumen sekunder terkait (Ridwan, H. R., 2019), sedangkan analisis data dilakukan secara deduktif dengan menerapkan prinsip-prinsip hukum umum ke dalam kasus konkret untuk menghasilkan kesimpulan aplikatif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Perlindungan Hukum Pekerja Tetap Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pemisahan Perseroan (*Spin Off*) Yang Wajib Dipenuhi Perseroan ditinjau dari PP 35/2021 dan peraturan perundang-undangan yang relevan

Pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pemisahan perseroan (*spin off*) memiliki implikasi hukum yang penting terhadap status pekerja tetap, atau secara normatif dikenal sebagai pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Dalam konteks ini, pekerja tetap memiliki kedudukan hukum yang lebih kuat dibanding pekerja kontrak, karena

hubungan kerjanya tidak terikat jangka waktu tertentu dan hanya dapat diakhiri berdasarkan alasan-alasan sah sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, analisis terhadap keabsahan PHK akibat *spin off* harus didasarkan pada ketentuan hukum yang secara spesifik mengatur perlindungan terhadap pekerja tetap, khususnya dalam ketentuan Pasal 126 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UU PT) dan Pasal 154A ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja).

Pasal 126 UU PT menegaskan bahwa dalam proses penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perseroan, kepentingan karyawan harus diperhatikan. Ketentuan ini mengandung makna bahwa sah atau tidaknya tindakan *spin off* secara hukum bukan hanya dilihat dari terpenuhinya syarat formal seperti pengumuman, persetujuan rapat umum pemegang saham (RUPS), atau pelaporan ke Kementerian Hukum dan HAM, tetapi juga dari substansi perlindungan terhadap hak-hak pekerja, termasuk keberlanjutan hubungan kerja dan pemenuhan hak normatif pekerja tetap yang terdampak. *Spin off* yang mengabaikan kepentingan pekerja tetap dapat dinilai cacat secara hukum karena melanggar prinsip perlindungan pekerja yang diatur secara eksplisit dalam UU PT.

Selanjutnya, Pasal 154A ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah UU Cipta Kerja, menyebutkan bahwa PHK dapat dilakukan dalam hal terjadi penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan, dengan syarat: pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan baru, atau pengusaha baru tidak bersedia menerima pekerja. Norma ini menunjukkan bahwa *spin off* memang diakui sebagai salah satu alasan PHK, tetapi hanya sah jika memenuhi salah satu dari dua syarat alternatif tersebut. Jika kedua syarat tersebut tidak terpenuhi—artinya pekerja bersedia tetap bekerja dan pengusaha baru bersedia menerima pekerja—maka *spin off* tidak dapat dijadikan dasar PHK. Dalam konteks pekerja tetap, posisi ini semakin kuat karena hubungan kerjanya bersifat terus-menerus, sehingga pemutusan hubungan kerja tanpa alasan sah bertentangan dengan asas kepastian hukum dan perlindungan hukum.

Keterkaitan antara Pasal 126 UU PT dan Pasal 154A ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan membentuk relasi yang penting dalam mengukur keabsahan PHK akibat *spin off*. Di satu sisi, Pasal 126 UU PT mensyaratkan agar pemisahan perusahaan harus memperhatikan kepentingan pekerja tetap sebagai salah satu elemen penting yang dilindungi dalam restrukturisasi perusahaan. Di sisi lain, Pasal 154A ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan menetapkan syarat tegas bahwa PHK akibat *spin off* hanya sah jika pekerja tidak bersedia

melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha baru menolak menerima. Dengan demikian, PHK akibat *spin off* hanya dapat dilakukan jika pemenuhan kepentingan pekerja telah dipastikan sesuai Pasal 126 UU PT, dan salah satu syarat dalam Pasal 154A ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan terpenuhi. Jika salah satu syarat dalam Pasal 154A tidak terpenuhi, dan kepentingan pekerja tidak diperhatikan sebagaimana amanat Pasal 126 UU PT, maka PHK tersebut dapat dinyatakan tidak sah secara hukum.

Dalam praktik, kerap ditemukan bahwa *spin off* dilakukan tanpa pengalihan hubungan kerja secara eksplisit melalui perjanjian kerja baru. Pekerja tetap yang sebelumnya terikat dengan perusahaan asal tetap bekerja di perusahaan hasil *spin off*, menerima upah, dan melaksanakan tugas tanpa adanya dokumen formal yang memindahkan tanggung jawab hubungan kerja. Kondisi ini menimbulkan implikasi hukum bahwa hubungan kerja tetap berada di perusahaan asal, kecuali secara tegas dialihkan melalui perjanjian sah. Pasal 61 ayat (3) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa dalam pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja tetap harus dihormati oleh pengusaha baru kecuali diperjanjikan lain secara tertulis tanpa mengurangi hak-hak pekerja. Oleh karena itu, tanpa adanya kesepakatan tertulis yang mengalihkan hubungan kerja ke perusahaan baru, tanggung jawab hubungan kerja tetap melekat pada perusahaan asal.

Jika *spin off* kemudian dijadikan dasar PHK bertahun-tahun setelah proses pemisahan, tanpa adanya pengalihan hubungan kerja yang sah, tindakan tersebut dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap prinsip kepastian hukum. Sepanjang pekerja tetap melaksanakan tugas dan perusahaan asal tetap membayarkan upah, hubungan kerja dianggap terus berlangsung. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan *spin off* yang telah berlangsung lama tanpa ada kesepakatan alih kerja tidak hanya melanggar asas kepastian hukum, tetapi juga asas perlindungan hukum pekerja tetap. Dalam posisi ini, PHK menjadi tidak sah karena alasan dasarnya tidak terpenuhi sebagaimana syarat alternatif dalam Pasal 154A ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan.

Apabila PHK akibat *spin off* tetap dilakukan, perusahaan memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja tetap sesuai ketentuan Pasal 40 dan Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Hak-hak tersebut mencakup uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Pasal 40 ayat (2) PP 35/2021 mengatur lebih lanjut bahwa pekerja dengan masa kerja tertentu berhak atas satuan bulan upah sebagai uang pesangon, sedangkan Pasal 40 ayat (3) PP 35/2021 menetapkan bahwa pekerja dengan masa kerja tertentu berhak atas satuan bulan upah sebagai uang penghargaan masa kerja. Selain itu, pekerja juga

berhak atas uang penggantian hak, yang mencakup cuti tahunan yang belum diambil, biaya kepulangan, dan hak-hak lain yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.

Kepastian pemenuhan hak-hak ini menjadi penting mengingat sifat PKWTT yang memberikan perlindungan lebih kuat dibandingkan PKWT. Hubungan kerja PKWTT hanya dapat berakhir berdasarkan alasan-alasan sah dalam undang-undang. Oleh karena itu, apabila PHK dilakukan tanpa alasan sah, atau prosedur tidak ditempuh secara benar, pengusaha tetap berkewajiban memenuhi seluruh hak finansial pekerja tetap sebagaimana diatur dalam PP 35/2021. Lebih jauh, pengusaha juga dapat dikenakan sanksi administratif sebagaimana diatur dalam Pasal 61 PP 35/2021, yang meliputi teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, hingga pembekuan kegiatan usaha.

Dengan demikian, PHK akibat *spin off* hanya sah jika memenuhi syarat alternatif dalam Pasal 154A ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan, yaitu pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha baru menolak menerima, serta dilakukan dengan tetap memperhatikan kepentingan pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 126 UU PT. Tanpa memenuhi syarat ini, PHK tidak memiliki dasar hukum yang sah. Jika PHK tetap dilakukan, perusahaan berkewajiban memenuhi seluruh hak pekerja tetap, baik hak finansial berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, maupun perlindungan jangka panjang melalui jaminan sosial ketenagakerjaan. Analisis ini menegaskan bahwa *spin off* tidak dapat digunakan sebagai dalih untuk melemahkan perlindungan hukum pekerja tetap yang telah dijamin dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Analisis Langkah Hukum yang Dapat Dilakukan Pekerja Tetap Yang di PHK Akibat Pemisahan Perseroan (*Spin Off*) agar Kesejahteraannya Tetap Terpenuhi Ditinjau Dari PP 35/2021

Pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja tetap atau pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) akibat pemisahan perseroan (*spin off*) harus ditempuh melalui prosedur hukum yang sah. PP 35/2021 sebagai aturan pelaksana UU Cipta Kerja menegaskan hak pekerja PKWTT dalam PHK, termasuk hak atas uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak (Pasal 40–41). Namun, pemenuhan hak ini memerlukan upaya hukum berjenjang jika pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya.

Langkah awal penyelesaian dimulai melalui perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja sebagaimana diamanatkan Pasal 3 ayat (1) UU PPHI. Jika dalam 30 hari perundingan tidak tercapai kesepakatan, pekerja berhak mencatatkan perselisihan ke Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) (Pasal 4 ayat (1) UU PPHI). Dasar transisi ke mekanisme ini ditegaskan Pasal 39

ayat (3) PP 35/2021 yang menyatakan bahwa jika bipartit gagal, penyelesaian selanjutnya dilakukan melalui mekanisme perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, yakni UU PPHI. Dengan kata lain, PP 35/2021 membuka jalur ke UU PPHI sebagai aturan prosedural lanjutan.

Setelah tercatat, penyelesaian dilanjutkan melalui mediasi (tripartit) yang difasilitasi Disnaker (Pasal 8 UU PPHI). Mediator akan memanggil kedua pihak secara patut dan layak. Sesuai Pasal 13 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, mediator berwenang memanggil hingga 3 (tiga) kali. Jika pengusaha tetap tidak hadir, mediator menyatakan mediasi gagal dan menerbitkan anjuran tertulis (Pasal 13 ayat (2) UU PPHI). Jika anjuran tertulis ditolak atau diabaikan, pekerja dapat melanjutkan ke litigasi.

Langkah berikutnya adalah mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) (Pasal 5 UU PPHI) untuk meminta pembatalan PHK atau pemenuhan hak sesuai Pasal 40–41 PP 35/2021. Gugatan wajib diajukan maksimal 90 hari sejak anjuran tertulis ditolak. Jika PHI memutuskan PHK sah tetapi tidak memenuhi hak pekerja, masih tersedia kasasi ke Mahkamah Agung dalam 14 hari kerja setelah putusan diterima (Pasal 114 UU PPHI).

Selain mekanisme hubungan industrial, pekerja dapat menempuh upaya hukum administratif berupa keberatan atau gugatan pembatalan Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) terkait pengesahan *spin off* oleh Menteri Hukum dan HAM. Penting ditegaskan bahwa PP 35/2021 tidak mengatur pembatalan KTUN; upaya administratif ini diatur dalam UU PTUN. Pengesahan *spin off* merupakan KTUN (Pasal 1 angka 9 UU PTUN) yang dapat digugat ke PTUN jika cacat hukum, misalnya melanggar Pasal 126 ayat (1) UU PT yang mewajibkan pemisahan memperhatikan kepentingan karyawan.

Upaya administratif ini dapat dilakukan paralel sejak gugatan ke PHI didaftarkan, memperkuat posisi pekerja di dua forum hukum: PHI untuk hak ketenagakerjaan, dan PTUN untuk legalitas *spin off*. Dengan strategi ini, pekerja tetap memiliki jalur hukum yang berjenjang dan terpadu untuk memperjuangkan haknya. Dengan demikian, pekerja dapat menempuh langkah berurutan: bipartit, mediasi (dengan pemanggilan 3 kali), gugatan ke PHI, kasasi, dan upaya administratif paralel pembatalan KTUN. Mekanisme ini memastikan perlindungan hak pekerja PKWTT sesuai PP 35/2021, UU PPHI, dan membuka ruang koreksi administratif jika *spin off* melanggar prinsip perlindungan karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

PHK terhadap pekerja tetap (PKWTT) akibat pemisahan perseroan (*spin off*) hanya sah jika memenuhi ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan dan Pasal 126 UU PT, yaitu apabila pekerja menolak melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha baru menolak menerima pekerja, sedangkan dalam kasus penelitian, pekerja tetap bersedia bekerja dan tidak ada pengalihan hubungan kerja yang sah, sehingga PHK oleh perusahaan asal tidak memiliki dasar hukum yang sah dan melanggar prinsip perlindungan pekerja; oleh karena itu, pekerja berhak menempuh langkah hukum berjenjang mulai dari bipartit, mediasi, litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial, hingga upaya administratif berupa permohonan pembatalan pengesahan *spin off* secara paralel untuk memastikan perlindungan haknya. Berdasarkan kesimpulan ini, disarankan agar perusahaan lebih transparan dan taat prosedur dalam restrukturisasi agar tidak mengabaikan hak pekerja, serta bagi pekerja penting untuk didampingi secara hukum dalam setiap tahapan penyelesaian perselisihan; untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengkaji efektivitas pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan potensi interaksi antara sengketa administrasi dan hubungan industrial dalam konteks restrukturisasi perusahaan.

6. DAFTAR REFERENSI

Buku

- Abdul Khakim, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, Jakarta, PT Citra Aditya Bakti, 2017.
- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2010.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2017.
- Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary*, Thomson Business, St. Paul, USA, 2009.
- Devi Rahayu, Mishbahul Munir, dan Azizah, *Hukum Ketenagakerjaan: Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law*, Malang, Setara Press, 2021.
- Gaughan, P. A., *Mergers, Acquisitions, and Corporate Restructurings*. Wiley, 2018.
- Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni: Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif*, Bandung, Nusa Media, 2018.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuahan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Djambatan, 2001.
- Khairani, *Pengantar Hukum Perburuahan dan Ketenagakerjaan*, Depok, Rajagrafindo Persada, 2021.
- Khotibul Umam Dan Veri Antoni, *Corporate Action Pembentukan Bank Syariah (Akuisisi, Konversi, dan Spin-Off)*, Jakarta, Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2017.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Rajawali Pers, 2016.

- Marzuki, P. M., *Penelitian Hukum: Konsep Dasar dan Metodologi*, Jakarta, Kencana, 2016.
- Muhamad Sadi dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta, Kencana, 2020.
- Mustari, Muhammadong, *Pekerja Perempuan Dalam Perspektif HAM, UU, dan Hukum Islam*, Sulawesi Selatan, Pusaka Almaila, 2021.
- Ridwan, H. R., *Metodologi Penelitian Hukum: Pendekatan Normatif dan Empiris*. Bandung, Refika Aditama, 2019.
- Samun Ismaya, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Suluh Media, 2018.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta, Rajawali Pers, 2018.
- Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Depok Rajawali Pers, 2019.
- Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas*, Jakarta, Sinar Grafika, 2020.
- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Jakarta, Kencana Prenadamedia Group, 2019.
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Rajawali Pers, 2016.

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Sumber Lainnya (Jurnal dan Artikel)

- Dhoni Yusra, “Legal Opini dan Analisa Pemberian Pesangon Pegawai Organik Rumah Sakit PELNI”, 2022, <<https://repository.ubharajaya.ac.id/12798/1/Penelitian%20mengenai%20Pembayaran%20Pesangon.pdf>>, [diakses pada 30/10/2024].
- Eugina Keitha Fortuna Sara Usyana, Akibat Hukum PT Andalan Anak Bangsa (KPSG) Atas Pelanggaran Hak Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Dikenakan PHK Sebelum Berakhirnya Masa Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Bandung, Universitas Padjadjaran, 2024.
- Idham Anhari, “Demo di Depan Kantor Erick Thohir, Mantan Karyawan Korban PHK Bantah PT Pelni”, 2024, <<https://rmol.id/nusantara/read/2024/04/03/615536/demo-di-depan-kantor-erick-thohir-mantan-karyawan-korban-phk-bantah-pt-pelni>>, [diakses pada 21/05/2024].
- Muhammad Lazuardi Annas, Raihan Putri, “Efisiensi Peraturan Mengenai Wajibnya Spin Off Pada Unit Usaha Syariah di Indonesia Menurut Perspektif Dallil Masalah Mursalah”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 9, No.02, 2023.

Nur Hayati, “PHK Sepihak, Karyawan Demo Kantor BUMN dan Kantor Pusat PT. PELNI”, 2024, <<https://persindonesia.com/2024/04/03/phk-sepihak-karyawan-demo-kantor-bumn-dan-kantor-pusat-pt-pelni/>>, [diakses pada 01/09/2024].