

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement.....	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article.....	5
Title page.....	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 21 No. 3 (2026): Agustus
DOI: 10.21070/ijler.v21i3.1716

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

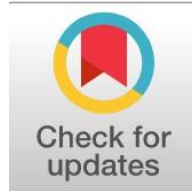
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Worker Negative Virality Lacks Lawful Cause for Employment Termination in Indonesia: Viral Negatif Pekerja Tidak Memenuhi Sebab Halal Pemutusan Hubungan Kerja

Farida Dwi Kurnia Ermayanti, faridadwika20@gmail.com

Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Noor Fatimah Mediawati, Fatimah@umsida.ac.id (*)

Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background: Social media growth has increased worker negative virality, which employers often use for termination of employment. **Specific Background:** Indonesian labor law does not explicitly regulate negative virality as a ground for dismissal, creating legal uncertainty when terminations rely solely on public pressure. **Knowledge Gap:** Prior studies focused on sociological or ethical aspects rather than normative legal analyses connecting Government Regulation Number 35 of 2021 and Article 1320 of the Indonesian Civil Code. **Aims:** This normative legal study analyzes the legality of termination of employment due to worker negative virality under Indonesian labor and civil contract law. **Results:** Examining Law Number 13 of 2003, Government Regulation Number 35 of 2021, Law Number 2 of 2004, and Article 1320 of the Civil Code reveals that negative virality is not automatically an urgent violation without proven misconduct and causal corporate loss. Furthermore, dismissal based solely on public opinion without proven legal or contractual violations fails the lawful cause requirement under Article 1320, rendering it potentially unlawful. **Novelty:** This research evaluates negative virality as a social fact tested against the lawful cause requirement in civil contract law. **Implications:** Employers must base dismissals on objective legal proof, while affected workers retain normative rights and dispute resolution access through the Industrial Relations Court.

Highlights:

- ♦ Social media public pressure does not automatically qualify as an urgent violation under Government Regulation Number 35 of 2021 without proven misconduct.
- ♦ Dismissing employees solely over online public opinion violates the valid agreement conditions in Article 1320 of the Civil Code.
- ♦ Unfairly dismissed employees retain normative rights alongside access to bipartite negotiations, mediation, and Industrial Relations Court litigation under Law Number 2 of 2004.

Keywords: Employment Termination, Negative Virality, Indonesian Labor Law, Lawful Cause, Civil Code Article 1320

Published date: 2026-07-25

I. Pendahuluan

Dalam konteks Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sebab tidak dapat dimaknai sekadar sebagai alasan faktual, melainkan harus merupakan alasan hukum (*juridische oorzaak*) yang bersumber dari norma hukum yang berlaku. Suatu tindakan PHK hanya dapat dibenarkan apabila didasarkan pada sebab hukum yang jelas, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara normatif. Opini publik yang terbentuk akibat viral negatif di media sosial tidak termasuk dalam kategori sebab hukum, karena tidak lahir dari norma hukum, melainkan dari persepsi sosial yang bersifat subjektif. Oleh karena itu, menjadikan viral negatif sebagai dasar PHK menimbulkan persoalan hukum, khususnya terkait keabsahan alasan PHK dalam sistem hukum ketenagakerjaan dan hukum perdata di Indonesia.[1] Viral negatif merupakan fenomena sosial yang berkembang seiring dengan pesatnya penggunaan media sosial.

Viral negatif dapat dipahami sebagai penyebaran konten secara cepat dan masif yang menimbulkan penilaian atau opini publik yang merugikan reputasi seseorang tanpa melalui proses klarifikasi atau pembuktian hukum yang memadai.[2] Dalam konteks hubungan kerja, viral negatif sering kali bersumber dari aktivitas pekerja di ruang digital, baik yang berkaitan maupun tidak berkaitan langsung dengan pelaksanaan kewajiban kerja. Dengan demikian, viral negatif pada dasarnya lebih mencerminkan persepsi publik daripada fakta hukum yang objektif.[3]

Dalam praktik ketenagakerjaan, viral negatif kerap dijadikan pertimbangan oleh perusahaan untuk menjatuhkan sanksi hingga melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja.[4] Beberapa kasus menunjukkan bahwa PHK dilakukan bukan karena terbukti pelanggaran kewajiban kerja atau penurunan kinerja, melainkan akibat tekanan opini publik yang muncul dari viral negatif di media sosial. Persoalan muncul saat perusahaan lebih mendengarkan publik daripada aturan main dalam undang-undang. Padahal, legitimasi PHK seharusnya bertumpu pada pembuktian fakta objektif, bukan sekadar respons terhadap kegaduhan publik di internet.

Penggunaan viral negatif sebagai dasar PHK berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja. Viralitas suatu peristiwa tidak serta-merta dapat dikategorikan sebagai pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Hal ini disebabkan karena viral negatif umumnya bersumber dari opini publik yang bersifat subjektif dan belum tentu menunjukkan adanya kesalahan hukum atau kerugian nyata bagi perusahaan. Oleh karena itu, menjadikan viral negatif sebagai dasar PHK tanpa pembuktian yang jelas berpotensi bertentangan dengan asas kepastian hukum dan prinsip perlindungan terhadap hak-hak pekerja.[5], [6]

Fenomena viral negatif menjadi semakin relevan seiring dengan tingginya penggunaan media sosial di Indonesia. Aktivitas pekerja di ruang digital membuka peluang terjadinya konflik antara kepentingan perusahaan dalam menjaga reputasi dan hak pekerja atas kebebasan berekspresi. Namun demikian, hingga saat ini belum terdapat batasan hukum yang tegas mengenai sejauh mana reputasi digital pekerja dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan dalam hubungan kerja, khususnya yang berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja.[7]

Dalam hubungan kerja, pekerja pada dasarnya tetap memiliki hak keperdataan sebagai individu. Aktivitas pekerja di luar jam kerja termasuk dalam ranah privat sepanjang tidak berkaitan langsung dengan pelaksanaan kewajiban kerja, pelanggaran hukum, atau menimbulkan kerugian nyata bagi perusahaan. Oleh karena itu, penilaian perusahaan terhadap perilaku pekerja harus dilakukan secara proporsional dan tidak dapat menjangkau kehidupan pribadi pekerja tanpa dasar hukum yang jelas. Prinsip ini menjadi penting dalam menilai keabsahan PHK akibat viral negatif yang terjadi di luar pelaksanaan pekerjaan.

Selain ditinjau dari perspektif hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja juga merupakan hubungan hukum perdata yang lahir dari perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, keabsahan PHK akibat viral negatif tidak hanya diuji berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021,[8] tetapi juga harus diuji berdasarkan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya terkait unsur sebab yang halal. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa viral negatif yang tidak disertai dengan pelanggaran kewajiban kerja atau ketentuan peraturan perusahaan berpotensi tidak memenuhi unsur sebab yang halal sebagai dasar sah Pemutusan Hubungan Kerja.[9], [10]

Penelitian terdahulu pada umumnya membahas hubungan antara media sosial dan dunia kerja dari perspektif sosiologis maupun etika profesi, serta penelitian mengenai PHK yang lebih menitikberatkan pada pelanggaran kontrak kerja dan efisiensi perusahaan. Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji viral negatif pekerja sebagai dasar PHK melalui pendekatan normatif, khususnya dengan mengaitkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, masih sangat terbatas. Dengan demikian, terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. [11], [12]

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengujian viral negatif bukan sebagai kategori pelanggaran hukum, melainkan sebagai fakta sosial yang harus dinilai berdasarkan syarat sah perjanjian kerja, khususnya unsur sebab yang halal dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Dengan pendekatan tersebut, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperjelas batasan hukum PHK akibat viral negatif serta memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja dan kepastian hukum bagi pengusaha dalam menghadapi risiko reputasi digital.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan menggunakan pendekatan hukum normatif untuk mengkaji keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat viral negatif pekerja serta memberikan rekomendasi perlindungan bagi pekerja, sekaligus pedoman bagi perusahaan menghadapi risiko digital. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan untuk menambah wawasan mengenai hukum ketenagakerjaan dengan memperhatikan pengaruh perkembangan

teknologi digital yang semakin nyata, diharapkan penelitian ini dapat membantu menciptakan keseimbangan antara kebebasan berekspresi dan tanggung jawab profesional dalam dunia kerja.

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

II. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif untuk mengkaji keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja akibat viral negatif di media sosial dalam perspektif hukum di Indonesia. Penelitian ini menelaah norma hukum yang mengatur pemutusan hubungan kerja serta ketentuan hukum perdata mengenai perjanjian kerja, sehingga memberikan gambaran yuridis mengenai sah atau tidaknya PHK yang dilakukan akibat fenomena viral negatif pekerja di media sosial. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- a) Pendekatan perundang-undangan, untuk mengkaji ketentuan hukum yang mengatur pemutusan hubungan kerja dan perjanjian kerja, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya Pasal 1320 KUH Perdata mengenai syarat sahnya perjanjian.
- b) Pendekatan konseptual, untuk memahami konsep, pelanggaran bersifat mendesak, perjanjian kerja, serta prinsip-prinsip hukum kontrak seperti itikad baik dan proporsionalitas dalam hubungan kerja.

Data penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer diperoleh dari peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan hukum perdata yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja. Sementara itu, bahan hukum sekunder bersumber dari buku-buku hukum, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta artikel hukum yang relevan dengan permasalahan penelitian

III. Hasil dan Pembahasan

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

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan tindakan hukum yang berdampak besar terhadap keberlangsungan hidup pekerja, sehingga pelaksanaannya harus didasarkan pada alasan yang sah dan jelas. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, PHK tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang oleh pengusaha, melainkan harus memenuhi ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya. Salah satu peraturan penting yang mengatur alasan PHK adalah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang secara limitatif menetapkan kondisi-kondisi tertentu yang dapat dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja.[13]

Salah satu alasan PHK yang diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 adalah adanya pelanggaran bersifat mendesak yang dilakukan oleh pekerja. Pelanggaran bersifat mendesak pada dasarnya merujuk pada perbuatan pekerja yang secara nyata bertentangan dengan hukum, kesusilaan, atau kewajiban kerja, seperti penipuan, pencurian, penganiayaan, atau perbuatan lain yang merugikan pengusaha secara langsung.[14], [15] Pengaturan ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan menempatkan pelanggaran bersifat mendesak sebagai alasan yang serius dan harus dibuktikan secara objektif.

Namun, PP Nomor 35 Tahun 2021 tidak secara eksplisit mengatur perilaku pekerja di media sosial yang menjadi viral negatif sebagai bentuk pelanggaran bersifat mendesak. Sehingga, peristiwa viral negatif tidak dapat langsung dipersamakan dengan pelanggaran mendesak karena tidak termasuk dalam kategori perbuatan yang dirumuskan secara limitatif dalam ketentuan tersebut. Ketidakjelasan pengaturan ini menimbulkan persoalan hukum mengenai apakah viral negatif memenuhi kualifikasi pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana dimaksud dalam PP Nomor 35 Tahun 2021.

Dalam praktik hubungan industrial, kondisi viral negatif sering dijadikan pertimbangan oleh pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja guna menjaga kepentingan perusahaan. Akan tetapi, penggunaan alasan tersebut harus tetap diuji berdasarkan hukum ketenagakerjaan. Viral negatif pada dasarnya belum tentu menunjukkan adanya pelanggaran kewajiban kerja maupun pelanggaran hukum yang dapat dibuktikan secara objektif. Oleh sebab itu, menjadikan viralitas sebagai dasar PHK tanpa pembuktian unsur pelanggaran berpotensi bertentangan dengan asas kepastian hukum dan perlindungan pekerja. Dalam konteks PP Nomor 35 Tahun 2021, viral negatif tidak dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran bersifat mendesak apabila tidak memenuhi unsur perbuatan konkret, kesalahan yang terbukti, serta hubungan kausal dengan kerugian perusahaan.[16], [17]

Salah satu contoh kasus Anita Tumbler yang menarik perhatian publik cukup besar, Anita diberhentikan setelah videonya viral di media sosial dan memicu reaksi luas dari masyarakat. Dalam kasus ini, alasan pemberhentian yang disampaikan

perusahaan lebih berfokus pada upaya menjaga reputasi perusahaan daripada pembuktian adanya pelanggaran kewajiban kontraktual oleh karyawan. Situasi ini menggambarkan bagaimana tekanan opini publik dapat memengaruhi keputusan pemberhentian kerja oleh perusahaan bahkan tanpa adanya dasar hukum yang memenuhi kriteria "pelanggaran berat" (pelanggaran mendesak) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Dalam kasus tersebut, keputusan untuk mengakhiri hubungan kerja tampaknya lebih didasari oleh dampak terhadap reputasi dibandingkan oleh bukti adanya pelanggaran yang memenuhi kriteria "pelanggaran berat" sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021. Oleh karena itu, perlu dianalisis sejauh mana karakteristik insiden negatif yang viral tersebut selaras dengan unsur-unsur pelanggaran berat sebagaimana didefinisikan dalam peraturan dimaksud.

Tabel 1. Analisis Kualifikasi PHK karena Viral Negatif dalam Perspektif PP Nomor 35 Tahun 2021

No	Unsur Pelanggaran Mendesak dalam PP 35/2021	Karakteristik Viral Negatif di Media Sosial	Analisis Yuridis
1	Perbuatan bersifat konkret dan dapat dibuktikan	Umumnya berbasis opini publik atau persepsi warganet	Tidak selalu memenuhi unsur objektif karena belum tentu ada pelanggaran nyata
2	Diatur secara tegas dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja	Tidak secara eksplisit disebut dalam PP 35/2021	Tidak dapat langsung dikualifikasikan sebagai pelanggaran mendesak
3	Menimbulkan kerugian nyata terhadap perusahaan	Kerugian seringkali bersifat reputasional dan belum tentu terukur	Harus dibuktikan adanya hubungan kausal antara tindakan pekerja dan kerugian perusahaan
4	Bersifat serius dan mengganggu hubungan kerja secara fundamental	Dapat terjadi di luar jam kerja dan ranah privat	Perlu diuji apakah memiliki relevansi langsung dengan kewajiban kerja

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dipahami bahwa tidak setiap peristiwa viral negatif di media sosial secara otomatis memenuhi unsur pelanggaran mendesak sebagaimana diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Unsur pelanggaran mendesak mensyaratkan adanya perbuatan yang konkret, dapat dibuktikan, serta secara nyata merugikan perusahaan. Sementara itu, viral negatif sering kali muncul dari persepsi publik yang belum tentu mencerminkan pelanggaran hukum atau pelanggaran terhadap kewajiban kerja. Sehingga, frasa "pelanggaran bersifat mendesak" dalam PP 35/2021 harus ditafsirkan sebagai perbuatan yang memiliki unsur kesalahan hukum (*rechtmatige daad*), bukan sekadar reaksi sosial masyarakat. Oleh karena itu viralitas tidak dapat menggantikan pembuktian pelanggaran. Selain itu, apabila viral negatif terjadi di luar jam kerja dan tidak berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas atau tanggung jawab pekerja, maka relevansinya terhadap hubungan kerja menjadi lemah.

Dalam kondisi tersebut, perlu dilakukan pengujian mengenai adanya hubungan kausal antara perbuatan pekerja dengan kerugian yang dialami perusahaan. Tanpa pembuktian yang jelas dan objektif, pengkategorian viral negatif sebagai pelanggaran mendesak berpotensi bertentangan dengan asas kepastian hukum dan asas proporsionalitas dalam hukum ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, perusahaan tidak dapat menjadikan reaksi masyarakat semata sebagai dasar pemutusan hubungan kerja tanpa dasar normatif yang tegas. Penafsiran terhadap ketentuan pelanggaran mendesak harus dilakukan secara hati-hati agar tidak mengabaikan perlindungan hukum bagi pekerja. Dengan demikian, perilaku pekerja yang berada di luar pelaksanaan pekerjaan pada prinsipnya termasuk dalam ranah privat pekerja sepanjang tidak memiliki keterkaitan langsung dengan kewajiban kerja maupun kepentingan perusahaan.

Dalam menafsirkan istilah "pelanggaran bersifat mendesak", pendekatan penafsiran sistematis dan gramatikal perlu digunakan. Secara sistematis, daftar pelanggaran dalam Pasal 52 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 menunjukkan bahwa perbuatan yang dimaksud memiliki karakter yang konkret, terukur, dan secara langsung merugikan perusahaan. Misalnya penipuan, pencurian, atau penganiayaan, yang semuanya memiliki unsur kesalahan yang dapat dibuktikan secara hukum. Sementara itu, viral negatif di media sosial sering kali hanya merupakan persepsi publik yang belum tentu didukung oleh fakta hukum yang objektif.

Selain itu, perlu dipertimbangkan prinsip proporsionalitas dalam hukum ketenagakerjaan. Prinsip ini menghendaki agar sanksi yang dijatuhkan sebanding dengan tingkat kesalahan yang dilakukan pekerja.^[16] Apabila pekerja melakukan perbuatan yang tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan dan dilakukan di luar jam kerja, maka menjatuhkan sanksi PHK sebagai bentuk hukuman tertinggi dapat dinilai tidak proporsional. Dalam konteks ini, perusahaan seharusnya terlebih dahulu mempertimbangkan bentuk pembinaan atau sanksi administratif yang lebih ringan sebelum menjatuhkan PHK.

Maka, perlindungan reputasi perusahaan tidak dapat dijadikan alasan absolut untuk menjatuhkan sanksi tertinggi apabila perbuatan pekerja tidak berkaitan langsung dengan pelaksanaan pekerjaannya. Kemudian, penting untuk membedakan

antara reputasi perusahaan yang terdampak secara nyata dan reputasi yang hanya didasarkan pada tekanan opini publik yang bersifat sementara. Tidak semua viral negatif menimbulkan kerugian konkret bagi perusahaan. Oleh karena itu, menjadikan viralitas sebagai parameter utama dalam menentukan PHK berpotensi menciptakan standar yang tidak pasti dan berubah-ubah sesuai dinamika media sosial. Dengan demikian, apabila tidak terdapat hubungan kausal yang jelas antara perbuatan pekerja dengan kerugian perusahaan, maka viral negatif tidak memenuhi unsur pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana dimaksud dalam PP Nomor 35 Tahun 2021.

Dalam praktik hubungan industrial, viral negatif sering kali dipersepsikan oleh pengusaha sebagai ancaman terhadap citra dan reputasi perusahaan. Tekanan publik yang muncul akibat viral negatif mendorong pengusaha untuk mengambil tindakan cepat, termasuk melakukan PHK terhadap pekerja yang bersangkutan. Akan tetapi, tidak semua perbuatan yang menjadi viral negatif memiliki keterkaitan langsung dengan pelaksanaan kewajiban kerja atau kepentingan perusahaan. Banyak kasus viral negatif terjadi di luar jam kerja dan bersifat pribadi, sehingga relevansinya dengan hubungan kerja patut dipertanyakan.

Agar viral negatif dapat dikategorikan sebagai pelanggaran bersifat mendesak, perbuatan yang dilakukan pekerja harus terlebih dahulu diuji apakah memenuhi unsur bertentangan dengan hukum atau kesusilaan. Dalam konteks bertentangan dengan hukum, viral negatif baru dapat dipertimbangkan sebagai pelanggaran apabila mengandung unsur pelanggaran hukum, seperti pencemaran nama baik, ujaran kebencian, atau perbuatan melawan hukum lainnya yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, misalnya Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE). Tanpa adanya pelanggaran hukum yang jelas dan dapat dibuktikan, viral negatif tidak dapat secara otomatis dikualifikasikan sebagai pelanggaran bersifat mendesak. Dengan demikian, sebelum adanya pembuktian pelanggaran hukum, perusahaan tidak dapat mendahului proses hukum dengan menjadikan reaksi publik sebagai dasar penghukuman terhadap pekerja.[17]

Selain itu, hukum ketenagakerjaan menganut prinsip perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang secara struktural berada dalam posisi lemah. Prinsip ini mengharuskan setiap tindakan PHK dilakukan secara objektif, proporsional, dan berdasarkan alasan yang sah. Apabila viral negatif dijadikan dasar PHK tanpa pembuktian pelanggaran hukum atau pelanggaran kewajiban kerja, maka tindakan tersebut berpotensi mengabaikan prinsip perlindungan pekerja dan menciptakan ketidakpastian hukum dalam hubungan industrial.

Penggunaan viral negatif sebagai dasar PHK juga berpotensi menimbulkan sengketa hubungan industrial. Pekerja dapat merasa dirugikan karena kehilangan pekerjaan bukan akibat kesalahan yang terbukti secara hukum, melainkan karena tekanan opini publik yang bersifat sementara dan subjektif. Di sisi lain, pengusaha juga menghadapi risiko hukum apabila PHK yang dilakukan dinilai tidak memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[18], [19]

Dengan demikian, berdasarkan ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021, viral negatif tidak dapat secara otomatis dikategorikan sebagai pelanggaran bersifat mendesak. Viral negatif hanya dapat dijadikan dasar PHK apabila terbukti mengandung unsur pelanggaran hukum atau melanggar ketentuan yang secara tegas diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Tanpa dasar tersebut, PHK yang dilakukan berpotensi tidak sah dan bertentangan dengan prinsip perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan.

B. Analisis Keabsahan PHK Akibat Viral Negatif Berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha biasanya merupakan hubungan hukum perdata yang tercipta dari suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang harus dilaksanakan dengan itikad baik. Jadi, setiap tindakan hukum yang berkaitan dengan berakhirnya hubungan kerja, termasuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), tidak hanya tunduk pada hukum ketenagakerjaan, tetapi juga harus memenuhi ketentuan hukum perdata. Dalam hal ini, Pasal 1320 KUH Perdata menjadi dasar untuk menilai keabsahan tindakan PHK.[20]

Viral negatif merupakan fenomena yang muncul dari opini dan penilaian masyarakat di media sosial, yang sering kali berkembang dengan cepat tanpa adanya klarifikasi fakta yang jelas. Oleh karena itu, viralitas tidak selalu mencerminkan kondisi atau kesalahan yang sebenarnya terjadi. Jika pengusaha menjadikan viral negatif sebagai alasan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa didukung oleh pelanggaran yang secara tegas diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, maka alasan tersebut bersifat subjektif dan lemah secara hukum. Viralitas di media sosial pada umumnya bersifat dinamis dan tidak selalu mencerminkan adanya pelanggaran hukum yang dapat dipertanggungjawabkan secara yuridis. Menjadikannya dasar pemecatan membuat nasib pekerja berada di ujung jari netizen, bukan pada kontrak kerja yang disepakati. Hal inilah yang membuat alasan tersebut cacat sebagai 'sebab yang halal' dalam perspektif hukum perdata. Sehingga, viral negatif tidak dapat dijadikan dasar hukum yang kuat dalam melakukan PHK.

Penggunaan viral negatif sebagai dasar PHK juga dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja. Pekerja berpotensi kehilangan pekerjaannya bukan karena kesalahan yang terbukti secara hukum, melainkan karena tekanan opini publik yang sifatnya sementara dan mudah berubah. Kondisi ini bertentangan dengan asas keadilan dan asas perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Akibatnya, posisi pekerja menjadi tidak aman karena kelangsungan pekerjaannya bergantung pada reaksi masyarakat, bukan pada ketentuan hukum.

Permasalahan utama dalam PHK akibat viral negatif terletak pada unsur sebab yang halal sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Dalam hubungan kerja, sebab yang halal seharusnya didasarkan pada alasan yang sah, seperti adanya pelanggaran kewajiban kerja atau perbuatan melawan hukum yang dapat dibuktikan secara objektif. Apabila PHK dilakukan hanya karena tekanan publik akibat viral negatif tanpa dasar hukum yang jelas, maka alasan tersebut tidak memenuhi unsur sebab yang halal. Oleh karena itu, PHK yang didasarkan pada Viral Negatif dapat dinilai tidak sah secara hukum perdata. Sebab yang halal tidak dapat didasarkan pada penilaian moral masyarakat semata, karena hubungan kerja hanya membatasi aspek profesional pekerja dan tidak mencakup kehidupan pribadinya sepanjang tidak mempengaruhi pelaksanaan

pekerjaan.[21], [22]

Dalam kasus PHK akibat viral negatif, unsur kesepakatan dan kecakapan para pihak pada umumnya telah terpenuhi sejak awal hubungan kerja berlangsung. Pekerja dan pengusaha secara sadar dan cakap telah mengikatkan diri dalam perjanjian kerja. Selain itu, objek perjanjian, yaitu pekerjaan yang diperjanjikan beserta hak dan kewajibannya, juga telah ditentukan secara jelas. Maka dari itu, permasalahan utama dalam PHK akibat viral negatif tidak terletak pada tiga unsur tersebut.

Permasalahan yang paling krusial terletak pada unsur sebab yang halal. Sebab yang halal berarti bahwa alasan dilakukannya suatu tindakan hukum harus didasarkan pada alasan yang sah, tidak bertentangan dengan hukum, kesusilaan, maupun ketertiban umum. Dalam konteks PHK, sebab yang halal harus merujuk pada alasan-alasan yang dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan. Apabila alasan PHK tidak memiliki dasar hukum yang jelas, maka unsur sebab yang halal patut dipertanyakan. Sebab dalam PHK bukan sekadar alasan faktual, tetapi harus merupakan alasan hukum (*juridische oorzaak*). Opini publik tidak termasuk kategori sebab hukum karena tidak berasal dari norma, melainkan persepsi sosial.[20]

Dalam hukum perdata, unsur sebab yang halal tidak hanya dipahami sebagai alasan terjadinya suatu perjanjian, tetapi juga berkaitan dengan tujuan dan dasar dilakukannya suatu tindakan hukum. Suatu sebab dikatakan halal apabila didasarkan pada norma hukum yang sah, rasional, serta tidak bertentangan dengan hukum, kesusilaan, dan ketertiban umum. Dalam konteks Pemutusan Hubungan Kerja, sebab yang halal seharusnya berasal dari pelanggaran kewajiban kerja atau perbuatan melawan hukum yang dapat dibuktikan secara objektif, bukan hanya karena adanya tekanan atau reaksi negatif dari publik di media sosial. Maka dari itu, alasan PHK harus memiliki dasar hukum yang jelas agar tidak merugikan pekerja secara sepihak.

Dalam doktrin hukum perdata, unsur sebab yang halal berkaitan erat dengan asas itikad baik (*good faith*) sebagaimana tercermin dalam Pasal 1338 KUH Perdata. Hubungan kerja tidak hanya didasarkan pada kesepakatan formal, tetapi juga harus dijalankan dengan itikad baik oleh kedua belah pihak. Apabila pengusaha melakukan PHK semata-mata untuk meredakan tekanan publik tanpa melakukan pemeriksaan internal yang objektif, maka tindakan tersebut dapat dipandang tidak mencerminkan itikad baik.

Selain itu, dalam hukum perjanjian dikenal pula asas kepastian hukum dan asas perlindungan terhadap pihak yang lemah. Dalam hubungan kerja, pekerja berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. Oleh karena itu, alasan pengakhiran hubungan kerja harus dirumuskan secara jelas dan dapat diprediksi sejak awal perjanjian dibuat. Jika viral negatif yang tidak diatur secara eksplisit dalam perjanjian kerja dijadikan alasan PHK, maka hal tersebut berpotensi melanggar asas kepastian hukum karena pekerja tidak memiliki pedoman yang jelas mengenai batasan perilaku yang dapat mengakibatkan pemberhentian.

Apabila PHK dilakukan tanpa adanya pelanggaran yang secara tegas diatur, maka dapat dikualifikasikan sebagai wanprestasi oleh pengusaha. Dalam konteks ini, pekerja berhak menuntut pemenuhan hak-haknya, termasuk kompensasi atau pemulihan hubungan kerja melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian, penerapan Pasal 1320 KUH Perdata dalam kasus PHK akibat viral negatif mempertegas bahwa alasan pemutusan hubungan kerja harus memiliki dasar hukum yang sah, jelas, dan tidak bertentangan dengan prinsip keadilan serta perlindungan pekerja.

PHK yang dilakukan semata-mata karena pekerja mengalami viral negatif di media sosial berpotensi tidak memenuhi unsur sebab yang halal. Viral negatif merupakan fenomena sosial yang bersifat subjektif dan tidak selalu mencerminkan adanya pelanggaran hukum atau pelanggaran kewajiban kerja.[22] Apabila perbuatan yang diviralkan tersebut tidak diatur sebagai pelanggaran dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, maka menjadikannya sebagai dasar PHK dapat dianggap bertentangan dengan asas keadilan. Dengan demikian, PHK yang didasarkan pada viral negatif berpotensi cacat secara hukum perdata.[23]

Selain itu, penggunaan Viral Negatif sebagai alasan PHK juga dapat bertentangan dengan asas kepastian hukum. Pekerja tidak memiliki kejelasan mengenai batasan perilaku apa saja yang dapat menyebabkan dirinya diberhentikan dari pekerjaan. Kondisi ini menempatkan pekerja pada posisi yang tidak aman karena keberlangsungan hubungan.

kerjanya bergantung pada opini publik yang tidak terkontrol. Dalam perspektif Pasal 1320 KUH Perdata, ketidakjelasan alasan PHK tersebut semakin memperkuat dugaan tidak terpenuhinya unsur sebab yang halal.

Apabila PHK dinyatakan tidak memenuhi unsur sebab yang halal, maka tindakan PHK tersebut dapat dianggap tidak sah dan berpotensi menimbulkan akibat hukum. Pekerja dapat menuntut pemulihan hak-haknya melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Di sisi lain, pengusaha juga berisiko menghadapi tuntutan hukum akibat melakukan PHK tanpa dasar yang sah. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan Pasal 1320 KUH Perdata memiliki peran penting dalam menilai keabsahan PHK akibat viral negatif.[11], [24] Dengan demikian, analisis PHK akibat viral negatif berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata menunjukkan bahwa alasan PHK tersebut tidak secara otomatis dapat dibenarkan secara hukum. Selama viral negatif tidak memenuhi kriteria sebab yang halal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berpotensi dinyatakan tidak sah.

Jadi, pengujian keabsahan PHK akibat viral negatif harus dilakukan secara objektif dan berbasis hukum. Selama viral negatif tidak memenuhi kriteria sebab yang halal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berpotensi dinyatakan tidak sah. Sebab yang halal mengandung makna bahwa alasan dilakukannya suatu tindakan hukum harus didasarkan pada dasar yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, maupun ketertiban umum.

Dalam konteks hubungan kerja, alasan PHK harus bersumber dari norma hukum yang jelas, seperti adanya pelanggaran kewajiban kerja, pelanggaran peraturan perusahaan, atau perbuatan melawan hukum yang dapat dibuktikan secara objektif. Maka, viral negatif yang hanya didasarkan pada reaksi atau tekanan opini publik di media sosial tidak serta-merta dapat dikualifikasikan sebagai sebab yang halal apabila tidak disertai dengan dasar normatif yang jelas. Dengan demikian, kepentingan perusahaan dalam menjaga reputasi memiliki batas pada wilayah profesional pekerja dan tidak dapat menjangkau ranah privat pekerja tanpa dasar hukum yang tegas.

C. Perlindungan Hukum dan Upaya Hukum bagi Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Viral Negatif

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan tindakan hukum yang secara langsung berdampak terhadap keberlangsungan pekerjaan serta pemenuhan hak-hak pekerja. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan Indonesia memberikan perlindungan kepada pekerja agar PHK tidak dilakukan secara sewenang-wenang. Perlindungan tersebut diwujudkan melalui pengaturan mengenai alasan yang sah untuk melakukan PHK, prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta jaminan pemenuhan hak-hak normatif pekerja setelah berakhirnya hubungan kerja. Dalam konteks PHK akibat viral negatif di media sosial, perlindungan hukum menjadi semakin penting karena viralitas suatu peristiwa belum tentu menunjukkan adanya pelanggaran hukum ataupun pelanggaran terhadap kewajiban kerja yang dilakukan oleh pekerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menempatkan PHK sebagai upaya terakhir (last resort) dalam hubungan kerja. Pengusaha tidak dapat melakukan PHK hanya berdasarkan asumsi, tekanan opini publik, ataupun pertimbangan reputasi perusahaan tanpa didukung adanya alasan yang dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama. Ketentuan tersebut kemudian dipertegas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur secara limitatif alasan-alasan yang dapat dijadikan dasar Pemutusan Hubungan Kerja beserta hak-hak yang wajib diberikan kepada pekerja.[4]

Apabila dikaitkan dengan fenomena viral negatif di media sosial, perlindungan hukum terhadap pekerja harus tetap mengedepankan asas kepastian hukum, asas proporsionalitas, dan asas keadilan. Viral negatif pada dasarnya merupakan fenomena sosial yang terbentuk dari persepsi masyarakat sehingga tidak selalu mencerminkan adanya pelanggaran hukum maupun pelanggaran terhadap kewajiban kerja. Oleh sebab itu, pengusaha tidak dapat menjadikan tekanan opini publik sebagai satu-satunya dasar untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa terlebih dahulu melakukan pemeriksaan secara objektif terhadap fakta yang sebenarnya terjadi. Pembuktian mengenai adanya kesalahan pekerja tetap menjadi tanggung jawab pengusaha sebagai pihak yang melakukan PHK. Dengan demikian, perlindungan terhadap reputasi perusahaan tidak dapat mengesampingkan hak pekerja untuk memperoleh kepastian hukum. [25]

Upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja terhadap PHK akibat viral negatif diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan wajib diawali melalui perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha guna mencapai kesepakatan secara musyawarah. Apabila perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, penyelesaian dapat dilanjutkan melalui mediasi atau konsiliasi dengan bantuan mediator hubungan industrial. Selanjutnya, apabila perselisihan tetap tidak terselesaikan, pekerja berhak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh putusan mengenai sah atau tidaknya Pemutusan Hubungan Kerja beserta pemenuhan hak-hak yang seharusnya diterima.

Dalam konteks PHK akibat viral negatif, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki fungsi yang sangat penting karena memberikan kesempatan kepada pekerja untuk membuktikan bahwa viralitas yang terjadi tidak berkaitan dengan pelanggaran kewajiban kerja ataupun pelanggaran hukum. Sebaliknya, pengusaha juga wajib membuktikan bahwa alasan PHK memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, penilaian mengenai sah atau tidaknya PHK dilakukan berdasarkan pembuktian hukum yang objektif, bukan berdasarkan tekanan masyarakat ataupun persepsi yang berkembang di media sosial.

Jika dalam proses penyelesaian perselisihan terbukti bahwa pekerja tidak melakukan pelanggaran sebagaimana dijadikan dasar oleh pengusaha, maka PHK tersebut berpotensi dinyatakan tidak sah karena tidak memenuhi alasan yang dibenarkan oleh hukum ketenagakerjaan maupun unsur sebab yang halal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Akibat hukumnya, pekerja berhak memperoleh pemenuhan hak-hak normatif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan pengusaha dapat dimintai pertanggungjawaban atas tindakan PHK yang dilakukan tanpa dasar hukum yang sah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa viral negatif tidak dapat menggantikan fungsi pembuktian dalam hukum, karena hubungan kerja pada dasarnya hanya dapat diakhiri berdasarkan alasan hukum yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan.

Maka dari itu, perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kasus PHK akibat viral negatif tidak hanya diwujudkan melalui pembatasan alasan-alasan PHK, tetapi juga melalui pemberian hak kepada pekerja untuk memperoleh penyelesaian sengketa secara adil sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Sebelum menjadikan viral negatif sebagai dasar Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha harus mampu membuktikan adanya pelanggaran hukum, pelanggaran kewajiban kerja, atau kerugian nyata yang ditimbulkan oleh pekerja terhadap perusahaan. Tanpa adanya pembuktian tersebut, PHK yang dilakukan berpotensi bertentangan dengan prinsip kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan industrial. Untuk memperjelas bentuk perlindungan hukum serta upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja apabila mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat viral negatif di media sosial, berikut disajikan analisis berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[26]

Tabel 2. Analisis Perlindungan Hukum dan Upaya Hukum Pekerja Akibat PHK karena Viral Negatif

No	Tahapan Perlindungan Hukum	Dasar Hukum	Analisis dalam Kasus Viral Negatif
1	PHK harus berdasarkan alasan yang sah	UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 6 Tahun 2023	Viral negatif bukan alasan PHK apabila tidak terdapat pelanggaran hukum atau kewajiban kerja
2	Hak pekerja setelah PHK	PP No. 35 Tahun 2021	Pekerja tetap berhak memperoleh hak normatif apabila PHK dilakukan sesuai ketentuan
3	Penyelesaian perselisihan	UU No. 2 Tahun 2004	Pekerja dapat menempuh bipartit, mediasi, hingga Pengadilan Hubungan Industrial apabila PHK diperselisihkan
4	Keabsahan alasan PHK	Pasal 1320 KUH Perdata	Viral negatif tidak memenuhi unsur sebab yang halal apabila hanya didasarkan pada opini publik tanpa dasar hukum

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dipahami bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia telah memberikan perlindungan hukum yang memadai terhadap pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Namun demikian, dalam kasus PHK akibat viral negatif, perlindungan tersebut hanya dapat terwujud apabila pengusaha tetap berpedoman pada alasan PHK yang sah serta menghormati mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, viral negatif tidak dapat dijadikan dasar PHK hanya berdasarkan tekanan opini publik tanpa adanya pembuktian mengenai pelanggaran hukum atau pelanggaran kewajiban kerja yang dilakukan oleh pekerja.

IV. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa viral negatif di media sosial bukan merupakan alasan hukum yang secara otomatis membenarkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena tidak memenuhi kualifikasi pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 serta tidak selalu memenuhi unsur sebab yang halal menurut Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Viral negatif pada dasarnya merupakan fenomena sosial yang lahir dari persepsi dan opini publik sehingga tidak dapat dipersamakan dengan pelanggaran hukum ataupun pelanggaran kewajiban kerja tanpa adanya pembuktian yang objektif. Oleh karena itu, pengusaha hanya dapat melakukan PHK apabila terdapat dasar hukum yang sah, pelanggaran yang dapat dibuktikan, serta hubungan kausal antara perbuatan pekerja dengan kerugian yang dialami perusahaan. Apabila PHK dilakukan semata-mata karena tekanan opini publik tanpa memenuhi ketentuan tersebut, maka PHK berpotensi dinyatakan tidak sah dan pekerja tetap berhak memperoleh perlindungan hukum melalui pemenuhan hak-hak normatif serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Maka dari itu, penelitian ini menegaskan bahwa penilaian terhadap keabsahan PHK akibat viral negatif harus dilakukan secara terpadu melalui perspektif hukum ketenagakerjaan dan hukum perdata, sehingga kepentingan perusahaan dalam menjaga reputasi tetap terlindungi tanpa mengabaikan prinsip kepastian hukum, proporsionalitas, keadilan, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT atas semua nikmat, bimbingan, dan anugerah-Nya, yang telah membantu dalam menyelesaikan karya tulis ini dengan baik. Penulis juga ingin mengungkapkan terima kasih kepada orang tua dan keluarga tercinta atas doa, dukungan, dan motivasi yang tiada henti, yang telah memungkinkan penulis untuk menyelesaikan karya tulis ini. Penulis juga ingin menyampaikan terima kasih kepada teman seperjuangan, yang telah memberikan bantuan, dan dukungan selama proses pembuatan karya ini. Penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat dalam bidang hukum ketenagakerjaan.

References

1. C. I. TV, "Video CNN Indonesia—VIDEO: Heboh tumbler penumpang KRL hilang," CNN Indonesia. [Online]. Available: <https://www.cnnindonesia.com/tv/20251128112434-400-1300408/video-heboh-tumbler-penumpang-krl->ISSN 2598-9928 (online), <https://ijler.umsida.ac.id>, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

hilang. Accessed: Dec. 12, 2025.

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*. Sidoarjo, Indonesia: Umsida Press, 2023, pp. 202–202, 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 thesis, Universitas Islam Sultan Agung, 2025. [Online]. Available: <https://repository.unissula.ac.id/44605/>. Accessed: Feb. 16, 2026.
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.
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, 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," Ph.D. dissertation, Doktor Ilmu Hukum, 2024. [Online]. Available: <https://repository.unja.ac.id/61767/>. Accessed: Feb. 16, 2026.
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. [Online]. Available: <https://www.ojs.daarulhuda.or.id/index.php/MHI/article/view/1048>. Accessed: Feb. 16, 2026.
18. Admin, "Viral-based justice: Jangan asal pecat karyawan," *Media Justitia*. [Online]. Available: <https://www.mediajustitia.com/edukasi-hukum/viral-based-justice-jangan-asal-pecat-karyawan/>. Accessed: Feb. 16, 2026.
19. adminbpl, "Mengukur keputusan PHK Anita Tumbler yang viral, sudah tepatkah?," *Konsultan Hukum Indonesia | BP Lawyers Corporate Law Firms di Jakarta*. [Online]. Available: <https://bplawyers.co.id/2025/12/10/mengukur-keputusan-phk-anita-tumbler-yang-viral-sudah-tepatkah/>. Accessed: Feb. 16, 2026.
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 KUHPperdata dalam kontrak elektronik," *Iustitia Omnibus: J. Ilmu Hukum*. [Online]. Available: <https://jurnal-pasca.unla.ac.id/iustitiaomnibus/article/view/100>. Accessed: Feb. 16, 2026.
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," Ph.D. dissertation, Hukum Administrasi Negara, 2023. [Online]. Available: <https://repository.unja.ac.id/45685/>. Accessed: Feb. 16, 2026.
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)," master's thesis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2025. [Online]. Available: <https://repository.unissula.ac.id/41304/>. Accessed: Feb. 16, 2026.
25. Y. B. Jemadur and M. D. Ambarwati, "Akibat hukum bagi pekerja yang tidak mematuhi employee branding perusahaan: Implikasi dan tantangan dalam lingkungan kerja," *J. Huk. Positum*, vol. 9, no. 2, pp. 236–249, Dec. 2024, doi: 10.35706/positum.v9i2.13016.
26. R. Bonang and G. Lie, "Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia," *Nusant. J. Ilmu Pengetah. Sos.*, vol. 12, no. 10, pp. 4273–4278, Dec. 2025, doi: 10.31604/jips.v12i10.2025.4280-4288.