

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DI SEKTOR PERBANKAN ATAS
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK MELALUI PROGRAM
PELATIHAN INTENSIF DALAM PERSPEKTIF PERUNDANG-UNDANGAN**

KRISNA ANUGRAH

NPM: 238040026



**PROGRAM MAGISTER HUKUM
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2026**

ABSTRAK

Penelitian ini membahas perlindungan hukum terhadap pekerja perbankan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak melalui program pelatihan intensif (bootcamp) dengan alasan ketidakcakapan kerja, menggunakan pendekatan yuridis normatif yang bersifat deskriptif-analitis berdasarkan UUD 1945 serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, khususnya Pasal 151 yang menegaskan PHK sebagai upaya terakhir (ultimum remedium), dengan analisis yang dikaitkan pada konsep perlindungan hukum preventif dan represif dalam kerangka negara kesejahteraan (welfare state) yang menuntut perlindungan yang adil bagi pekerja; hasil kajian menunjukkan bahwa praktik PHK tersebut belum mencerminkan asas ultimum remedium karena tidak didahului pembinaan dan evaluasi yang objektif sehingga perlindungan hukum belum optimal dan berpotensi menimbulkan ketidakadilan, oleh karena itu diperlukan penguatan pengawasan serta peran negara guna menjamin perlindungan hukum yang berkeadilan.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, PHK Sepihak, Program Pelatihan Intensif.

ABSTRACT

This study examines legal protection for banking sector employees who experience unilateral termination of employment (layoffs) through an intensive training program (bootcamp) on the grounds of work incompetence, using a normative juridical approach with a descriptive-analytical nature based on the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia and Law Number 13 of 2003 as amended by Law Number 6 of 2023, particularly Article 151 which affirms termination of

employment as a last resort (ultimum remedium), with the analysis also linked to the concepts of preventive and repressive legal protection within the framework of the welfare state, which requires fair protection for workers; the findings indicate that such termination practices do not yet reflect the principle of ultimum remedium as they are not preceded by proper guidance and objective evaluation, resulting in suboptimal legal protection and the potential for injustice, therefore strengthening supervision and the role of the state is necessary to ensure fair legal protection.

Keywords: Legal Protection, Unilateral Termination of Employment, Intensive Training Program.

RINGKESAN

Panalungtikan ieu ngulik ngeunaan perlindungan hukum ka pagawe di sektor perbankan anu ngalaman Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sacara sepihak ngaliwatan program palatihan intensif (bootcamp) kalayan alesan henteu mampuh dina ngalaksanakeun tugas, ngagunakeun pendekatan yuridis normatif anu sifatna deskriptif-analitis dumasar kana UUD 1945 sarta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sakumaha geus dirobah ku Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, hususna Pasal 151 anu negeskeun yén PHK mangrupa upaya panungtungan (ultimum remedium), kalayan analisis anu ogé dikaitkeun jeung konsép perlindungan hukum preventif jeung represif dina kerangka nagara kasejahteraan (welfare state) anu nuntut ayana perlindungan anu adil pikeun pagawe; hasil panalungtikan nunjukkeun yén praktek PHK tacan ngagambarkeun asas ultimum remedium sabab teu didahului ku pembinaan sarta evaluasi anu obyektif, nepi ka perlindungan hukum can optimal sarta miboga potensi nimbulkeun kateuadilan, ku kituna diperlukeun pangkuatan pangawasan jeung peran nagara pikeun ngajamin perlindungan hukum anu adil.

Kecap Konci: Perlindungan Hukum, PHK Sepihak, Program Pelatihan Intensif.

PENDAHULUAN

Perkembangan kegiatan ekonomi yang semakin kompleks mendorong meningkatnya kebutuhan masyarakat dalam berbagai aspek kehidupan, salah satunya melalui perjanjian sebagai instrumen hukum yang mengatur hubungan antar pihak. Perjanjian memiliki fungsi penting dalam menentukan hak dan kewajiban masing-masing pihak, sehingga pelaksanaannya harus berlandaskan norma dan prinsip keadilan agar setiap pihak memperoleh haknya secara proporsional.

Dalam konteks pembangunan nasional, UUD 1945 menegaskan bahwa pembangunan tidak hanya mencakup aspek ekonomi dan hukum, tetapi juga sosial, politik, dan budaya sebagai wujud keadilan sosial. Sistem ekonomi Indonesia didasarkan pada demokrasi ekonomi yang mengedepankan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, dan keberlanjutan.

Agar hukum dapat berfungsi optimal dalam pembangunan ekonomi, diperlukan unsur fairness, predictability, dan stability. Ketiga aspek tersebut penting untuk menciptakan kepastian

hukum dan menjaga keseimbangan kepentingan antara pelaku ekonomi, termasuk antara pekerja dan pengusaha.

Dalam sektor perbankan, bank memiliki fungsi strategis sebagai lembaga intermediasi yang menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat. Oleh karena itu, keberadaan pekerja dalam sektor ini menjadi sangat penting karena berperan langsung dalam menjaga stabilitas dan keberlangsungan sistem keuangan nasional.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja merupakan elemen fundamental dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Tanpa perlindungan yang memadai, pekerja rentan terhadap tindakan sewenang-wenang, terutama dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dapat berdampak pada kesejahteraan dan stabilitas ekonomi.

Negara telah mengatur perlindungan pekerja melalui berbagai regulasi, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Regulasi ini bertujuan menjamin hak pekerja, termasuk dalam hal PHK yang harus dilakukan secara hati-hati dan sebagai upaya terakhir.

Selain itu, perlindungan tenaga kerja juga merupakan amanat konstitusi sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D UUD 1945 yang menjamin hak atas pekerjaan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Hal ini menegaskan bahwa negara memiliki kewajiban untuk melindungi pekerja dari ketidakadilan.

Di sisi lain, perkembangan teknologi dan digitalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja. Meskipun meningkatkan efisiensi, digitalisasi juga menimbulkan risiko PHK, terutama bagi pekerja yang tidak mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi.

Fenomena PHK akibat digitalisasi nyata terjadi di sektor perbankan, termasuk pada kasus di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Sumedang, di mana terjadi PHK sepihak terhadap lima pekerja tetap melalui program pelatihan intensif dengan alasan ketidakcakapan kerja. Permasalahan muncul karena program tersebut diduga tidak dilaksanakan secara objektif dan tidak sepenuhnya berorientasi pada pembinaan, melainkan lebih pada justifikasi untuk melakukan PHK.

Salah satu bentuk kebijakan tersebut adalah program bootcamp atau pelatihan intensif yang pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pekerja agar mampu memenuhi standar kinerja perusahaan. Namun dalam praktiknya, program ini seringkali tidak hanya berfungsi sebagai sarana pembinaan, melainkan juga menjadi alat evaluasi yang berujung pada penentuan kelayakan pekerja untuk tetap dipertahankan atau diberhentikan.

Permasalahan semakin kompleks karena para pekerja tersebut masih memiliki kewajiban finansial berupa pinjaman yang dipotong melalui sistem payroll. Kebijakan perusahaan yang mengalihkan pesangon untuk pelunasan utang justru menimbulkan ketidakadilan karena tidak mencukupi untuk menutup seluruh kewajiban pekerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji perlindungan hukum terhadap pekerja di sektor perbankan, khususnya terkait PHK sepihak

melalui program bootcamp dalam perspektif peraturan perundang-undangan, guna menilai apakah program tersebut telah sesuai dengan prinsip ultimum remedium dan asas keadilan, serta memberikan kontribusi bagi terciptanya hubungan industrial yang lebih adil dan berkeadilan sosial.

Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, yang menjadi pokok permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Program Pelatihan Intensif Dengan Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja Tidak Cakap Melaksanakan Tugas Dengan Wajar sudah memenuhi prinsip keadilan bagi pekerja ?
2. Bagaimana Perlindungan hukum untuk melindungi pemenuhan hak-hak pekerja yang telah terkena Pemutusan Hubungan Kerja melalui Program Pelatihan Intensif dengan alasan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja Tidak Cakap Melaksanakan Tugas Dengan Wajar?
3. Bagaimana tindakan hukum oleh para pihak agar mencegah Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak akibat dari transformasi digital di sektor Perbankan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan Identifikasi Masalah di atas, maka dalam penelitian ini, peneliti mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengevaluasi apakah pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di lingkungan perbankan Indonesia melalui Program Pelatihan Intensif dengan alasan pekerja tidak cakap melaksanakan tugas dengan wajar telah memenuhi prinsip keadilan bagi pekerja.
2. Untuk mengkaji bentuk perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak-hak pekerja yang terkena PHK melalui Program Pelatihan Intensif dengan alasan ketidakcakapan dalam melaksanakan tugas, serta sejauh mana mekanisme hukum dapat menjamin keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja yang terdampak.
3. Untuk menemukan formulasi yang tepat agar tidak terjadi pemutusan hubungan secara sepihak akibat dari transformasi digital di sektor Perbankan.

Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan dan perlindungan hak pekerja, dengan menekankan penerapan prinsip keadilan dalam PHK melalui program seperti bootcamp/pelatihan intensif, serta menjadi referensi akademik terkait batasan objektif penilaian ketidakcakapan kerja sebagai dasar PHK.
2. Kegunaan Praktis
Penelitian ini bermanfaat bagi:

- a. Pekerja, sebagai sumber informasi mengenai hak dan upaya perlindungan hukum dalam PHK.
- b. Manajemen perusahaan, sebagai bahan evaluasi kebijakan PHK agar sesuai dengan prinsip keadilan dan ketentuan hukum.
- c. Pemerintah/pembuat kebijakan, sebagai dasar penyempurnaan regulasi PHK yang adil dan manusiawi.
- d. Praktisi hukum dan akademisi, sebagai bahan kajian dalam penanganan dan penelitian kasus serupa di masa mendatang.

II. KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini berangkat dari teori hukum yang menempatkan hukum sebagai instrumen untuk melindungi kepentingan manusia sebagaimana dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo, yang menegaskan bahwa hukum harus berorientasi pada keadilan substantif dan tidak semata-mata bersifat normatif. Dalam konteks hubungan kerja, hal ini berarti bahwa kebijakan perusahaan, termasuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), harus mencerminkan nilai keadilan, perlindungan, dan kemanusiaan.

Selanjutnya, teori perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon menekankan adanya dua bentuk perlindungan, yaitu preventif dan represif. Dalam konteks PHK melalui program bootcamp, perlindungan preventif seharusnya diwujudkan melalui pembinaan, pelatihan, dan evaluasi objektif sebelum PHK dilakukan, sedangkan perlindungan represif diberikan melalui mekanisme penyelesaian sengketa apabila terjadi pelanggaran hak pekerja.

Selain itu, teori kepastian hukum menurut Gustav Radbruch menegaskan bahwa setiap tindakan hukum harus didasarkan pada aturan tertulis, dapat diprediksi, dan tidak sewenang-wenang. Dalam praktik PHK, kepastian hukum menuntut agar prosedur, alasan, dan mekanisme PHK dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta perjanjian kerja bersama (PKB).

Di sisi lain, teori keadilan menurut Aristoteles membedakan antara keadilan distributif dan keadilan korektif. Dalam konteks PHK, keadilan distributif berkaitan dengan pemenuhan hak pekerja seperti pesangon dan kompensasi, sedangkan keadilan korektif berkaitan dengan pemulihan hak pekerja apabila terjadi ketidakadilan akibat PHK.

Konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) sebagaimana dikemukakan oleh Jeremy Bentham dan Bagir Manan menempatkan negara sebagai pihak yang bertanggung jawab untuk menjamin kesejahteraan dan keadilan sosial, termasuk dalam perlindungan tenaga kerja. Oleh karena itu, negara harus hadir melalui regulasi dan pengawasan untuk mencegah praktik PHK yang merugikan pekerja.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama (PKB) yang mengatur hak dan kewajiban para pihak. Namun, terdapat ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pengusaha, sehingga diperlukan perlindungan hukum untuk mencegah penyalahgunaan kekuasaan oleh pengusaha.

PHK secara normatif diatur sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*) yang hanya dapat dilakukan dengan alasan yang sah serta melalui prosedur yang benar. Namun dalam praktiknya, muncul fenomena penggunaan program bootcamp atau pelatihan intensif sebagai instrumen evaluasi kinerja yang berujung pada PHK.

Program bootcamp pada dasarnya merupakan sarana peningkatan kompetensi pekerja yang bersifat intensif dan terstruktur. Akan tetapi, dalam praktiknya program ini berpotensi disalahgunakan sebagai alat legitimasi PHK apabila tidak disertai evaluasi yang objektif, transparan, dan akuntabel.

Dengan demikian, terdapat hubungan antara teori perlindungan hukum, kepastian hukum, keadilan, dan konsep *welfare state* dalam menilai legalitas PHK melalui program bootcamp. Apabila keempat aspek tersebut tidak terpenuhi, maka PHK berpotensi melanggar prinsip hukum ketenagakerjaan dan menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif dengan spesifikasi deskriptif-analitis, yaitu menggambarkan serta menganalisis secara sistematis pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat transformasi digital melalui program bootcamp/pelatihan intensif berdasarkan ketentuan hukum positif, asas keadilan, kepastian hukum, serta nilai-nilai Pancasila dan konstitusi, yang juga dipadukan dengan pendekatan yuridis empiris untuk membandingkan antara norma hukum dan praktik di lapangan; penelitian ini dilakukan melalui penelaahan bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta regulasi terkait ketenagakerjaan dan perbankan, bahan hukum sekunder berupa doktrin dan literatur ilmiah, serta bahan hukum tersier sebagai pendukung, guna memperoleh analisis yang komprehensif terhadap permasalahan yang diteliti.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja melalui Program Bootcamp/Pelatihan Intensif

Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui program bootcamp/pelatihan intensif di sektor perbankan, khususnya pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., secara formal memiliki dasar hukum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan kebijakan internal perusahaan. Namun secara substantif, pelaksanaan tersebut menunjukkan adanya pergeseran fungsi pelatihan dari sarana pembinaan menjadi instrumen seleksi yang berujung pada PHK. Hal ini bertentangan dengan prinsip bahwa pelatihan seharusnya memberikan kesempatan bagi pekerja untuk meningkatkan kompetensi secara optimal.

Dari perspektif hukum positif, PHK merupakan upaya terakhir (*ultimum remedium*) yang harus didahului dengan pembinaan, evaluasi objektif, serta tahapan prosedural yang jelas. Namun dalam praktik, program bootcamp tidak sepenuhnya mencerminkan tahapan tersebut, sehingga berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian antara norma hukum dan implementasi di lapangan. Selain itu, tidak adanya standar penilaian yang transparan dan objektif menunjukkan lemahnya

kepastian hukum bagi pekerja, yang pada akhirnya membuka peluang tindakan sewenang-wenang oleh pengusaha.

B. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam PHK melalui Program Bootcamp

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam PHK melalui program bootcamp belum berjalan optimal, baik dari aspek preventif maupun represif. Secara preventif, program pelatihan seharusnya menjadi sarana pembinaan yang memberikan kesempatan proporsional bagi pekerja untuk memperbaiki kinerjanya. Namun dalam praktik, program tersebut cenderung dijadikan alat legitimasi PHK tanpa adanya proses pembinaan yang berkelanjutan.

Secara represif, meskipun tersedia mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, perlindungan tersebut bersifat reaktif dan tidak selalu mampu memulihkan kondisi pekerja secara menyeluruh, terutama dari aspek ekonomi dan sosial. Selain itu, ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja menyebabkan pekerja memiliki posisi tawar yang lemah, sehingga berpotensi mengalami ketidakadilan. Dengan demikian, perlindungan hukum yang ada belum sepenuhnya mampu menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja secara adil dan berkeadilan sosial.

C. Upaya Pencegahan PHK Sepihak dalam Perspektif Hukum dan Welfare State

Dalam perspektif negara kesejahteraan (welfare state), negara memiliki tanggung jawab untuk melindungi hak-hak pekerja dan menjamin keadilan sosial dalam hubungan industrial. Namun dalam praktik PHK melalui program bootcamp, terlihat bahwa kebijakan perusahaan lebih menitikberatkan pada efisiensi dibandingkan perlindungan pekerja, sehingga menciptakan ketidakseimbangan antara kepentingan ekonomi dan sosial.

Upaya pencegahan PHK sepihak seharusnya dilakukan melalui penguatan regulasi, pengawasan yang efektif, serta penerapan prinsip *due process of law* dalam setiap kebijakan ketenagakerjaan. Selain itu, program pelatihan harus benar-benar difungsikan sebagai sarana peningkatan kompetensi, bukan sebagai alat seleksi tersembunyi. Dalam konteks ini, peran negara menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa transformasi digital di sektor perbankan tidak mengabaikan perlindungan terhadap pekerja. Dengan demikian, diperlukan keseimbangan antara prinsip efisiensi, keadilan, dan kepastian hukum agar tercipta hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, serta dengan berpedoman pada identifikasi masalah, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja melalui Program Bootcamp/Pelatihan Intensif

Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui program bootcamp/pelatihan intensif di sektor perbankan secara formal memiliki dasar hukum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan kebijakan internal perusahaan, namun secara substantif belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan. Program pelatihan yang seharusnya berfungsi sebagai sarana pembinaan dan peningkatan kompetensi pekerja mengalami pergeseran menjadi instrumen seleksi yang berujung pada PHK. Selain itu, tidak adanya standar penilaian yang objektif, transparan, dan terukur, serta tidak dilaksanakannya tahapan pembinaan yang memadai menunjukkan bahwa PHK belum ditempatkan sebagai upaya terakhir (ultimum remedium), sehingga berpotensi menimbulkan ketidakadilan dalam hubungan kerja.

2. Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena PHK melalui program bootcamp belum berjalan optimal dalam menjamin keadilan dan kepastian hukum. Secara preventif, pekerja tidak diberikan ruang yang memadai untuk menyampaikan keberatan atau membela diri sebelum keputusan PHK ditetapkan. Secara represif, meskipun tersedia mekanisme penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial, perlindungan tersebut bersifat reaktif dan belum mampu memberikan pemulihan yang menyeluruh. Selain itu, ketidakjelasan parameter “tidak cakap bekerja” serta kebijakan internal yang berpotensi mereduksi hak pekerja menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan prinsip kepastian hukum dan perlindungan tenaga kerja.

3. Upaya Pencegahan PHK Sepihak dalam Perspektif Hukum dan Welfare State

Upaya pencegahan PHK sepihak di era transformasi digital perbankan memerlukan pendekatan yang komprehensif dan sinergis antara pekerja, perusahaan, dan pemerintah. Transformasi digital yang berorientasi pada efisiensi tidak boleh mengabaikan perlindungan terhadap tenaga kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus mengedepankan kebijakan yang humanis melalui program reskilling dan upskilling yang berorientasi pada pengembangan kompetensi, sementara pemerintah sebagai representasi negara kesejahteraan (welfare state) harus memperkuat regulasi, pengawasan, serta perlindungan sosial bagi pekerja. Dengan demikian, keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan keadilan sosial dapat terwujud dalam hubungan industrial yang berkelanjutan dan berkeadilan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Terkait Pelaksanaan PHK melalui Program Bootcamp

Perusahaan, khususnya di sektor perbankan, perlu memastikan bahwa program bootcamp/pelatihan intensif benar-benar difungsikan sebagai sarana pembinaan dan peningkatan kompetensi pekerja, bukan sebagai alat justifikasi PHK. Oleh karena itu, diperlukan penyusunan standar penilaian yang objektif, transparan, dan terukur, serta penerapan tahapan yang jelas seperti pembinaan berkelanjutan, evaluasi berkala, dan pemberian peringatan sebelum dilakukan PHK, agar selaras dengan prinsip keadilan dan ketentuan hukum ketenagakerjaan.

2. **Terkait Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja**
Pemerintah dan perusahaan perlu memperkuat implementasi perlindungan hukum bagi pekerja, baik secara preventif maupun represif. Secara preventif, pekerja harus diberikan ruang yang memadai untuk membela diri sebelum keputusan PHK ditetapkan. Secara represif, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial perlu dioptimalkan agar mampu memberikan keadilan secara cepat, efektif, dan menyeluruh. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap kebijakan internal perusahaan yang berpotensi merugikan pekerja, agar tetap menjamin kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja.
3. **Terkait Pencegahan PHK Sepihak di Era Digital Banking**
Dalam menghadapi transformasi digital, diperlukan sinergi antara pemerintah, perusahaan, dan pekerja. Perusahaan diharapkan mengedepankan kebijakan yang berorientasi pada keberlanjutan tenaga kerja melalui program reskilling dan upskilling. Pemerintah perlu memperkuat regulasi, pengawasan, serta menyediakan program jaminan sosial dan pelatihan tenaga kerja. Sementara itu, pekerja dituntut untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Dengan demikian, transformasi digital tidak menjadi alasan terjadinya PHK sepihak, melainkan dapat berjalan seiring dengan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Agusmidah, Yurikosari, A., Ariyanti, Wijayanti, A., Santoso, B., Rahayu, D., Maryoso, D., van Voss, G. H., Ismono, J., Kusumawardaya, M., Adi, M., Hartini, R., Hutabarat, R. F., Santoso, S., Tjandra, S., Darma, S. A., & Hilmy, U., *Bab-bab tentang hukum perburuhan Indonesia* (G. H. van Voss & S. Tjandra, Eds.), Pustaka Larasan; Universitas Indonesia; Universitas Leiden; Universitas Groningen, 2012.
- Andrianto, A., Fatihudin, D., & Firmansyah, M. A., *Manajemen bank*, Qiara Media Partner, Surabaya, 2019.
- Djumadi, *Hukum perburuhan perjanjian kerja*, Grafindo Persada, Jakarta, 1995.
- Ike Kusmiati, *Good faith and fair dealing dalam kontrak bisnis: Prinsip hukum Indonesia & hukum internasional dalam pembaharuan hukum kontrak nasional*, Mazda Media, Bandung, 2023.
- Komarudin, *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2019.
- Margono, *Asas Keadilan Kemanfaatan & Kepastian hukum Dalam Putusan Hakim*, Jakarta Timur, Sinar Grafika, Cetakan Ke 2, 2020,

- Muhamad Sadi Is, dan Sobandi, *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2020.
- Munir Fuady, *Perbuatan melawan hukum: Pendekatan kontemporer*, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2017.
- Relawan Hukum Achmad Roestandi & Rekan, dan Kantor Wilayah Kementerian Hukum & HAM Jawa Barat, *Hukum, beracara di pengadilan dan hak asasi manusia: Buku panduan penyuluhan hukum pengayoman*, Bandung, 2010.
- Subarsyah Sumadikara, T., *Psikologi hukum: Pendekatan tematis mengurai efektivitas bekerjanya hukum dalam habitatnya*, Logoz Publishing, Tangerang, 2016.
- Sugeng, dan Annisa Fitria, *Peranan hukum dalam pembangunan ekonomi*, CV Bintang Semesta Media, Yogyakarta, 2023.
- Sudikno Mertokusumo, *Bunga rampai ilmu hukum*, Edisi Pertama, Cet. Pertama, Liberty, Yogyakarta, 1984.
- Romli atmasasmita, *Perlindungan Hukum*, Palembang, CV. Doki Course and Training, 2024
- Margono, *Asas Keadilan Kemanfaatan & Kepastian hukum Dalam Putusan Hakim*, Jakarta Timur, Sinar Grafika, Cetakan Ke 2, 2020
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Endah Suhartini, Ani Yumarni, Siti Maryam, dan Mulyadi, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*, Rajawali Pers, Depok, 2020
- Koesparmono Irsan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja : Suatu Pengantar*, Jakarta, Penerbit Erlangga, 2016.
- Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, PTIK Jakarta, 2009
- Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*. Jakarta: Konstitusi Press, 2005.
- Jimly Asshiddiqie, *Gagasan Negara Hukum Indonesia*, Jakarta, LP3ES, 2006
- Hamdan Azhar Siregar, Otom Mustomi, *Buku Referensi Hukum Perbankan Indonesia Teori Dan Praktik Dalam Sistem Keuangan*, MPI Media Penerbit Indonesia, 2025.
- Padli, *Pengantar Perbankan*, Poliban Press, 2021.

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 42.

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, disahkan menjadi Undang-Undang melalui UU Nomor 6 Tahun 2023.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus Nomor 12/Pdt.Sus-Phi/2025/PN Bdg.

C. Jurnal

Maghfiroh, Vista Nur Wasiatul, dan Arinto Nugroho, *Perlindungan hukum bagi pekerja berdasarkan perjanjian kerja tidak tertulis pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, NOVUM: Jurnal Hukum Fakultas Hukum, Vol. 9 No. 3, 2022.

Rutinaias, *PHK akibat digitalisasi: Evolusi atau ancaman?*, Kompasiana, <https://www.kompasiana.com/rutinaiashaholongan1767/67edfa7a34777c269d6fad82/phk-akibat-digitalisasi-evolusi-atau-ancaman>, 2025.

Timur, Bonifasius Mario, *Peran perbankan dalam meningkatkan daya beli masyarakat untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi*, S1 Thesis, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, <http://ejournal.uajy.ac.id/id/eprint/549>, 2013.

D. Lainnya

Hidayati, Khairina Fitria, *Bootcamp: Apa itu, manfaat, jenis-jenis, dan cara memilih*, Glints, <https://glints.com/id/lowongan/bootcamp-adalah-apa-itu-manfaat-jenis/>, 2025.

Teori-Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli, Hukumonline.com, <https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbc/>, 2022

Merdeka Rizka Maria, *Kembangkan Skill dengan Bootcamp Berikut Pengertian, Manfaat, dan Jenisnya*, <https://greatdayhr.com/id-id/blog/bootcamp-adalah/>, 2022

Andrea Piacquadio, Penulis kumparan, *Penjelasan Status Pegawai BUMN berdasarkan Undang-Undang di Indonesia*, <https://kumparan.com/berita-terkini/penjelasan-status-pegawai-bumn-berdasarkan-undang-undang-di-indonesia-20LRQsJSbTa>

Kamus Besar Gagasan Negara Hukum Indonesia (Jakarta: LP3ES, 2006), hlm. 118–120. sar Bahasa Indonesia, “Perlindungan,” Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi RI, diakses 3 September 2025, <https://kbbi.kemdikbud.go.id>

Surat Keputusan NOKEP. : S.116 DIR/KPS/12/2014