

Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Viral Negatif Pekerja dalam Perspektif Hukum di Indonesia

Oleh:

Farida Dwi Kurnia Ermayanti

Dr. Noor Fatimah Mediawati, S.H., M.H.

Progam Studi Hukum

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2026



Pendahuluan

- Perkembangan media sosial menyebabkan meningkatnya fenomena viral negatif yang melibatkan pekerja dan berdampak pada hubungan kerja
- Beberapa perusahaan menjadikan viral negatif sebagai alasan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi menjaga reputasi perusahaan
- PP Nomor 35 Tahun 2021 tidak mengatur secara eksplisit viral negatif sebagai alasan sah PHK sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai dasar hukum PHK akibat viral negatif
- Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis keabsahan PHK akibat viral negatif berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 dan Pasal 1320 KUH Perdata.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah :

Keabsahan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja akibat viral negatif di media sosial dalam perspektif hukum di Indonesia

Pertanyaan Penelitian:

1. Apakah PHK karena viral negatif di media sosial (di luar jam kerja) dapat dikategorikan sebagai pelanggaran bersifat mendesak dalam PP 35/2021?
2. Kategorisasi PHK karena viral negatif di media sosial dalam pasal 1320 KUH Perdata

Metode Penelitian

Jenis Penelitian : Yuridis normatif

Pendekatan : perundang-undangan dan konseptual

Bahan Hukum Primer :

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.
- Pasal 1320 KUH Perdata tentang syarat sahnya suatu perjanjian

Bahan Hukum Sekunder :

Artikel dan jurnal ilmiah, penelitian terdahulu, serta berita yang relevan dengan permasalahan PHK akibat viral negatif.

Penafsiran Hukum : Penafsiran Sistematis.

Hasil dan Pembahasan

A. Viral Negatif sebagai Pelanggaran Bersifat Mendesak dalam PP 35/2021

- PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur alasan PHK, namun tidak mencantumkan viral negatif sebagai pelanggaran bersifat mendesak
- Viral negatif tidak secara otomatis menunjukkan adanya pelanggaran hukum yang dapat dijadikan dasar PHK
- PHK hanya dapat dilakukan apabila terdapat pembuktian mengenai:
 1. Pelanggaran hukum
 2. Pelanggaran kewajiban kerja
 3. Hubungan kausal dengan kerugian perusahaan
- Tanpa pembuktian tersebut, viral negatif tidak memenuhi unsur pelanggaran bersifat mendesak.

Hasil dan Pembahasan

B. Analisis PHK Berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata

- Pasal 1320 KUH Perdata mensyaratkan adanya sebab yang halal sebagai syarat sah suatu perjanjian
- Viral negatif tidak secara otomatis memenuhi unsur **sebab yang halal** sebagai dasar melakukan PHK
- Dalam penelitian ini, **sebab yang halal** dianalisis melalui adanya:
 1. Pelanggaran kewajiban kerja
 2. Pelanggaran peraturan perusahaan, atau
 3. Perbuatan melawan hukum yang dapat dibuktikan
- Tanpa dasar hukum tersebut, PHK akibat viral negatif berpotensi dinyatakan tidak sah.

Temuan Penting Penelitian

- Viral negatif tidak secara otomatis dapat dijadikan dasar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut PP Nomor 35 Tahun 2021
- Keabsahan PHK harus didasarkan pada pembuktian objektif, yaitu adanya pelanggaran hukum, pelanggaran kewajiban kerja, atau kerugian nyata yang ditimbulkan terhadap perusahaan
- PHK yang hanya didasarkan pada viral negatif tanpa dasar hukum yang jelas berpotensi tidak memenuhi unsur "**sebab yang halal**" sebagaimana Pasal 1320 KUH Perdata
- Viral negatif merupakan fenomena sosial yang memerlukan pembuktian hukum sebelum dapat dijadikan dasar PHK

Manfaat Penelitian

- Memberikan pemahaman mengenai keabsahan PHK akibat viral negatif berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 dan Pasal 1320 KUH Perdata
- Memberikan masukan bagi pekerja mengenai perlindungan hukum terhadap PHK yang tidak didasarkan pada alasan yang sah
- Menjadi bahan kajian bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan terkait fenomena viral negatif di era digital

Referensi

- [1] C. I. TV, 'Video CNN Indonesia - VIDEO: Heboh Tumbler Penumpang KRL Hilang'. Accessed: Dec. 12, 2025. [Online]. Available: <https://www.cnnindonesia.com/tv/20251128112434-400-1300408/video-heboh-tumbler-penumpang-krl-hilang>
- [2] M. Hermiza, 'Fenomena boikot massal (cancel culture) di media sosial', *J. Ris. Indragiri*, vol. 1, no. 3, pp. 174–181, 2022.
- [3] M. B. Altamira and S. G. Movementi, 'Fenomena Cancel Culture Di Indonesia: Sebuah Tinjauan Literatur', *J. Vokasi Indones.*, vol. 10, no. 1, p. 5, 2023.
- [4] M. T. Multazam, N. F. Mediawati, and S. B. Purwaningsih, 'Buku Ajar Hukum Perusahaan', *Umsida Press*, pp. 202–202, Mar. 2023, doi: 10.21070/978-623-464-061-8.
- [5] C. S. Zumhas, 'Studi Eksplorasi Pengalaman Pekerja Generasi Z Terkait Phk Massal', *JMBI UNSRAT J. Ilm. Manaj. Bisnis Dan Inov. Univ. Sam Ratulangi*, vol. 11, no. 1, pp. 271–295, 2024.
- [6] D. A. Puannandini, F. P. Y. Minanda, N. I. Az-Zahra, and W. M. Aghnia, 'KEBEBASAN BEREKSPRESI MELALUI KARYA DI INDONESIA: STUDI KASUS BAND SUKATANI', *J. Media Akad. JMA*, vol. 3, no. 7, 2025.
- [7] R. Y. Helenanto, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dalam Rangka Mempertahankan Kelangsungan Dunia Usaha Dikaitkan dengan Investasi di Indonesia', 2023.
- [8] M. H. Basier, 'DISHARMONISASI KETENTUAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021', 2024.
- [9] M. A. Maulana, 'ANALISIS YURIDIS AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN TERHADAP PEMENUHAN HAK-HAK NORMATIF PEKERJA (Studi Putusan No.24/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Bdg)', undergraduate, Universitas Islam Sultan Agung, 2025. Accessed: Feb. 16, 2026. [Online]. Available: <https://repository.unissula.ac.id/44605/>
- [10] B. HUTAHAYAN, 'Perlindungan Hukum Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Tenaga Kerja Pada Perusahaan Pailit', 2024.
- [11] D. HERMANSYAH, 'ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN KONTRAK DALAM HAL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK BERBASIS KEADILAN SOSIAL (Studi Kasus Phk di Wilayah Jawa Tengah)', 2024.
- [12] M. B. Basofi and I. Fatmawati, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja', *Prof. J. Komun. Dan Adm. Publik*, vol. 10, no. 1, pp. 77–86, 2023.

Referensi

- [13] S. K. A. Gunawan and G. Lie, 'An Analysis of Unilateral Termination of Employment by Employers under Indonesia's Manpower Law: Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh Pengusaha Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia', *Acad. Open*, vol. 10, no. 2, p. 10.21070/acopen.10.2025.12931-10.21070/acopen.10.2025.12931, Nov. 2025, doi: 10.21070/acopen.10.2025.12931.
- [14] N. K. D. P. Mahalini and P. E. D. Antari, 'Kepastian Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Pelanggaran Bersifat Mendesak: (Studi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003)', *Vidhisastya J. Leg.*, vol. 1, no. 1, pp. 37–58, Jan. 2024.
- [15] M. Mustakim, 'PHK Pekerja/Buruh di Indonesia Berdasarkan Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021', *Yurispruden J. Fak. Huk. Univ. Islam Malang*, vol. 8, no. 1, pp. 36–58, 2025, doi: 10.33474/yur.v8i1.22219.
- [16] M. Marlinah, 'Urgensi Asas Proporsionalitas Dalam Perjanjian Kerja Profesional Guna Mewujudkan Keadilan', PhD Thesis, Doktor Ilmu Hukum, 2024. Accessed: Feb. 16, 2026. [Online]. Available: <https://repository.unja.ac.id/61767/>
- [17] M. V. Suzana and M. D. Ambarwati, 'Akibat Hukum Bagi Pekerja yang Melanggar Kewajiban Employee Branding Dalam Hubungan Kerja', *Media Huk. Indones. MHI*, vol. 2, no. 4, Dec. 2024, Accessed: Feb. 16, 2026. [Online]. Available: <https://www.ojs.daarulhuda.or.id/index.php/MHI/article/view/1048>
- [18] Admin, 'Viral-Based Justice: Jangan Asal Pecat Karyawan', *Media Justitia*. Accessed: Feb. 16, 2026. [Online]. Available: <https://www.mediajustitia.com/edukasi-hukum/viral-based-justice-jangan-asal-pecat-karyawan/>
- [19] adminbpl, 'Mengukur Keputusan PHK Anita Tumbler yang Viral, Sudah Tepatkah?', *Konsultan Hukum Indonesia | BP Lawyers Corporate Law Firms di Jakarta*. Accessed: Feb. 16, 2026. [Online]. Available: <https://bplawyers.co.id/2025/12/10/mengukur-keputusan-phk-anita-tumbler-yang-viral-sudah-tepatkah/>
- [20] A. Marten and A. A. V. Nonga, 'Tinjauan Hukum Perdata terhadap Perjanjian Kerja: Hak dan Kewajiban Pekerja serta Pengusaha', *Media Huk. Indones. MHI*, vol. 4, no. 1, 2026, doi: 10.5281/zenodo.17812825.
- [21] 'KAJIAN HUKUM PENERAPAN PASAL 1320 KUHPERDATA DALAM KONTRAK ELEKTRONIK | Iustitia Omnibus: Jurnal Ilmu Hukum'. Accessed: Feb. 16, 2026. [Online]. Available: <https://jurnal-pasca.unla.ac.id/iustitiaomnibus/article/view/100>
- [22] A. B. Neesya, F. B. T. Sukmana, S. Aulia, V. Febriana, and N. Kusnadi, 'TINJAUAN YURIDIS TERHADAP SYARAT KEABSAHAN PERJANJIAN DALAM HUKUM KONTRAK INDONESIA', *Causa J. Huk. Dan Kewarganegaraan*, vol. 14, no. 9, pp. 31–40, Jun. 2025, doi: 10.6679/ynwg9575.
- [23] H. N. Laoly, 'Pemenuhan Hak Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia', PhD Thesis, Hukum Administrasi Negara, 2023. Accessed: Feb. 16, 2026. [Online]. Available: <https://repository.unja.ac.id/45685/>
- [24] U. A. SASONGKO, 'ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM HAK KARYAWAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) YANG MENDAPATKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN (STUDI PENELITIAN DI KOTA SEMARANG)', masters, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2025. Accessed: Feb. 16, 2026. [Online]. Available: <https://repository.unissula.ac.id/41304/>

