



DILEMA HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DI PERBANKAN: ANALISIS PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN PERATURAN PERBANKAN

Didi Handono Syahputra

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Lira Amelia

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Nabilah Irwani

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Nesya Aulia

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Nikmah Dalimunthe

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Sandi Sipahutar

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Korespondensi penulis: didihandono7@gmail.com

Abstract. This study examines the legal dilemmas in Employment Termination (PHK) within the banking sector, arising from the tension between Labor Law and banking regulations. A normative analysis reveals that termination practices are often caught in a conflict between the principle of worker protection and the bank's obligation to comply with prudential principles and maintain its financial health. The most critical points of friction lie in termination due to efficiency measures, serious disciplinary violations, and the clash between banking secrecy and the evidentiary process in the Industrial Relations Court. It is concluded that the lack of harmonization guidelines creates legal uncertainty, necessitating more concrete regulatory synergy between labor authorities and the Financial Services Authority (OJK) to achieve certainty and fairness for all parties involved.

Keywords: Employment Termination, Labor Law, Banking Law, Legal Dilemma, Prudential Principle.

Abstrak. Penelitian ini mengkaji dilema hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di sektor perbankan, yang dilahirkan dari tarik-menarik antara UU Ketenagakerjaan dan peraturan perbankan. Analisis normatif mengungkap bahwa praktik PHK sering terjebak dalam konflik antara prinsip perlindungan pekerja dan kewajiban bank untuk mematuhi prinsip kehati-hatian serta menjaga kesehatan usahanya. Titik singgung yang paling krusial terletak pada PHK dengan alasan efisiensi, pelanggaran disiplin berat, serta benturan antara kerahasiaan bank dan proses pembuktian di Pengadilan Hubungan Industrial. Disimpulkan bahwa ketiadaan pedoman harmonisasi menciptakan ketidakpastian hukum, sehingga diperlukan sinergi regulasi yang lebih konkret antara otoritas ketenagakerjaan dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) untuk mencapai kepastian dan keadilan bagi kedua belah pihak.

Kata Kunci: PHK, Hukum Ketenagakerjaan, Hukum Perbankan, Dilema Hukum, Prinsip Kehati-hatian..

LATAR BELAKANG

Sektor perbankan memainkan peran sentral sebagai urat nadi perekonomian nasional, yang beroperasi di bawah suatu rezim regulasi yang ketat untuk memastikan stabilitas dan kepercayaan publik. Prinsip kehati-hatian (prudential banking principles) yang diatur dalam Undang-Undang Perbankan dan turunannya dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menuntut bank untuk senantiasa menjaga kesehatan dan kinerja usahanya. Dalam dinamika usaha tersebut, kondisi seperti restrukturisasi, merger, efisiensi, atau penanganan terhadap pelanggaran disiplin oleh karyawan sering kali menjadikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai sebuah keniscayaan bisnis (Iman & Lestari, 2020).

Di sisi lain, hubungan industrial antara bank dan pekerjanya dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang berdasarkan pada perlindungan terhadap pekerja/buruh. Hukum ketenagakerjaan menetapkan syarat-syarat dan prosedur PHK yang ketat, dengan tujuan melindungi pekerja dari pemutusan hubungan yang sewenang-wenang (Simamora, 2021). Regulasi ini menempatkan hak-hak normatif pekerja, seperti hak atas pekerjaan, pesangon, dan proses hukum yang adil, sebagai prioritas.

Pertemuan kedua rezim hukum ini hukum perbankan yang berorientasi pada stabilitas sistemik dan hukum ketenagakerjaan yang berorientasi pada perlindungan individu seringkali melahirkan suatu dilema hukum. Sebuah bank mungkin dihadapkan pada situasi di mana tindakan yang diperlukan untuk mematuhi peraturan perbankan (misalnya, merestrukturisasi usaha yang tidak sehat atau segera memberhentikan pegawai yang diduga melakukan fraud) secara prosedural berbenturan dengan ketentuan perlindungan PHK dalam UU Ketenagakerjaan. Misalnya, kewajiban menjaga kerahasiaan nasabah (Pasal 40 UU Perbankan) dapat menghambat bank dalam menyajikan bukti lengkap di Pengadilan Hubungan Industrial dalam kasus PHK terkait pelanggaran. Dilema seperti ini menciptakan ketidakpastian hukum dan risiko operasional bagi bank, sekaligus berpotensi mengaburkan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi titik-titik potensial terjadinya dilema hukum dalam pelaksanaan PHK di sektor perbankan dengan menggunakan perspektif UU Ketenagakerjaan dan peraturan perbankan;
2. Menganalisis implikasi hukum dari dilema tersebut bagi kedua belah pihak, yakni bank sebagai institusi dan pekerja sebagai subjek hukum serta;
3. Menawarkan alternatif pemikiran untuk menyelesaikan atau memitigasi dilema hukum tersebut guna menciptakan kepastian dan keadilan hukum.

Penelitian ini penting dilakukan karena terbatasnya literatur yang secara spesifik membahas konflik normatif antara dua sektor hukum yang vital ini. Dengan mengkaji dilema yang terjadi, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi pengembangan kebijakan dan praktik hubungan industrial di sektor perbankan yang lebih harmonis dan berkeadilan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kerangka Teori Hukum Ketenagakerjaan

Prinsip-prinsip Dasar Perlindungan Pekerja

Hukum ketenagakerjaan Indonesia pada hakikatnya merupakan hukum pelindung (protective law) yang berfungsi untuk mengoreksi ketidakseimbangan posisi tawar (bargaining position) antara pekerja dan pengusaha. Perlindungan ini bukanlah tujuan akhir, melainkan instrumen untuk mewujudkan keadilan sosial dan martabat manusia dalam hubungan kerja, sebagaimana diamanatkan dalam konstitusi.

Secara filosofis, prinsip dasar perlindungan pekerja bertumpu pada konsep pekerja sebagai pihak yang lemah (the weaker party of contract) yang membutuhkan intervensi negara untuk mencegah eksplorasi (Sembiring, 2022). Prinsip ini kemudian dioperasionalkan melalui tiga asas utama dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan):

1. Asas kepastian hukum, yang menjamin hak dan kewajiban kedua belah pihak secara jelas;
2. Asas perlindungan, yang secara proporsional melindungi pekerja, pengusaha, dan masyarakat; dan

3. Asas keadilan, yang menjadi fondasi bagi penyelesaian perselisihan (Manulang, 2022).

Dalam konteks kontemporer, perlindungan pekerja tidak lagi dipandang sekadar sebagai pelindung pasif, tetapi juga sebagai upaya untuk menciptakan hubungan industrial yang produktif dan bermartabat. Kustriningrum & Sari (2023) menegaskan bahwa paradigma perlindungan hukum harus beradaptasi dengan dinamika pasar kerja, di mana fleksibilitas usaha perlu diimbangi dengan penguatan jaminan hak-hak fundamental pekerja, seperti hak atas pekerjaan yang layak, keselamatan kerja, dan jaminan sosial. Prinsip-prinsip inilah yang menjadi landasan normatif utama ketika membahas tindakan akhir dalam hubungan kerja, seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), di mana posisi pekerja harus diamankan dari tindakan sewenang-wenang.

Regulasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Regulasi mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan manifestasi konkret dari prinsip perlindungan pekerja, sekaligus menjadi mekanisme hukum terakhir dalam hubungan kerja. Pengaturannya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) bersifat ketat dan prosedural, dimaksudkan untuk mencegah PHK yang semena-mena (arbitrary dismissal). Secara normatif, PHK dapat diklasifikasikan berdasarkan inisiatornya:

1. PHK yang dilakukan oleh pengusaha,
2. PHK yang dilakukan oleh pekerja, dan
3. PHK karena alasan force majeure atau sebab-sebab ekonomi tertentu yang diatur dalam Pasal 164.

Praktiknya, inti dari regulasi PHK terletak pada kepastian prosedur dan pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Prosedur PHK yang diinisiasi pengusaha harus melalui jalur musyawarah bipartit terlebih dahulu. Jika gagal, maka diperlukan penetapan dari instansi ketenagakerjaan atau, untuk alasan tertentu, izin PHK dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Wiratraman, 2021). Prosedur yang berbelit ini kerap menimbulkan ketegangan dalam sektor yang membutuhkan keputusan cepat, seperti perbankan. Hak normatif yang wajib diberikan, sebagaimana dirinci dalam Pasal 156, meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti

hak. Perhitungan yang besar ini bukan hanya beban finansial, tetapi juga menjadi instrumen disinsentif bagi pengusaha untuk melakukan PHK.

Perkembangan terkini menunjukkan adanya tarik-menarik antara kepastian prosedur ini dengan kebutuhan efisiensi dunia usaha. Penelitian Syafrinaldi & Junaldi (2023) mengungkap bahwa meski prosedur PHK dirancang untuk melindungi pekerja, kompleksitas dan durasinya yang panjang justru dapat memicu konflik berkepanjangan dan merugikan kedua belah pihak. Di sisi lain, Nabila (2022) menekankan bahwa substansi dari regulasi ini adalah untuk memastikan bahwa PHK selalu didasarkan pada alasan yang sah dan dibenarkan oleh hukum (just cause), seperti pelanggaran berat, ketidakmampuan karyawan setelah pelatihan, atau kondisi perusahaan yang force majeure. Ketiadaan alasan yang sah akan mengakibatkan PHK dinyatakan batal dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja serta membayar seluruh hak yang tertunggak.

Kerangka Teori Hukum Perbankan

Prinsip Kehati-hatian (*Prudential Principles*) dan Tata Kelola Bank

Prinsip kehati-hatian (prudential principles) merupakan fondasi filosofis dari seluruh regulasi perbankan modern. Prinsip ini lahir dari fungsi bank sebagai lembaga pencipta kepercayaan (trust) dan pengelola dana masyarakat (intermediasi) yang memiliki dampak sistemik terhadap stabilitas ekonomi. Secara esensial, prinsip kehati-hatian bertujuan untuk memitigasi berbagai risiko yang melekat pada kegiatan usaha bank, seperti risiko kredit, risiko pasar, risiko operasional, dan risiko hukum, termasuk yang bersumber dari sumber daya manusianya. Landasan etis dari kehati-hatian ini sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan tanggung jawab besar dalam mengelola amanah. Allah SWT berfirman:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤْتُوا الْأَمَانَاتَ إِلَىٰ أَهْلِهَا...

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya..." (QS. An-Nisa': 58).

Ayat ini menegaskan bahwa dana masyarakat di bank adalah sebuah amanah yang wajib dikelola dengan penuh tanggung jawab, kejujuran, dan kehati-hatian maksimal. Kegagalan dalam menjaga amanah ini bukan hanya pelanggaran regulasi, tetapi juga menyangkut tanggung jawab moral (Ahmadi & Santoso, 2021).

Implementasi prinsip ini tidak hanya bersifat kuantitatif, seperti memenuhi rasio kecukupan modal minimum (Capital Adequacy Ratio/CAR), tetapi juga bersifat kualitatif melalui penerapan Tata Kelola Bank yang Baik (Good Corporate Governance/GCB). GCG dalam perbankan mensyaratkan adanya struktur pengawasan yang efektif, sistem manajemen risiko yang komprehensif, kepatuhan (compliance) terhadap seluruh regulasi, dan yang krusial bagi penelitian ini. (OJK, 2022 dalam POJK No. 6/POJK.03/2022). Bank diwajibkan untuk memiliki kebijakan kepegawaian yang menjamin bahwa setiap pegawai memenuhi standar kelayakan dan kepatutan (fit and proper test) serta tunduk pada kode etik dan sistem disiplin yang ketat.

Kewajiban dan Sanksi bagi Bank dan Pegawai nya

Kewajiban dan sanksi dalam hukum perbankan merupakan instrumen penegakan (enforcement) yang menjamin efektivitas dari prinsip kehati-hatian dan tata kelola bank. Kewajiban ini bersifat hierarkis dan melekat baik pada entitas bank sebagai badan hukum maupun pada pegawainya sebagai pelaksana operasional. Kewajiban utama bank tercermin dalam mandat untuk menjaga kerahasiaan nasabah, mencegah dan melaporkan kegiatan yang mencurigakan (fraud, pencucian uang), serta menjamin bahwa seluruh kegiatan usahanya dan tindakan pegawainya sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Prasetyo, 2023).

Sanksi atas pelanggaran kewajiban ini bersifat gradual dan dapat dijatuhkan secara bersamaan kepada bank dan individu pegawainya. Terhadap bank, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dapat mengenakan sanksi administratif mulai dari teguran tertulis, denda, pembekuan kegiatan usaha, hingga pencabutan izin usaha. Sementara terhadap pegawai, sanksi dapat berupa sanksi administratif individual (seperti pembatasan kegiatan, pelarangan menjadi pengurus di sektor jasa keuangan) hingga sanksi pidana apabila tindakannya memenuhi unsur pidana sebagaimana diatur dalam UU Perbankan dan KUHP (Wibowo & Nugroho, 2022). Sanksi administratif individual ini merupakan bentuk pertanggungjawaban personal yang sangat signifikan dalam membentuk perilaku (behavioral control) di sektor perbankan.

Konteks ini menjadi krusial ketika dikaitkan dengan PHK. Seorang pegawai bank yang diduga melakukan pelanggaran berat terhadap peraturan perbankan (misalnya, menyalahgunakan wewenang atau melanggar kerahasiaan nasabah) menempatkan bank

pada situasi genting, di satu sisi, bank memiliki kewajiban hukum untuk segera mengambil tindakan korektif guna menghindari risiko sistemik dan potensi sanksi regulator terhadap institusi. Di sisi lain, bank juga memiliki kewajiban kontraktual dan normatif untuk mematuhi prosedur PHK berdasarkan UU Ketenagakerjaan, yang mungkin memerlukan proses pembuktian dan waktu yang tidak singkat.

Titik Singgung dan Potensi Konflik Regulasi

| Aspek Dilema | Perspektif Hukum Perbankan | Perspektif UU Ketenagakerjaan |
|-----------------------------|--|---|
| Restrukturisasi & Efisiensi | PHK dianggap sah berdasarkan indikator kesehatan bank atau arahan OJK | PHK harus dibuktikan dengan kerugian konkret melalui laporan keuangan audit dan merupakan solusi terakhir |
| Pelanggaran Disiplin Berat | Menuntut respon cepat untuk mengisolasi risiko & melindungi aset bank | Menekankan proses pembuktian yang adil dan hak membela diri yang sering kali memakan waktu lama |
| Pembuktian di Persidangan | Bank wajib merahasiakan data nasabah (Pasal 40 UU Perbankan) dengan ancaman sanksi pidana jika melanggar | Pekerja berhak mengakses dan membantah bukti lengkap (seperti data transaksi) demi keadilan di pengadilan |

PHK dalam Konteks Restrukturisasi dan Efisiensi Bank

Titik singgung pertama dan paling struktural antara hukum ketenagakerjaan dan perbankan terletak pada kebijakan restrukturisasi dan efisiensi usaha bank. Restrukturisasi seringkali menjadi imperatif bagi bank untuk memulihkan kesehatan keuangan (misalnya, dalam kondisi non-performing loan yang tinggi) atau meningkatkan kompetitifnya pasca-merger, sebagaimana diamanatkan dalam prinsip kehati-hatian dan pengawasan OJK. Langkah ini kerap berujung pada rasionalisasi sumber daya manusia atau efisiensi yang dalam hukum ketenagakerjaan dikategorikan sebagai PHK dengan alasan ekonomi sebagaimana diatur dalam Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yaitu karena perusahaan mengalami kerugian atau force majeure.

Konflik regulasi muncul dari perbedaan perspektif dan standar pembuktian. Dari sisi hukum perbankan, keputusan restrukturisasi dan efisiensi didasarkan pada penilaian kesehatan bank (seperti rasio CAR, NPL, dan LDR) yang bersifat makro dan prospektif, serta dapat merupakan arahan atau persetujuan dari OJK sebagai regulator. Bank dapat dianggap lalai dalam mematuhi prinsip kehati-hatian jika tidak mengambil langkah korektif, termasuk mengurangi beban operasional, ketika indikator kesehatan menunjukkan penurunan. Sementara dari sisi hukum ketenagakerjaan, alasan PHK karena kerugian atau efisiensi harus dibuktikan secara nyata dan terukur (actual and quantifiable losses) serta telah melalui upaya-upaya alternatif pencegahan PHK (Pasal 150). Prosedurnya pun wajib melalui musyawarah bipartit yang berujung pada kesepakatan atau, jika gagal, memerlukan penetapan dari instansi ketenagakerjaan.

PHK Karena Pelanggaran Disiplin Berat

Titik singgung kedua yang menimbulkan dilema hukum yang akut adalah PHK yang didasarkan pada alasan pelanggaran disiplin berat oleh pekerja. Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan, PHK karena kesalahan pekerja (Pasal 158 UU Ketenagakerjaan) mensyaratkan bahwa pelanggaran tersebut harus benar-benar berat, dibuktikan secara jelas, dan melalui proses pembuktian serta pemberian kesempatan membela diri (right to be heard) sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Jenis pelanggaran berat biasanya mencakup pencurian, penggelapan, tindakan asusila di tempat kerja, atau memberikan informasi palsu.

Di sisi hukum perbankan, definisi "pelanggaran berat" diperluas dan dipertegas dengan dimensinya yang sangat spesifik. Seorang pegawai dapat dianggap melakukan pelanggaran berat tidak hanya berdasarkan peraturan internal, tetapi juga jika tindakannya melanggar prinsip kehati-hatian, merusak reputasi bank, membahayakan kelangsungan usaha, atau melanggar ketentuan perundang-undangan di sektor jasa keuangan. Contohnya adalah manipulasi data nasabah, penyalahgunaan wewenang kredit, pelanggaran anti-money laundering (AML), atau tindakan yang dapat dikategorikan sebagai fraud. Regulator perbankan bahkan mewajibkan bank untuk memiliki sistem pelaporan dan penanganan pelanggaran seperti ini dengan segera.

Konflik Bukti: Kerahasiaan Bank vs. Hak Pembelaan Pekerja

Dilema substantif terakhir terletak pada benturan antara kewajiban hukum bank untuk menjaga kerahasiaan informasi nasabah (Pasal 40 UU Perbankan) dengan hak fundamental pekerja untuk mengajukan pembelaan dan bukti lengkap dalam proses perselisihan PHK di Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam kasus PHK yang terkait dengan dugaan pelanggaran prosedur perbankan atau fraud seperti penyelewengan dana nasabah atau pelanggaran compliance bukti kunci seringkali berupa data nasabah, rekening, transaksi, atau laporan audit internal yang diklasifikasikan sebagai rahasia bank. Ruang lingkup kerahasiaan ini semakin luas dan ketat di era digital, di mana perlindungan data elektronik nasabah juga diatur secara spesifik (POJK No. 2/POJK.07/2020).

Di satu sisi, bank secara hukum dilarang membocorkan informasi tersebut tanpa izin atau dasar hukum yang sangat ketat, dengan sanksi pidana bagi pelanggarnya. Di sisi lain, dalam proses persidangan, pekerja berhak memeriksa dan membantah setiap bukti yang diajukan pengusaha. Untuk mengatasi jalan buntu ini, praktik yang muncul adalah pengajuan bukti tertutup (*in camera*) atau penyamaran identitas nasabah. Namun, langkah ini tidak selalu diterima pengadilan dan menuai kontroversi, karena dapat mengurangi hak pembelaan pekerja secara substantif dan dianggap menciptakan ketidakseimbangan dalam proses peradilan (Rahardjo, 2022). Konflik ini menyoroti kegagalan harmonisasi prosedural antara kedua rezim hukum, di mana hak individu pekerja dan kewajiban sistemik bank saling menegasi tanpa mekanisme penyeimbang yang jelas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan konseptual, statuta, dan kasus. Pendekatan ini dipilih karena objek penelitian berupa norma hukum, yakni ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan regulasi perbankan, serta interaksi dan konflik di antara keduanya. Penelitian hukum normatif berfokus untuk menguji aspek filosofis, dogmatis, dan sinkronisasi vertikal-horizontal suatu peraturan perundang-undangan.

Sumber data yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Perbankan,

serta berbagai Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) yang relevan. Bahan hukum sekunder meliputi buku teks, jurnal ilmiah, dan komentar ahli terkait hukum ketenagakerjaan dan perbankan. Sementara itu, bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia digunakan untuk memperjelas terminologi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) dengan menelaah, menginventarisasi, dan menganalisis sumber-sumber data tersebut. Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui metode deduktif-silogistik dan interpretasi hukum. Setelah data dikumpulkan, dilakukan langkah sistematis: pertama, mengidentifikasi norma-norma yang relevan dari masing-masing rezim hukum; kedua, menganalisis interaksi dan potensi konflik di antara norma-norma tersebut pada kasus PHK; ketiga, melakukan interpretasi dan konstruksi hukum untuk mengurai akar dilema; dan keempat, menarik kesimpulan dan merumuskan solusi hukum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian menunjukkan bahwa ketegangan antara UU Ketenagakerjaan dan peraturan perbankan tidak dapat diselesaikan semata-mata melalui penafsiran literal, karena kedua rezim hukum memiliki filosofi, tujuan, dan standar pembuktian yang berbeda secara fundamental.

Pertama, pada konteks PHK karena restrukturisasi dan efisiensi, ditemukan inkonsistensi dalam standar pembuktian "kerugian" atau "keadaan memaksa". Dalam perspektif perbankan, indikator kesehatan makro (seperti NPL dan CAR) dan arahan OJK sudah menjadi alasan yang cukup untuk melakukan restrukturisasi termasuk rasionalisasi pegawai, sebagai bagian dari kewajiban prudential banking (Ahmadi & Santoso, 2021). Namun, dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, alat bukti tersebut seringkali dianggap kurang memadai karena harus dibuktikan dengan laporan keuangan audit yang menunjukkan kerugian konkret dan bersifat mengharuskan PHK sebagai satu-satunya solusi (Firmansyah, 2022). Dilema ini menempatkan bank pada posisi yang rentan digugat, meskipun tindakannya dilakukan untuk mematuhi kewajiban sektoral.

Kedua, dalam kasus PHK akibat dugaan pelanggaran disiplin berat, penelitian menemukan konflik yang lebih akut. Peraturan perbankan, khususnya POJK tentang compliance dan Pencegahan Pencucian Uang (PPU), mewajibkan bank untuk segera mengambil tindakan tegas, termasuk pemberhentian, terhadap pegawai yang diduga

melakukan pelanggaran berat guna mengisolasi risiko (Prasetyo, 2023). Sementara itu, UU Ketenagakerjaan mensyaratkan proses pembuktian internal yang adil dan memberikan hak membela diri yang penuh kepada pekerja, yang memerlukan waktu lebih panjang. Akibatnya, keputusan PHK yang diambil cepat oleh bank sering kali dinilai gegabah dan melanggar prosedur oleh Pengadilan Hubungan Industrial, seperti tercermin dalam beberapa putusan yang mengabulkan gugatan pekerja (Putusan PHI No. 121/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Utr). Ini menunjukkan jurang antara kebutuhan respons cepat (timely response) dalam perbankan dan prinsip due process dalam ketenagakerjaan.

Ketiga, konflik kerahasiaan bank versus hak pembelaan pekerja membuka dilema prosedural yang belum terselesaikan. Penelitian mengonfirmasi bahwa meskipun mekanisme sidang tertutup (*in camera*) diatur dalam beberapa peraturan peradilan, penerapannya untuk kasus perbankan masih sangat terbatas dan kontroversial. Di satu sisi, pembukaan bukti rahasia nasabah di persidangan terbuka merupakan pelanggaran hukum berat bagi bank (Pasal 40 UU Perbankan). Di sisi lain, pembatasan akses pekerja terhadap bukti tersebut dianggap melanggar prinsip *equality of arms* dan hak untuk mendapat peradilan yang adil (Rahardjo, 2022). Tidak adanya prosedur khusus yang mengatur pertukaran dan pemeriksaan bukti rahasia dalam sengketa hubungan industrial menjadikan konflik ini sebagai legal deadlock.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di sektor perbankan menciptakan dilema hukum yang sistemik akibat interaksi dua rezim regulasi yang paradoksal: UU Ketenagakerjaan yang berorientasi pada perlindungan pekerja dan peraturan perbankan yang berfokus pada prinsip kehati-hatian dan stabilitas sistemik.

Dilema ini termanifestasi dalam tiga bentuk utama. Pertama, konflik standar pembuktian antara tuntutan efisiensi dan restrukturisasi bank untuk memenuhi kesehatan usaha dengan syarat pembuktian kerugian yang ketat dalam hukum ketenagakerjaan. Kedua, ketegangan antara keharusan bank merespons cepat dugaan pelanggaran berat berdasarkan mandat compliance perbankan dengan prosedur due process dan hak pembelaan pekerja yang memakan waktu. Ketiga, jalan buntu prosedural akibat benturan

kewajiban mutlak kerahasiaan bank dengan hak pekerja untuk mengakses dan membantah bukti dalam proses persidangan.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmadi, R., & Santoso, B. (2021). Prinsip kehati-hatian dalam regulasi perbankan Indonesia: Antara stabilitas sistemik dan dinamika usaha. *Jurnal Mimbar Hukum*, 33(2), 275–293. <https://doi.org/10.22146/jmh.53821>
- Firmansyah, I. (2022). Hukum restrukturisasi perbankan di Indonesia: Tinjauan dari aspek corporate governance dan perlindungan nasabah. Kencana.
- Iman, S., & Lestari, P. (2020). Aspek hukum sumber daya manusia di lembaga perbankan. Prenadamedia Group.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2022). Al-Qur'an dan terjemahannya. Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an.
- Kustriningrum, E., & Sari, D. P. (2023). Paradigma baru perlindungan pekerja: Antara fleksibilitas pasar kerja dan jaminan hak-hak dasar. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 20(1), 85–102.
- Manulang, B. (2022). Dinamika asas-asas hukum ketenagakerjaan Indonesia pasca reformasi. Refika Aditama.
- Nabila, R. (2022). Alasan sah pemutusan hubungan kerja (PHK) dan akibat hukumnya bagi pengusaha. Thafa Media.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2020). Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 2/POJK.07/2020 tentang penerapan manajemen risiko dalam penggunaan teknologi informasi oleh bank umum.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2022). Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 6/POJK.03/2022 tentang aktivitas kantor dan kepegawaian bank.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2022). Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 14/POJK.03/2022 tentang penerapan program anti pencucian uang dan pencegahan pendanaan terorisme di sektor jasa keuangan.
- Prasetyo, A. (2023). Tanggung jawab hukum bank dan pegawai bank dalam pencegahan fraud perbankan. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 12(1), 45–62.
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 121/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Utr.

- Rahardjo, D. (2022). Dilema kerahasiaan bank dalam proses peradilan: Studi kasus penyelesaian sengketa hubungan industrial di sektor perbankan. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, 15(2), 234–255. <https://doi.org/10.31000/jhk.v15i2.5987>
- Sari, M. P., & Kurniawan, D. (2023). Konstruksi pelanggaran berat dalam hubungan kerja di sektor perbankan: Kajian perbandingan hukum ketenagakerjaan dan POJK. *Jurnal Hukum UNISSULA*, 39(1), 88–107.
- Sembiring, R. (2022). Rekonstruksi prinsip perlindungan hukum bagi pekerja dalam hubungan kerja fleksibel di Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 29(2), 300–322. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol29.iss2.art4>
- Simamora, H. (2021). Penyelesaian perselisihan PHK di sektor perbankan: Antara kepastian hukum dan prinsip kehati-hatian. *Jurnal Hukum Bisnis*, 40(2), 150–165.
- Syafrinaldi, S., & Junaldi, J. (2023). Analisis yuridis terhadap efisiensi prosedur pemutusan hubungan kerja dalam menciptakan kepastian hukum. *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1), 123–145.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 182.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.