

Analisis Pembaruan Regulasi Kunci Tahun 2025

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa pembaruan signifikan dalam regulasi tingkat Peraturan Pemerintah (PP) dan Peraturan Menteri (Permenaker) yang relevan dengan perhitungan gaji, jaminan sosial, dan kepatuhan data. Pembaruan ini penting untuk memastikan sistem *GajiBersih* tetap **kokoh dan valid secara hukum**.

1. Regulasi Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial (BPJS Ketenagakerjaan)

Perubahan terbesar terdeteksi pada skema Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dan insentif Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK).

- **PP Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) Diperbarui:**
 - **PP No. 6 Tahun 2025** telah ditetapkan, mengubah ketentuan dari PP No. 37 Tahun 2021.¹ Perubahan ini bertujuan untuk memastikan pekerja yang terkena PHK tetap memiliki jaminan sosial yang layak.²
 - Salah satu inti perubahan adalah peningkatan perlindungan JKP, di mana korban PHK kini berpotensi mendapatkan manfaat sebesar 60% dari gaji selama enam bulan.³ Sistem perhitungan gaji bersih dan simulasi PHK harus mengadopsi struktur manfaat JKP yang baru ini.
 - Hal ini diperkuat oleh **Peraturan BPJS Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2025** yang merupakan perubahan atas Peraturan BPJS Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2022, mengatur pembayaran manfaat uang tunai dan pelatihan kerja Program JKP.⁴
- **Insentif Iuran JKK Diperpanjang:**
 - **PP No. 36 Tahun 2025** mengubah PP sebelumnya (PP No. 7 Tahun 2025), memperpanjang insentif penyesuaian (diskon) iuran Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) bagi perusahaan industri padat karya tertentu.⁶
 - Iuran JKK menjadi lebih ringan, mulai dari 0,120% untuk risiko sangat rendah hingga 0,870% untuk risiko sangat tinggi.² Sistem harus mampu mengidentifikasi dan menerapkan tarif JKK yang telah disesuaikan ini jika analisis kontrak melibatkan perusahaan padat karya tertentu.
- **Permenaker Tata Cara Jamsos:**
 - **Permenaker No. 1 Tahun 2025** tentang Perubahan atas Permenaker No. 5 Tahun 2021, mengatur tata cara penyelenggaraan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Hari Tua (JHT).⁹ Ini memastikan prosedur administrasi dan klaim dalam sistem selaras dengan ketentuan terbaru.

2. Regulasi Pajak Penghasilan (PPh 21)

Aspek pajak didominasi oleh kebijakan stimulus dan implementasi tarif efektif.

- **Stimulus PPh 21 Ditanggung Pemerintah (DTP):**
 - **Peraturan Menteri Keuangan (PMK) No. 10 Tahun 2025** mengatur Pajak Penghasilan Pasal 21 atas Penghasilan Tertentu yang Ditanggung Pemerintah (DTP) dalam rangka stimulus ekonomi.¹³
 - Jika sistem *GajiBersih* menganalisis kontrak di sektor industri padat karya (alas kaki, tekstil, furnitur, kulit) yang memenuhi syarat, maka perhitungan PPh 21 harus menyesuaikan dengan skema DTP ini.¹⁵
- **Penggunaan Tarif Efektif Rata-rata (TER):**
 - Meskipun PMK terkait TER tidak secara spesifik diperbarui di 2025, implementasi wajib pemotongan PPh 21 menggunakan Tarif Efektif Rata-rata (TER) Bulanan dan Harian terus berlaku sesuai dengan peraturan sebelumnya.¹⁶ Sistem harus menggunakan skema TER ini untuk menentukan potongan PPh 21 karyawan non-masa pajak terakhir.¹⁸

3. Regulasi Upah Minimum dan Lembur

- **Upah Minimum (UM):**
 - **Permenaker No. 16 Tahun 2024** telah ditetapkan untuk mengatur Penetapan Upah Minimum Tahun 2025.¹⁹ Sistem harus memuat data Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang berlaku di tahun 2025 untuk validasi kontrak.²¹
 - Selain itu, **Permenaker No. 5 Tahun 2025** mengatur pembulatan Upah Minimum ke atas untuk Provinsi/Kabupaten/Kota yang memiliki UM di atas Rp3.500.000,00.²²
- **Lembur:**
 - Dasar perhitungan upah lembur secara umum tetap mengacu pada formula UU Cipta Kerja (1,5 kali upah per jam untuk jam pertama, dan 2 kali upah per jam untuk jam selanjutnya) serta menggunakan rasio 1/173 untuk konversi upah bulanan ke upah per jam.²⁴

4. BPJS Kesehatan dan Perlindungan Data Pribadi (PDP)

- **BPJS Kesehatan:**
 - Iuran untuk Pekerja Penerima Upah (PPU) **tetap 5% dari gaji (4% Perusahaan, 1% Pekerja)**, sesuai dengan Perpres No. 63 Tahun 2022.²⁶
 - Meskipun rencana penyesuaian sistem menjadi Kelas Rawat Inap Standar (KRIS) dijadwalkan efektif per 1 Juli 2025, besaran iuran PPU saat ini **belum mengalami perubahan**.²⁶ Sistem harus memantau penetapan iuran yang baru (jika ada) paling lambat setelah 1 Juli 2025.

- **Undang-Undang Perlindungan Data Pribadi (UU PDP):**
 - **UU No. 27 Tahun 2022** tetap menjadi acuan utama.²⁷
 - Namun, Peraturan Pemerintah (PP) dan Peraturan Presiden (Perpres) sebagai aturan turunan yang sangat krusial (terutama terkait Badan Pengawas PDP) **masih dalam tahap harmonisasi** di Kementerian terkait.²⁸ Kepatuhan operasional sistem (enkripsi, kebijakan *no-store*) harus mutlak mengacu pada asas-asas dalam UU PDP (asas kerahasiaan, pertanggungjawaban) dan mengantisipasi terbitnya PP turunan yang mengatur detail teknis.³⁰

Ringkasan Pondasi Regulasi Sistem "GajiBersih" (Diperbarui)

Tabel berikut meringkas perubahan peraturan wajib yang harus diintegrasikan ke dalam logika sistem perhitungan dan validasi legal:

Bidang Regulasi Utama	Peraturan Asal (Lama)	Peraturan Terbaru (Tahun 2025)	Dampak pada Sistem "GajiBersih"
Ketenagakerjaan (Umum/Kontrak)	UU 13/2003, UU 6/2023	PP No. 6 Tahun 2025 (Perubahan JKP), PP No. 36 Tahun 2025 (Perpanjangan Insentif JKK)	Mengintegrasikan peningkatan manfaat JKP & diskon iuran JKK (terutama untuk industri padat karya). ¹
Pajak Penghasilan (PPh 21)	UU HPP 2021, Perdirjen PPh 21	PMK No. 10 Tahun 2025 (PPh 21 DTP Stimulus)	Menerapkan skema PPh 21 Ditanggung Pemerintah (DTP) bagi sektor-sektor tertentu sesuai aturan terbaru (jika relevan). ¹³
Jaminan Sosial (BPJS TK)	Peraturan BPJS Ketenagakerjaan 1/2022	Peraturan BPJS Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2025 (Perubahan JKP), Permenaker No. 1 Tahun 2025 (Perubahan Tata Cara JKK, JKM, JHT)	Memperbarui perhitungan manfaat JKP dan mengadopsi prosedur JKK/JKM/JHT terkini. ⁴
Upah Minimum	Permenaker 17/2022, PP 36/2021	Permenaker No. 16 Tahun 2024 (Penetapan Upah Minimum 2025), Permenaker No. 5 Tahun 2025	Menggunakan data Upah Minimum 2025 dan menerapkan mekanisme pembulatan upah minimum yang baru

		(Pembulatan Upah Minimum)	ditetapkan. ¹⁹
Perlindungan Data Pribadi	UU No. 27 Tahun 2022	PP turunan UU PDP (Status: Dalam Harmonisasi/Belum Terbit)	Kepatuhan mutlak terhadap UU 27/2022 ; perlu antisipasi dan <i>readiness</i> terhadap PP turunan yang mengatur detail operasional dan keamanan data. ²⁸

Karya yang dikutip

1. PP No. 6 Tahun 2025 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, diakses Oktober 16, 2025, <https://peraturan.go.id/id/pp-no-6-tahun-2025>
2. Aturan Baru JKP dan JKK 2025 Perlindungan JKP Naik, Iuran JKK Diskon 50 Persen - BPJS Ketenagakerjaan, diakses Oktober 16, 2025, <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/artikel/18600/artikel-aturan-baru-jkp-dan-jkk-2025-perlindungan-jkp-naik,-iuran-jkk-diskon-50-persen.bpjs>
3. Presiden Prabowo Resmi Sahkan PP Nomor 6 Tahun 2025, Kini Korban PHK Dapat 60 Persen Gaji Selama 6 Bulan - SmartID, diakses Oktober 16, 2025, <https://smartid.co.id/id/presiden-prabowo-resmi-sahkan-pp-nomor-6-tahun-2025-kini-korban-phk-dapat-60-persen-gaji-selama-6-bulan/>
4. Peraturan BPJS Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2025 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bpjs Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Pembayaran Manfaat Uang Tunai Dan Manfaat Pelatihan Kerja Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, diakses Oktober 16, 2025, <https://www.peraturan.go.id/id/peraturan-bpjs-ketenagakerjaan-no-1-tahun-2025>
5. Perubahan Atas Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pembayaran Manfaat Uang Tunai dan Manfaat Pelatihan Kerja Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, diakses Oktober 16, 2025, <https://peraturan.go.id/pengundangan/peraturan-bpjs-ketenagakerjaan-no-1-tahun-2025>
6. PP No. 36 Tahun 2025 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2025 Tentang Penyesuaian Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu Tahun 2025 - PERATURAN.GO.ID, diakses Oktober 16, 2025, <https://peraturan.go.id/id/pp-no-36-tahun-2025>
7. Pemerintah Perpanjang Insentif JKK Melalui Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2025, diakses Oktober 16, 2025, <https://veritask.ai/artikel/pemerintah-perpanjang-insentif-jkk-melalui-peraturan-pemerintah-no-36-tahun-2025>
8. PP No. 7 Tahun 2025 - Peraturan BPK, diakses Oktober 16, 2025, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/314624/pp-no-7-tahun-2025>
9. PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 1

TAHUN 2025 TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN - BPJS Ketenagakerjaan, diakses Oktober 16, 2025, https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/assets/uploads/peraturan/Permen_1_Thn_2025_Perub_Permen_5_Thn_2021.pdf

10. PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 1 TAHUN 2025 TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN - Peraturan BPK, diakses Oktober 16, 2025, <https://peraturan.bpk.go.id/Download/375649/permenaker-no-1-tahun-2025.pdf>
11. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2025 - SmartID, diakses Oktober 16, 2025, <https://smartid.co.id/id/peraturan-menteri-ketenagakerjaan-nomor-1-tahun-2025/>
12. Permenaker No. 1 Tahun 2025 - Peraturan BPK, diakses Oktober 16, 2025, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/314658/permenaker-no-1-tahun-2025>
13. PMK 10 TAHUN 2025 - Pajak Penghasilan Pasal 21 atas Penghasilan Tertentu yang Ditanggung Pemerintah dalam Rangka Stimulus Ekonomi Tahun Anggaran 2025 - JDIH Kemenkeu, diakses Oktober 16, 2025, <https://jdih.kemenkeu.go.id/dok/pmk-10-tahun-2025>
14. PMK No. 10 Tahun 2025 - Peraturan BPK, diakses Oktober 16, 2025, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/313517/pmk-no-10-tahun-2025>
15. Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 10 Tahun 2025 - Ortax - Data Center, diakses Oktober 16, 2025, <https://datacenter.ortax.org/ortax/aturan/show/26105>
16. PPh 21 Terbaru 2025 dan Contoh Perhitungan Tarif TER - Mekari Klikpajak, diakses Oktober 16, 2025, <https://klikpajak.id/blog/pajak-penghasilan-pasal-21-2/>
17. Daftar Tarif PPh Pasal 21 - Ortax, diakses Oktober 16, 2025, <https://ortax.org/storage/splash/2024/02/Tabel-Tarif-dan-TER-PPh-Pasal-21-Tahun-2024-1.pdf>
18. peraturan menteri keuangan republik indonesia nomor 10 tahun 2025 tentang pajak penghasilan pasal 21, diakses Oktober 16, 2025, https://fiskal.kemenkeu.go.id/files/peraturan/file/1752034262_pmk_10_2025.pdf
19. Permenaker No. 16 Tahun 2024 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025 - PERATURAN.GO.ID, diakses Oktober 16, 2025, <https://peraturan.go.id/id/permenaker-no-16-tahun-2024>
20. PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 16 TAHUN 2024 TENTANG PENETAPAN UPAH MINIMUM TAHUN 2025 - Regulasip, diakses Oktober 16, 2025, <https://www.regulasip.id/book/22759/read>
21. PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 16 TAHUN 2024 TENTANG PENETAPAN UPAH MINIMUM TAHUN 2025 DENGAN RAHMAT, diakses Oktober 16, 2025, <https://peraturan.go.id/files/permenaker-no-16-tahun-2024.pdf>
22. PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK ..., diakses Oktober 16, 2025,

https://www.llg-bwi.org/file_publish/Permenaker%20Nomor%205%20Tahun%202025.pdf

23. RANCANGAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 5 TAHUN 2025... TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN MENTERI KE - Peraturan BPK, diakses Oktober 16, 2025, <https://peraturan.bpk.go.id/Download/381331/permenaker-no-5-tahun-2025.pdf>
24. Perhitungan Lembur Karyawan 2025: Aturan & Contohnya | Glints for Employers, diakses Oktober 16, 2025, <https://employers.glints.com/id-id/blog/perhitungan-upah-lembur-karyawan/>
25. Aturan Perhitungan Lembur Sesuai UU Cipta Kerja Terbaru - Mekari, diakses Oktober 16, 2025, <https://mekari.com/blog/perhitungan-lembur-sesuai-aturan/>
26. Inilah Rincian Iuran BPJS Kesehatan 2025, Yuk Cek Sekarang!, diakses Oktober 16, 2025, <https://sahabat.pegadaian.co.id/artikel/keuangan/iuran-bpjs-kesehatan-2025>
27. UU No. 27 Tahun 2022 Tentang Pelindungan Data Pribadi - PERATURAN.GO.ID, diakses Oktober 16, 2025, <https://peraturan.go.id/id/uu-no-27-tahun-2022>
28. Era Baru Perlindungan Data Pribadi - Pekon Bumi Ratu, diakses Oktober 16, 2025, <https://www.bumiratu-pringsewu.desa.id/artikel/2025/03/03/era-baru-perlindungan-data-pribadi>
29. Turunan UU Pelindungan Data Pribadi Segera Terbit, Perusahaan Wajib Tahu Ini, diakses Oktober 16, 2025, <https://it.proxsisgroup.com/turunan-uu-pelindungan-data-pribadi-segera-terbit-perusahaan-wajib-tahu-ini/>
30. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi - JDIH Kominfo, diakses Oktober 16, 2025, https://jdih.komdigi.go.id/produk_hukum/view/id/832/t/undangundang+nomor+27+tahun+2022
31. pemberlakuan uu pelindungan data pribadi pada kebijakan identitas kependudukan digital - DPR RI, diakses Oktober 16, 2025, https://berkas.dpr.go.id/pusaka/files/isu_sepekan/Isu%20Sepekan---I-PUSLIT-Maret-2024-181.pdf

Analisis Bukti Digital dan Kompleksitas Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia: Tinjauan Kepatuhan Hukum Ketenagakerjaan dan Fiskal

I. Respon Eksekutif dan Konfirmasi Bukti Visual

1.1. Konfirmasi Keberadaan Video Kasus: Tinjauan Tipe Dokumentasi

Pertanyaan mengenai keberadaan bukti visual (video) terkait kasus-kasus sengketa hubungan industrial yang terjadi di Indonesia dapat dijawab secara tegas: Ya, terdapat berbagai bentuk dokumentasi visual yang tidak hanya merekam kejadian di lapangan, tetapi juga berfungsi sebagai alat advokasi, sosialisasi hukum, dan bahkan sebagai bukti primer yang mempercepat penegakan hukum. Dokumentasi visual ini dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok utama berdasarkan sifat dan signifikansinya dalam lanskap hubungan industrial.

Kategori pertama adalah **Video Dokumentasi Sengketa di Lapangan**, yang merekam secara langsung protes, konfrontasi, atau pengakuan pelanggaran normatif oleh karyawan. Contoh paling menonjol adalah kasus sengketa upah lembur yang menjadi viral, yang secara langsung menggambarkan perselisihan antara pekerja dan manajemen perusahaan

¹. Kategori kedua adalah **Video Analisis Hukum dan Kepatuhan**, yang mencakup sesi webinar, *workshop*, dan penjelasan dari ahli hukum atau otoritas pajak mengenai implementasi regulasi yang kompleks, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP 35/2021) dan skema PPh Pasal 21 Tarif Efektif Rata-rata (TER) ³. Kategori ketiga adalah **Video Pernyataan Sikap**, yaitu rekaman resmi penolakan atau pernyataan protes yang dikeluarkan oleh serikat pekerja terhadap peraturan pemerintah yang dianggap merugikan, seperti penolakan terhadap PP 35/2021 ⁵.

Keberadaan dan penggunaan dokumentasi visual ini menegaskan bahwa media digital telah menjadi elemen integral, bahkan krusial, dalam dinamika sengketa dan strategi litigasi hubungan industrial saat ini. Dokumentasi digital ini mempercepat penyebaran informasi dan memicu respons cepat dari otoritas berwenang.

1.2. Ringkasan Temuan Kunci dan Implikasi Hukum

Analisis komprehensif terhadap kasus-kasus yang terdokumentasi menghasilkan tiga temuan kunci utama yang menggambarkan kompleksitas hubungan industrial di Indonesia:

Pertama, temuan menunjukkan adanya **Skala PHK yang Masif atau "Tsunami"** selama periode ketidakpastian ekonomi, khususnya saat pandemi Covid-19. Meskipun Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di berbagai wilayah (seperti Jakarta Pusat, Serang, dan Bandung) mencatat ratusan perkara gugatan PHK sepihak [6], jumlah ini diperkirakan hanya mewakili sebagian kecil, bahkan bisa 10 kali lipat lebih sedikit, dari total sengketa yang terjadi di lapangan. Hal ini mencerminkan adanya fenomena gunung es sengketa, di mana mayoritas pekerja tidak memiliki akses atau kemampuan untuk melayangkan gugatan formal.

Kedua, terjadi **Digitalisasi Sengketa** yang efektif. Kasus-kasus yang melibatkan bukti visual langsung, seperti video protes upah lembur, terbukti bertindak sebagai katalis penegakan hukum. Video-video ini memicu intervensi Kemnaker dan Pengawas Ketenagakerjaan secara cepat, seringkali memaksakan kepatuhan perusahaan jauh lebih cepat daripada proses mediasi atau litigasi PHI formal yang memakan waktu [1].

Ketiga, entitas bisnis dihadapkan pada **Risiko Kepatuhan Ganda** yang signifikan. Perusahaan menghadapi risiko hukum berat (termasuk denda, pidana, hingga pencabutan izin) akibat non-kepatuhan normatif, terutama terkait Jaminan Sosial (BPJS Ketenagakerjaan) [7, 8]. Secara simultan, implementasi regulasi teknis yang rumit, seperti PPh 21 TER, menimbulkan tantangan operasional dan komunikasi yang berpotensi memicu sengketa gaji internal.

II. Analisis Dokumentasi Video Sengketa Ketenagakerjaan di Ruang Publik

2.1. Studi Kasus Bukti Digital Langsung: Protes Upah Lembur (PT Sai Apparel)

Salah satu contoh paling kuat mengenai fungsi video sebagai bukti digital yang efektif adalah kasus perselisihan upah lembur di PT Sai Apparel, Grobogan, Jawa Tengah. Kasus ini menjadi viral setelah seorang pegawai perempuan merekam protesnya karena hak upah lembur tidak dibayarkan selama periode lima bulan¹.

Video tersebut, yang disebar di media sosial, mendokumentasikan konfrontasi verbal langsung. Pegawai tersebut terlihat memprotes haknya sambil merekam, sementara bos perusahaan menyuruhnya untuk berhenti merekam dan segera keluar dari area pabrik. Karyawan tersebut juga merasa dirugikan karena sempat dicemooh oleh atasannya [1]. Visualisasi sengketa yang intens dan personal ini memiliki dampak luar biasa di ruang publik.

Dampak dari video ini adalah percepatan penegakan hukum yang luar biasa. Pihak Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) menyatakan keprihatinan mendalam atas fakta bahwa kasus upah lembur tidak dibayar masih terjadi dan segera berkoordinasi dengan

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Provinsi Jawa Tengah. Mereka mengirimkan Pengawas Ketenagakerjaan untuk melakukan pemeriksaan langsung ke perusahaan [1]. Hasil dari intervensi cepat yang didorong oleh bukti visual ini adalah perusahaan menyatakan kesediaan untuk segera membayarkan kekurangan upah lembur tersebut dalam waktu 5-6 hari sejak pemeriksaan dilakukan [1].

Peristiwa ini menunjukkan adanya pergeseran kekuatan pembuktian, di mana bukti digital berfungsi sebagai "Saksi Digital" yang tidak dapat disangkal. Dalam konteks hubungan industrial, sengketa upah lembur merupakan pelanggaran normatif klasik. Mekanisme penyelesaian tradisional melalui tripartit atau PHI sering kali memakan waktu lama, seperti yang terlihat dari ratusan perkara yang menumpuk [6]. Namun, di kasus ini, video tersebut bertindak sebagai katalis yang menempatkan tekanan publik dan pengawasan regulasi secara instan, memaksa perusahaan untuk mematuhi kewajibannya tanpa menunggu proses litigasi formal berakhir. Hal ini menegaskan bahwa bagi pemangku kepentingan, video merupakan alat advokasi yang jauh lebih cepat dan mendesak dibandingkan mekanisme hukum formal.

2.2. Dokumentasi Kasus PHK Jurnalis dan Proses Litigasi PHI

Selain protes normatif di pabrik, PHK sepihak di sektor profesional juga terperinci dan berlanjut ke jalur hukum formal. Kasus PHK sepihak yang menimpa jurnalis di media seperti Akurat.co [9] dan gugatan di CNN Indonesia [10] menunjukkan bahwa sengketa ini secara rutin dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Gugatan PHI terhadap manajemen CNN Indonesia menyoroti dinamika yang terjadi di meja hijau. Dalam sidang perdana gugatan PHI, manajemen CNN Indonesia mangkir [10]. Ketidakhadiran ini dipandang sebagai salah satu bentuk perlawanan terhadap hak-hak pekerja, yang seharusnya dilindungi oleh perusahaan media, termasuk hak berekspresi dan hak berkumpul [10]. Hal ini memperkuat pandangan bahwa perselisihan PHK tidak selalu mengenai substansi kompensasi semata, tetapi juga mengenai hak-hak prosedural dan hak berserikat.

Keterlibatan organisasi advokasi seperti Aliansi Jurnalis Independen (AJI) dan Lembaga Bantuan Hukum Pers (LBH Pers) dalam kasus-kasus PHK di sektor media menunjukkan bahwa isu-isu ini seringkali terhubung erat dengan prinsip kebebasan pers dan pelanggaran ketenagakerjaan, seperti tidak dibayarkannya hak pekerja (upah, pesangon, THR) [9]. Organisasi-organisasi ini bahkan mendesak sanksi berat bagi perusahaan media yang melanggar hukum, mulai dari teguran hingga potensi pencabutan izin usaha [9]. Kasus-kasus ini, meskipun tidak selalu memiliki video dokumentasi konfrontasi, tetap memiliki proses hukum yang terpublikasi luas dan melibatkan dokumentasi media massa.

Tabel II.1. Rangkuman Bukti Visual Kunci dalam Sengketa Industrial

ID Sumber	Jenis Konten Visual	Isu Utama yang Didokumentasikan	Dampak/Signifikansi
1	Video Protes Langsung (PT Sai Apparel)	Pelanggaran normatif: Upah lembur tidak dibayar.	Bukti lapangan, memicu intervensi Kemnaker yang cepat.
5	Video Pernyataan Sikap/Protes Serikat Buruh	Penolakan terhadap implementasi PP No. 35/2021.	Menunjukkan resistensi sosial dan politik terhadap regulasi baru.
3	Video Webinar/Workshop HR	Analisis Hukum PP 35/2021 dan Implementasi PPh 21 TER.	Bukti tingginya kebutuhan edukasi hukum dan tantangan teknis kepatuhan.

III. Tinjauan Kepatuhan Hukum: Sanksi Berat dan Pelanggaran Jaminan Sosial

3.1. Penegakan Kepatuhan Jaminan Sosial (BPJS Ketenagakerjaan)

Pelanggaran terhadap kewajiban Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) merupakan area dengan risiko hukum tertinggi, di mana sanksi yang dikenakan dapat melampaui denda administratif dan menyentuh ranah pidana. Pemerintah telah mengambil tindakan keras terhadap perusahaan yang digolongkan "nakal" karena tidak memenuhi kewajiban mereka.

Kasus-kasus penegakan hukum yang didokumentasikan menunjukkan eskalasi sanksi yang diterapkan. Sebagai contoh, Direktur Utama BPJAMSOSTEK (kini BPJS Ketenagakerjaan) mengingatkan bahwa sanksi bagi perusahaan yang melanggar dapat mencakup denda hingga hukuman penjara [7]. Penegakan ini terlihat nyata pada kasus Direktur PT Dungo Rekasa di Medan yang dijempit paksa oleh Disnakertrans Riau karena menunggak iuran sebesar Rp1,2 miliar [7].

Contoh lain yang sangat jelas adalah putusan pengadilan terhadap PT Natatex Prima di Sumedang. Ketua Majelis Hakim Pengadilan Negeri Sumedang memutuskan bahwa Presiden Direktur PT Natatex Prima terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah karena tidak membayar dan menyetor iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi sekitar 470 karyawan mereka selama periode Mei 2015 hingga Januari 2016 [11]. Meskipun jaksa menuntut

adanya unsur pidana, putusan hakim menjatuhkan denda total sebesar Rp940.113.147. Jumlah denda ini merupakan akumulasi dari tunggakan iuran yang belum dibayar sebesar Rp770 juta, ditambah denda sebesar Rp169 juta [11].

Implikasi dari pengetatan pengawasan ini sangat signifikan. Pelanggaran iuran BPJS tidak lagi hanya dianggap sebagai risiko kompensasi yang harus diselesaikan melalui litigasi perdata. Pemerintah kini secara eksplisit memperingatkan bahwa sanksi dapat mencakup pencabutan izin usaha [8]. Hal ini menunjukkan bahwa risiko hukum akibat non-kepatuhan normatif telah bergeser dari risiko administratif menjadi risiko eksistensial bagi kelangsungan usaha dan risiko pertanggungjawaban pribadi (pidana) bagi jajaran direksi. Peningkatan penegakan hukum ini merupakan sinyal yang jelas mengenai pengetatan pengawasan pemerintah pasca-pandemi, terutama dalam perlindungan hak-hak dasar jaminan sosial pekerja.

IV. Kompleksitas Hukum PHK dan Perjanjian Kerja (PP No. 35 Tahun 2021)

4.1. Tingginya Volume Gugatan PHK Sepihak

Dalam periode yang ditandai oleh ketidakpastian ekonomi, kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak melonjak drastis, menciptakan fenomena yang dijuluki "tsunami PHK" [6]. Data resmi dari Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) menunjukkan tingginya volume perkara perselisihan PHK sepihak yang diterima.

PHI Jakarta Pusat, sebagai pusat ekonomi, mencatat sekitar 300 perkara PHK sepihak. Sementara itu, PHI Bandung menangani 220 perkara, dan PHI Serang mencatat 107 perkara dalam periode awal tahun hingga pertengahan 2021 [6]. Jika angka-angka ini diakumulasi dan diproyeksikan ke seluruh PHI di Indonesia, potensi jumlahnya dapat mencapai ribuan perkara.

Namun, angka yang tercatat di pengadilan ini diyakini hanya merupakan puncak dari gunung es perselisihan. Presiden Asosiasi Serikat Pekerja (ASPEK) Indonesia, Mirah Sumirat, memperkirakan bahwa jumlah kasus PHK di lapangan bisa mencapai sepuluh kali lipat dari angka yang masuk ke PHI [6]. Hal ini terjadi karena tidak semua buruh memiliki akses, pengetahuan hukum, atau kekuatan organisasi serikat pekerja yang memadai untuk mengajukan gugatan. Banyak pekerja yang tidak memiliki serikat buruh yang kuat terpaksa menerima hak-hak mereka tidak dibayar selama hampir setahun karena ketidakberdayaan dari sisi organisasi. Oleh karena itu, volume kasus PHK yang sesungguhnya jauh lebih besar, meskipun tidak semua mencapai tahap litigasi formal [6].

Tabel IV.1. Volume Perkara Perselisihan PHK Sepihak di PHI (Periode Pandemi)

Pengadilan Hubungan Industrial	Jumlah Perkara PHK Sepihak (Hingga Agt 2021)	Konteks Hukum & Sosial
Jakarta Pusat	Sekitar 300	Dominasi gugatan PHK sepihak di pusat ekonomi.
Bandung	220	Menunjukkan PHK meluas di sektor industri Jawa Barat.
Serang	107	Tingginya kasus di kawasan industri Banten.
Estimasi Total Lapangan	> 6.000 perkara (10x lipat dari total pengadilan)	Kesenjangan akses keadilan bagi buruh non-serikat [6].

4.2. Analisis Kontroversi Regulasi PKWT, Alih Daya, dan PHK (PP 35/2021)

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 merupakan aturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja, yang mengatur secara rinci mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya (Outsourcing), Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja [12, 13]. Beleid ini telah menjadi subjek kontroversi yang meluas.

Pada tingkat kebijakan, regulasi ini mendapat penolakan keras dari organisasi buruh. Presiden KSPI, Said Iqbal, memberikan penjelasan mengenai alasan buruh menolak PP 35/2021. Penolakan ini bahkan didokumentasikan dalam format video, menegaskan adanya sengketa regulasi yang mendalam pada tingkat politik dan sosial ⁵.

Mengingat kompleksitas aturan ini, khususnya dalam hal PKWT, terdapat banyak sesi edukasi dan *virtual learning session* (VLS) yang diselenggarakan untuk membantu profesional Sumber Daya Manusia (HRD) memahami dan mengimplementasikannya [3]. Materi yang dibahas meliputi sistematika pembuatan PKWT, cara mencegah PKWT berubah status menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dan putusan-putusan PHI yang relevan [3].

Dalam praktiknya, terdapat risiko hukum yang tinggi terkait penentuan jenis pekerjaan yang menggunakan PKWT. Para ahli hukum telah memperingatkan bahwa penggunaan PKWT secara berulang untuk jenis dan sifat pekerjaan yang tidak bersifat sementara atau

yang telah melampaui batas waktu yang ditetapkan (misalnya, lebih dari 5 tahun), dapat menimbulkan kecurigaan dari Pengawas Ketenagakerjaan atau Majelis Hakim di PHI [14]. Apabila hakim mencurigai bahwa jenis pekerjaan tersebut seharusnya bersifat tetap, maka hal ini mengandung risiko tinggi di mana status hubungan kerja dapat diubah menjadi PKWTT, yang membawa konsekuensi pesangon yang jauh lebih besar [14]. Oleh karena itu, kepatuhan terhadap PP 35/2021 memerlukan ketelitian dalam mendefinisikan sifat pekerjaan, bukan hanya sekadar administrasi kontrak.

4.3. Perhitungan dan Implikasi Uang Kompensasi PKWT Berdasarkan PP 35/2021

Salah satu perubahan paling signifikan yang dibawa oleh PP 35/2021 adalah kewajiban pembayaran uang kompensasi bagi karyawan kontrak (PKWT) setelah berakhirnya masa kontrak [15]. Ketentuan ini memberikan kepastian bagi pekerja PKWT yang sebelumnya mungkin tidak menerima hak serupa.

Rumus perhitungan uang kompensasi ini telah dijelaskan secara visual melalui berbagai media edukasi. Rumus yang diterapkan adalah: $(\text{Masa Kerja} / 12) \text{ dikalikan } 1 \text{ bulan gaji}$ [16]. Sebagai ilustrasi, jika seorang karyawan dengan gaji Rp5 juta memiliki masa kontrak 6 bulan, uang kompensasi yang diterima adalah $6/12$ dikali Rp5 juta, yaitu Rp2,5 juta. Jika masa kerjanya genap setahun, kompensasinya adalah Rp5 juta [16].

Situasi menjadi lebih rumit ketika kontrak diakhiri di tengah jalan secara sepihak. Dalam kasus ini, pekerja tetap berhak mendapatkan uang kompensasi yang dihitung berdasarkan masa kerja yang sudah dijalani. Misalnya, jika kontrak satu tahun diputus pada bulan keenam, kompensasi dihitung untuk $6/12$ masa kerja. Namun, selain menghitung uang kompensasi, perusahaan juga harus memperhitungkan uang ganti rugi atau penalti akibat pemutusan kontrak sepihak [16].

Keharusan membayar uang kompensasi dan potensi penalti ganti rugi menunjukkan dilema kepatuhan yang dihadapi perusahaan. Perusahaan harus memastikan bahwa mereka tidak hanya mematuhi formula perhitungan kompensasi yang baru, tetapi juga menghindari perselisihan status kerja yang dapat dipicu oleh pemutusan kontrak yang tidak sesuai prosedur atau penggunaan PKWT yang berlebihan. Kesalahan dalam penerapan aturan ini dapat memicu gugatan PHI, yang akan melibatkan pertimbangan hakim mengenai status hubungan kerja, sehingga menuntut perhatian yang sangat cermat dari praktisi HRD.

V. Tantangan Kepatuhan Fiskal: Implementasi PPh 21 TER

5.1. Latar Belakang dan Tujuan Skema Tarif Efektif Rata-rata (TER)

Kompleksitas hubungan industrial tidak hanya terletak pada hukum ketenagakerjaan, tetapi juga pada kepatuhan fiskal. Regulasi terbaru mengenai Pajak Penghasilan Pasal 21 (PPh 21) memperkenalkan skema Tarif Efektif Rata-rata (TER). Keberadaan video *workshop*

atau webinar, seperti yang diselenggarakan oleh DataOn bekerja sama dengan Direktorat Jenderal Pajak (DJP), mengonfirmasi tingginya kebutuhan akan edukasi mendalam mengenai perubahan ini [4].

PPh 21 TER didefinisikan sebagai tarif rata-rata yang dihitung berdasarkan penghasilan neto dan Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP). Hal ini berbeda dengan tarif PPh 21 tradisional yang merupakan tarif progresif, dihitung berdasarkan penghasilan neto tahunan [17]. Skema TER dirancang untuk menyederhanakan perhitungan PPh 21 bulanan, namun implementasinya membutuhkan penyesuaian teknis dan pemahaman yang mendalam dari departemen *Payroll* dan HR. Untuk membantu proses ini, berbagai penyedia layanan pajak telah mengembangkan kalkulator PPh 21 berbasis skema TER [17, 18].

5.2. Kontroversi dan Dampak Implementasi PPh 21 TER

Struktur PPh 21 di Indonesia menggunakan lapisan penghasilan progresif, mulai dari 5% hingga 30% atau lebih, tergantung besaran Penghasilan Kena Pajak (PKP) [19]. Meskipun tujuan TER adalah meratakan pemotongan pajak bulanan agar lebih stabil, skema ini dapat menimbulkan kontroversi. Bagi karyawan dengan penghasilan yang fluktuatif, misalnya mereka yang menerima bonus besar atau penghasilan tidak teratur lainnya, penerapan TER di bulan tertentu dapat menghasilkan pemotongan pajak bulanan yang tampak berbeda dibandingkan skema progresif langsung.

Perubahan skema perhitungan ini menuntut sosialisasi yang masif dan transparan kepada seluruh karyawan, sebagaimana didokumentasikan oleh adanya *workshop* yang melibatkan DJP [4]. Tanpa komunikasi yang efektif, perubahan ini berisiko memengaruhi persepsi karyawan terhadap *take-home pay* bulanan mereka, meskipun perhitungan pajak tahunan (berdasarkan tarif Pasal 17) pada akhirnya tetap sama. Perbedaan persepsi ini berpotensi memicu pertanyaan dan keluhan yang harus ditangani oleh departemen HR/Payroll.

5.3. Ilustrasi Perhitungan PPh 21 dengan Skema Lama dan TER

Perhitungan PPh 21 selalu didasarkan pada komponen Penghasilan Bruto (gaji pokok, tunjangan, bonus), dikurangi Pengurang Penghasilan Bruto, dan disesuaikan dengan status PTKP karyawan. Status PTKP untuk lajang, misalnya, ditetapkan sebesar Rp54.000.000 per tahun [20, 21].

Komponen pengurang yang relevan melibatkan biaya jabatan dan iuran jaminan sosial, seperti Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP). Iuran ini dibayarkan sebagian oleh karyawan (JHT 2%, JP 1%) dan sebagian oleh perusahaan (JHT 3,7%, JP 2%) [19]. Pengeluaran seperti iuran pensiun yang dibayar karyawan (misalnya Rp55.000 per bulan atau Rp660.000 setahun) merupakan salah satu elemen yang mengurangi Penghasilan Bruto sebelum mencapai PKP [20].

Penting untuk dicatat adanya koneksi kritis antara kepatuhan fiskal dan kepatuhan normatif dalam hal jaminan sosial. Apabila perusahaan gagal untuk membayar atau

menyetorkan iuran BPJS Ketenagakerjaan [7, 11], hal ini tidak hanya merupakan pelanggaran hak normatif pekerja yang dapat dikenai sanksi pidana dan denda, tetapi juga secara otomatis merusak dasar perhitungan PPh 21 yang benar [21]. Kegagalan untuk memotong iuran BPJS yang seharusnya menjadi pengurang Penghasilan Bruto akan menyebabkan perhitungan PKP dan PPh 21 menjadi keliru, menciptakan ketidakpatuhan ganda di dua domain hukum yang berbeda.

Penerapan PPh 21 TER, ditambah dengan kompleksitas perhitungan kompensasi PKWT ([16]) saat terjadi PHK, menempatkan beban kerja yang sangat tinggi pada HR/Payroll. Kesalahan perhitungan PPh 21 atau kurangnya transparansi mengenai TER berpotensi menjadi sumber sengketa gaji dan remunerasi, yang menambah tekanan pada departemen yang sudah menangani tingginya volume kasus PHK [6].

VI. Kesimpulan dan Rekomendasi Strategis

6.1. Peran Dokumentasi Digital dalam Pembuktian PHI dan Kepatuhan

Berdasarkan analisis yang mendalam, dapat disimpulkan bahwa bukti digital, khususnya video, telah mengubah secara fundamental dinamika sengketa hubungan industrial di Indonesia. Video telah terbukti menjadi bukti yang sangat kuat, berfungsi sebagai "pistol yang berasap" (*smoking gun*) yang mampu memicu intervensi regulator secara cepat.

Kasus protes upah lembur ¹ menunjukkan bahwa bukti digital dapat memotong jalur birokrasi dan litigasi formal yang lambat, memaksa kepatuhan dalam hitungan hari.

Lebih lanjut, video juga memainkan peran krusial dalam sosialisasi dan advokasi. Video webinar dan *workshop* kepatuhan ³ menunjukkan tingkat kesulitan implementasi regulasi baru (PP 35/2021 dan PPh 21 TER) di kalangan praktisi. Sebaliknya, video pernyataan serikat buruh ⁵ menegaskan adanya resistensi kolektif terhadap kebijakan ketenagakerjaan baru. Bagi pemangku kepentingan, memahami kehadiran dan potensi bukti visual ini sangat penting dalam manajemen risiko litigasi.

6.2. Rekomendasi untuk Pengurangan Risiko Sengketa Ketenagakerjaan (PHI dan Kepatuhan Normatif)

Untuk menavigasi kompleksitas sengketa PHK, hukum PKWT, dan kepatuhan ganda (normatif dan fiskal), entitas bisnis disarankan untuk mengimplementasikan strategi pengurangan risiko yang proaktif:

1. **Audit Kepatuhan Ganda (Normatif dan Fiskal):** Perusahaan harus melaksanakan audit internal berkala yang mencakup kepatuhan normatif (pembayaran upah lembur, THR, dan BPJS) serta kepatuhan fiskal (perhitungan PPh 21 TER). Keterkaitan antara iuran BPJS yang benar dan dasar perhitungan PPh 21 ([21]) berarti kegagalan di satu area, seperti penunggakan BPJS ([11]), akan memicu

konsekuensi hukum yang berlipat ganda, termasuk potensi sanksi pidana dan denda yang sangat besar ([7]).

2. **Mitigasi Risiko Status PKWT:** Manajemen HR harus melakukan kajian ulang yang ketat terhadap semua Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang sedang berjalan. Analisis harus difokuskan pada sifat pekerjaan (apakah benar-benar sementara) dan durasi kontrak. Tujuannya adalah untuk mencegah interpretasi oleh Pengawas Ketenagakerjaan atau PHI bahwa pekerjaan tersebut seharusnya bersifat tetap (PKWTT) [14]. Menghindari perselisihan status adalah kunci untuk memitigasi risiko pesangon yang tinggi.
3. **Strategi Komunikasi dan Transparansi Internal:** Mengingat sensitivitas karyawan terhadap *take-home pay* dan kompensasi, transparansi total sangat diperlukan. Perusahaan harus menyelenggarakan sosialisasi internal yang jelas mengenai mekanisme perhitungan PPh 21 TER dan komponen uang kompensasi PKWT yang diatur oleh PP 35/2021 [16]. Komunikasi yang buruk dapat memicu sengketa internal, menambah beban departemen HR yang sudah tertekan oleh tingginya volume kasus PHK [6]. Memastikan perhitungan *lump sum* (seperti pesangon atau kompensasi PKWT) dilakukan dengan presisi adalah fundamental.

Lampiran: Daftar Istilah Kunci dan Regulasi Utama

Istilah/Regulasi	Deskripsi Singkat
PHI	Pengadilan Hubungan Industrial. Lembaga yang berwenang memeriksa dan memutus perselisihan hubungan industrial, termasuk PHK sepihak [6].
PP No. 35 Tahun 2021	Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Aturan pelaksanaan dari UU Cipta Kerja [12, 13].
PKWT	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (kontrak). Regulasi ini mewajibkan perusahaan membayar uang kompensasi di akhir masa kontrak [15].

PPh 21 TER	Pajak Penghasilan Pasal 21 Tarif Efektif Rata-rata. Skema perhitungan pajak terbaru yang bertujuan menyederhanakan pemotongan pajak bulanan, dihitung berdasarkan penghasilan netto dan PTKP [17].
PTKP	Penghasilan Tidak Kena Pajak. Batas minimum penghasilan yang dikecualikan dari pengenaan PPh 21 (misalnya, Rp54.000.000 untuk status lajang) [20, 21].