

Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan Pabrik Pengguna Narkotika dalam Perspektif Hukum Progresif

Termination of Factory Workers Who Use Narcotics from the Perspective of Progressive Law

Marcianus Christian Adhitya Warman, Ni Nyoman Tri Partini

Fakultas Hukum, Universitas Safin Pati, Pati, Indonesia
marcianusoboy24@gmail.com

Abstract

This article aims to analyze the legal framework governing the termination of employment of factory workers who use narcotics, examine the implications of workers' rehabilitation rights, and analyze the application of progressive law in resolving employment termination disputes. This issue arises because changes in labor regulations following the enactment of Law Number 6 of 2023 and Government Regulation Number 35 of 2021 have left uncertainty regarding the legal basis for termination, while Law Number 35 of 2009 on Narcotics guarantees rehabilitation rights for narcotics users. This study employs a normative juridical method using statutory and conceptual approaches by examining legislation, court decisions, and legal doctrines. The novelty of this study lies in integrating Satjipto Rahardjo's progressive legal theory with labor law to develop a fairer framework for employment termination. The findings indicate that termination of employment for workers who use narcotics should constitute a measure of last resort through due process, supported by adequate legal evidence, and accompanied by consideration of workers' rehabilitation rights in order to achieve a balance between legal certainty, justice, and the protection of human dignity.

Keywords: Labor Law; Narcotics; Progressive Law; Termination of Employment

Abstrak

Artikel ini bertujuan menganalisis pengaturan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan pabrik pengguna narkotika, mengkaji implikasi hak rehabilitasi pekerja, serta menganalisis penerapan hukum progresif dalam penyelesaian PHK. Permasalahan ini muncul karena perubahan pengaturan ketenagakerjaan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 masih menyisakan ketidakjelasan mengenai dasar PHK, sementara Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika menjamin hak rehabilitasi bagi penyalah guna narkotika. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual melalui analisis terhadap peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan doktrin hukum. Kebaruan penelitian terletak pada pengintegrasian teori hukum progresif Satjipto Rahardjo dengan hukum ketenagakerjaan dalam membangun kerangka penyelesaian PHK yang lebih berkeadilan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK terhadap pekerja pengguna narkotika seharusnya menjadi upaya terakhir melalui *due process*, didukung pembuktian yang memadai, serta mempertimbangkan hak rehabilitasi pekerja guna mewujudkan keseimbangan antara kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan terhadap martabat manusia.

Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan; Hukum Progresif; Narkotika; Pemutusan Hubungan Kerja

1. PENDAHULUAN

Persoalan penyalahgunaan narkoba di lingkungan industri merupakan salah satu tantangan kompleks yang dihadapi sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia pada era kontemporer. Data yang dihimpun oleh Badan Narkotika Nasional mengindikasikan bahwa segmen pekerja dan buruh termasuk kelompok yang rentan terhadap penyalahgunaan zat adiktif,¹ suatu kenyataan yang menempatkan pengusaha khususnya di sektor manufaktur dan industri padat karya—pada posisi dilematis. Di satu sisi terdapat kewajiban menjaga produktivitas, keselamatan, dan ketertiban lingkungan kerja; di sisi lain terdapat tuntutan normatif untuk memperlakukan pekerja secara manusiawi sesuai harkat dan martabatnya sebagai subjek hukum.

Pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK) terhadap karyawan yang terbukti menggunakan narkoba secara normatif dimungkinkan berdasarkan instrumen hukum ketenagakerjaan yang berlaku.² Akan tetapi, kemungkinan normatif tersebut tidak serta-merta menjadi justifikasi yang sederhana, mengingat terdapat dua rezim hukum yang berpotensi berbenturan: pertama, hak pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja demi kepentingan operasional dan keselamatan usaha; kedua, hak pekerja atas perlindungan, rehabilitasi, dan kepastian hukum yang dijamin oleh konstitusi maupun undang-undang sektoral. Ketegangan normatif inilah yang menjadi fokus kajian artikel ini.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan PHK sebagai berakhirnya hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.³ Dalam perkembangannya, regulasi ketenagakerjaan Indonesia mengalami perubahan signifikan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang antara lain mengatur ulang mekanisme, syarat, dan konsekuensi PHK. Kendati demikian, ketentuan mengenai PHK akibat tindak pidana atau pelanggaran berat—termasuk penyalahgunaan narkoba—masih memerlukan penafsiran yang cermat agar tidak bertentangan dengan prinsip perlindungan hak asasi manusia dan keadilan sosial.

Beberapa kajian terdahulu telah menelaah persoalan ini dari sudut pandang yang beragam. Pertama, kajian Wibowo dan Herawati menelaah perlindungan pekerja atas PHK sepihak dan menyimpulkan bahwa PHK sepihak tanpa prosedur yang sah merugikan pekerja.⁴ Kedua, penelitian Salsabila dan kawan-kawan meninjau praktik PHK atas dasar pelanggaran bersifat mendesak yang dikaitkan dengan UU Cipta Kerja dan menemukan ketidaksesuaian dengan asas praduga tak

¹ Badan Narkotika Nasional, "Indonesia Drugs Report 2023," Jakarta: Pusat Penelitian Data dan Informasi BNN, 2023, <https://bnn.go.id>.

² Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 143.

³ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 angka 25.

⁴ Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, no. 1 (2021): 112, <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>.

bersalah.⁵ Ketiga, kajian Saputra dan kawan-kawan menyoroti pelaksanaan asas praduga tak bersalah sebagai batas kewenangan PHK.⁶ Keempat, studi Azisa dan kawan-kawan mengenai sistem pemidanaan narkoba menegaskan arah kebijakan yang mengedepankan rehabilitasi.⁷

Penelitian-penelitian tersebut secara umum belum mengintegrasikan perspektif hukum progresif sebagai pisau analisis untuk menjembatani ketegangan antara hak pengusaha dan hak pekerja. Kesenjangan penelitian (*gap analysis*) inilah yang hendak diisi oleh artikel ini. Kontribusi ilmiah yang ditawarkan adalah konstruksi kerangka hukum yang bersifat integratif dan humanis, yang mampu memberikan kepastian hukum tanpa mengorbankan nilai-nilai keadilan substantif. Kebaruan (*state of the art*) artikel ini terletak pada pendekatan teoretis yang digunakan, yakni memadukan teori hukum progresif dengan analisis normatif-positivis untuk menghasilkan tafsir yang lebih komprehensif terhadap ketentuan PHK dalam konteks penyalahgunaan narkoba.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan pabrik pengguna narkoba dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia serta mengkaji implikasi hak rehabilitasi pekerja pengguna narkoba terhadap keabsahan pemutusan hubungan kerja. Analisis tersebut dilakukan untuk memberikan pemahaman mengenai hubungan antara rezim hukum ketenagakerjaan dan hukum narkoba dalam menentukan perlindungan hukum yang tepat bagi pekerja maupun pengusaha. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan perspektif hukum progresif dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja pengguna narkoba serta merumuskan mekanisme dan konsekuensi hukum pemutusan hubungan kerja yang mampu mewujudkan keseimbangan antara kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan hak-hak pekerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan hukum ketenagakerjaan yang lebih humanis, berkeadilan, dan selaras dengan tujuan rehabilitasi bagi penyalah guna narkoba.

2. METODE

Artikel ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yakni metode penelitian hukum yang menempatkan hukum sebagai sistem norma yang dikaji melalui analisis bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.⁸ Pendekatan ini dipilih mengingat permasalahan yang dikaji bersifat normatif, yakni berkaitan dengan interpretasi dan penerapan ketentuan hukum positif yang berlaku, bukan analisis terhadap data empiris di lapangan.

⁵ Salma Salsabila, Holyness N. Singadimedja, dan Pupung Faisal, "Tinjauan Yuridis Praktik Pemutusan Hubungan Kerja Atas Dasar Pelanggaran Bersifat Mendesak Dikaitkan dengan UU Cipta Kerja," *Innovative: Journal of Social Science Research* 4, no. 3 (2024): 10858, <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.11505>.

⁶ Niko Saputra, Haryadi, dan Tri Imam Munandar, "Pelaksanaan Asas Praduga Tak Bersalah," *PAMPAS: Journal of Criminal Law* 3, no. 1 (2022): 54, <https://doi.org/10.22437/pampas.v3i1.17705>.

⁷ Nur Azisa et al., "Sistem Pemidanaan Tindak Pidana Narkoba dalam Perspektif Hukum Pidana Nasional," *UNES Law Review* 6, no. 3 (2024): 9021, <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i3.1840>.

⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Revisi (Jakarta: Kencana, 2017), 133.

Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif-analitis, yang bertujuan mendeskripsikan pengaturan hukum yang ada kemudian menganalisisnya secara kritis untuk menemukan ketidaksesuaian, kekosongan, atau permasalahan normatif yang memerlukan pemecahan. Terdapat dua pendekatan yang digunakan secara simultan, yakni pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dengan menelaah seluruh peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan narkoba, serta pendekatan konseptual (*conceptual approach*) untuk menggali doktrin hukum yang relevan, termasuk teori hukum progresif.

Bahan hukum yang digunakan terdiri atas tiga kategori. Bahan hukum primer mencakup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta putusan Mahkamah Konstitusi dan Mahkamah Agung yang relevan. Bahan hukum sekunder meliputi buku teks hukum, jurnal ilmiah nasional dan internasional, serta hasil penelitian yang diterbitkan dalam kurun waktu empat tahun terakhir. Bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia hukum digunakan untuk memberikan penjelasan teknis atas istilah yang digunakan.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yakni menghimpun, mengidentifikasi, mengklasifikasi, dan menganalisis bahan hukum yang relevan secara sistematis. Analisis dilakukan secara kualitatif dengan logika deduktif, dari premis hukum yang bersifat umum menuju kesimpulan yang bersifat khusus. Metode interpretasi yang digunakan mencakup interpretasi gramatikal, sistematis, historis, dan teleologis, untuk menghasilkan penafsiran yang komprehensif dan berkeadilan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja pada hakikatnya merupakan relasi hukum yang melahirkan hak dan kewajiban yang bersifat timbal balik. Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia, PHK merupakan tindakan hukum yang paling berat dampaknya bagi pekerja, sehingga negara memberikan perlindungan khusus melalui mekanisme regulasi yang ketat.⁹ Falsafah perlindungan ini berlandaskan pemahaman bahwa pekerja berada pada posisi yang secara struktural lebih lemah dibandingkan pengusaha dalam relasi industrial, sehingga intervensi negara melalui instrumen hukum menjadi suatu keniscayaan.

Sebelum berlakunya rezim Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur secara eksplisit bahwa pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat, salah satunya penggunaan atau penyalahgunaan narkoba di tempat kerja.¹⁰ Ketentuan tersebut menjadi objek pengujian konstitusional, dan melalui Putusan

⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2020), 187.

¹⁰ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 158 ayat (1).

Nomor 012/PUU-I/2003 Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa persyaratan bukti yang cukup berupa putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap—merupakan *conditio sine qua non* bagi sahnya PHK berdasarkan alasan kesalahan berat.¹¹ Putusan ini memperkuat posisi pekerja dengan menegaskan bahwa penilaian tentang kesalahan berat tidak dapat dilakukan secara unilateral oleh pengusaha.

Pasca diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, mekanisme PHK mengalami restrukturisasi yang cukup mendasar.¹² Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tidak lagi mencantumkan daftar kesalahan berat secara enumeratif sebagaimana Pasal 158 undang-undang lama, melainkan merujuk pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagai instrumen yang menentukan perbuatan yang dapat dijadikan dasar PHK.¹³ Perubahan paradigma ini membawa konsekuensi penting: pengusaha kini wajib mengatur secara eksplisit dalam regulasi internal perusahaan bahwa penyalahgunaan narkoba merupakan perbuatan yang dapat dijadikan dasar PHK, dengan ancaman sanksi dan prosedur yang jelas.

Konsep “pelanggaran bersifat mendesak” dalam Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dinilai sejumlah peneliti sebagai bentuk yang secara substansial identik dengan kesalahan berat eks Pasal 158, sehingga memunculkan kembali persoalan konstitusionalitas yang telah diselesaikan Mahkamah Konstitusi.¹⁴ Ketiadaan parameter yang jelas atas pelanggaran mendesak membuka ruang interpretasi yang luas dan berpotensi disalahgunakan, khususnya ketika pekerja berada pada posisi tawar yang lemah. Disharmoni norma antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengenai alasan yang membolehkan PHK semakin memperdalam ketidakpastian hukum bagi para pihak.¹⁵ Dalam konteks narkoba, ketidakjelasan ini berisiko menjadi pintu masuk PHK instan tanpa pembuktian pidana dan tanpa upaya rehabilitasi.

Terlepas dari perubahan regulasi tersebut, terdapat prinsip fundamental yang tidak berubah, yakni kewajiban pengusaha menempuh jalur bipartit dan apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum PHK dapat dinyatakan sah secara hukum.¹⁶ PHK yang dilakukan tanpa melalui mekanisme ini, meskipun alasan materilnya kuat, tetap berpotensi dinyatakan batal atau tidak sah oleh pengadilan hubungan

¹¹ Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, *Putusan Nomor 012/PUU-I/2003*, tanggal 28 Oktober 2004.

¹² Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41.

¹³ Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Pasal 52 ayat (2).

¹⁴ Salsabila, Singadimedja, dan Faisal, “Tinjauan Yuridis Praktik Pemutusan Hubungan Kerja Atas Dasar Pelanggaran Bersifat Mendesak,” 10859.

¹⁵ Devy Yulyana Harjanto dan Ariawan Gunadi, “Kepastian Hukum Bagi Pekerja PKWT yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Berakhirnya Masa Kontrak,” *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities* 8, no. 4 (2025): 3, <https://doi.org/10.24815/jr.v8i4.50264>.

¹⁶ Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*, Pasal 151 jo. Pasal 39 ayat (2).

industrial. Asas ini menjadi penjaga agar percepatan prosedur tidak mengorbankan hak pekerja atas proses yang adil.

Restrukturisasi mekanisme PHK pasca Undang-Undang Cipta Kerja perlu dibaca dalam kerangka tujuan besar penyederhanaan regulasi ketenagakerjaan. Akan tetapi, penyederhanaan tidak boleh dimaknai sebagai pelanggaran terhadap perlindungan pekerja. Pergeseran dari daftar kesalahan berat yang bersifat enumeratif menuju rujukan pada peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama justru meletakkan beban tanggung jawab yang lebih besar pada pengusaha untuk merumuskan norma internal yang jelas, terukur, dan tidak bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi.¹⁷ Dalam konteks narkotika, peraturan perusahaan yang baik tidak cukup hanya melarang, melainkan harus memuat tata cara pembuktian, hak pembelaan diri, dan opsi rehabilitasi.

Ketegangan antara kepastian dan keadilan tampak nyata pada konsep pelanggaran bersifat mendesak. Di satu sisi, konsep ini memberi pengusaha fleksibilitas untuk merespons pelanggaran serius secara cepat; di sisi lain, ia berisiko menghidupkan kembali praktik PHK sepihak yang telah dikoreksi Mahkamah Konstitusi. Pembacaan sistematis terhadap Pasal 151 dan Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menunjukkan bahwa, ketika pekerja menolak, perundingan bipartit dan penyelesaian perselisihan tetap wajib ditempuh, sehingga kewenangan pengusaha tidaklah absolut.¹⁸ Penafsiran demikian menjaga agar tujuan efisiensi tidak menggerus jaminan due process.

Perlu ditegaskan bahwa karakter hukum ketenagakerjaan sebagai hukum yang bersifat campuran (*mixtum compositum*)—memadukan unsur hukum privat dan hukum publik—menempatkan PHK bukan semata urusan kontraktual antara dua pihak, melainkan persoalan yang menyentuh kepentingan publik. Negara hadir melalui norma yang membatasi kebebasan berkontrak demi melindungi pihak yang lebih lemah. Oleh karena itu, klausul dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan yang memberi pengusaha kewenangan PHK seketika atas dasar narkotika tetap tunduk pada batas yang ditetapkan undang-undang dan tidak boleh menegasikan hak konstitusional pekerja atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pemahaman ini menjadi dasar untuk menilai keabsahan setiap klausul internal perusahaan terkait narkotika.

Lebih jauh, dinamika regulasi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, Undang-Undang Cipta Kerja, hingga Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memperlihatkan pergeseran pendulum kebijakan antara perlindungan pekerja dan fleksibilitas pengusaha. Pembatalan Pasal 158 menandai penguatan perlindungan, sementara konsep pelanggaran bersifat mendesak menandai ayunan kembali ke arah fleksibilitas. Bagi pekerja pengguna narkotika, ketidakstabilan arah kebijakan ini menimbulkan ketidakpastian: standar yang berlaku bergantung pada bagaimana peraturan perusahaan

¹⁷ Akis Jahari dan Rachmatin Artita, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon," *Case Law: Journal of Law* 4, no. 2 (2023): 88, <https://ojs.unigal.ac.id/index.php/caselaw/article/view/3264>.

¹⁸ Rizki Fajar Wibowo dan Ratna Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak," 117.

dirumuskan dan bagaimana hakim menafsirkannya. Ketidakpastian inilah yang menuntut hadirnya kerangka penafsiran yang konsisten dan berpihak pada keadilan substantif.

3.2 Hak Rehabilitasi Pekerja Pengguna Narkotika dan Implikasinya terhadap PHK

Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika memosisikan pengguna narkotika bukan semata-mata sebagai pelaku tindak pidana, melainkan juga sebagai korban yang berhak mendapatkan layanan rehabilitasi medis dan rehabilitasi sosial.¹⁹ Konstruksi normatif ini memiliki implikasi signifikan terhadap keabsahan PHK, karena menimbulkan pertanyaan mendasar yakni apakah pengusaha yang melakukan PHK tanpa terlebih dahulu memfasilitasi atau menawarkan program rehabilitasi dapat dianggap telah melanggar kewajibannya berdasarkan hukum positif?

Kajian terhadap peraturan perundang-undangan menunjukkan adanya potensi konflik norma (*normenkonflikt*) antara ketentuan hukum ketenagakerjaan dan hukum narkotika. Hukum ketenagakerjaan memberikan ruang bagi pengusaha melakukan PHK atas dasar penyalahgunaan narkotika, sementara hukum narkotika mewajibkan pemenuhan hak rehabilitasi. Sebagian pandangan menyelesaikan konflik ini dengan asas *lex specialis derogat legi generali*, yakni memprioritaskan Undang-Undang Narkotika sebagai ketentuan yang lebih khusus mengatur hak pengguna.²⁰ Akan tetapi, pandangan ini perlu dikritisi, mengingat kedua undang-undang berada dalam ranah pengaturan yang berbeda dan tidak sepenuhnya bersifat kontradiktif sehingga lebih tepat diselesaikan melalui harmonisasi ketimbang penyingkiran salah satunya.

Pandangan yang lebih proporsional menyatakan bahwa pengusaha memiliki kewajiban yang dapat diargumentasikan sebagai kewajiban hukum berdasarkan prinsip itikad baik untuk menawarkan program bantuan karyawan (*employee assistance program*) atau merujuk karyawan pada fasilitas rehabilitasi sebelum mengambil keputusan PHK. Pendekatan berbasis rehabilitasi terbukti lebih efektif menekan residivisme dan mendukung reintegrasi sosial dibandingkan penghukuman semata.²¹ Kewajiban ini semakin relevan dalam konteks pekerja yang berstatus sebagai korban penyalahgunaan, bukan pengedar atau pemasok; pembedaan ini penting karena menentukan gradasi kesalahan dan implikasinya terhadap hak normatif pekerja.

Lebih lanjut, PHK terhadap pekerja pengguna narkotika yang telah atau sedang menjalani rehabilitasi atas inisiatif sendiri sebelum terbukti menggunakan di tempat kerja menimbulkan problematika tersendiri. Dalam kondisi demikian, tindakan PHK berpotensi dikualifikasikan sebagai PHK diskriminatif yang bertentangan dengan prinsip non-diskriminasi dalam hubungan kerja. Logika perlindungan yang ditegaskan Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor

¹⁹ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika*, Pasal 54 dan Pasal 55.

²⁰ Rasmelyanti, Fenty U. Puluhalawa, dan Apripri R. Y. Mantali, "Penerapan Pasal 112 dan 127 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika dalam Penanggulangan Penyalahgunaan Narkoba di Lingkungan Pekerja," *Journal of Innovative and Creativity* 6, no. 1 (2026): 12542, <https://doi.org/10.31004/joecy.v6i1.9151>.

²¹ Romli dan Ibrahim Fikma Edrisy, "Efektivitas Rehabilitasi Sebagai Alternatif Pemidanaan Bagi Penyalahguna Narkoba di Indonesia," *Journal of Innovation Research and Knowledge* 4, no. 9 (2025): 6880, <https://bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/view/9718>.

012/PUU-I/2003 bahwa kesalahan berat hanya dapat menjadi dasar PHK setelah dibuktikan melalui putusan pidana berkekuatan hukum tetap secara analogis menuntut agar itikad baik pekerja dalam menjalani rehabilitasi turut dipertimbangkan sebagai faktor yang meringankan dalam penentuan hak normatif akibat PHK.²² Pertimbangan demikian menegaskan bahwa fakta menjalani rehabilitasi memiliki bobot hukum yang nyata dan tidak dapat diabaikan begitu saja oleh pengusaha.

Kewajiban rehabilitasi dalam Pasal 54 Undang-Undang Narkotika tidak berdiri sendiri, melainkan didukung instrumen kebijakan ketenagakerjaan. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengenai pencegahan dan penanggulangan penyalahgunaan narkotika di tempat kerja menempatkan rehabilitasi pekerja sebagai bagian dari kewajiban yang diatur melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.²³ Dengan demikian, argumentasi bahwa pengusaha wajib menawarkan rehabilitasi sebelum PHK bukan sekadar tuntutan moral, melainkan memiliki pijakan normatif yang dapat ditelusuri dalam tata aturan ketenagakerjaan itu sendiri.

Penyelesaian konflik norma antara hukum ketenagakerjaan dan hukum narkotika sebaiknya tidak direduksi menjadi pertarungan asas *lex specialis*. Pendekatan harmonisasi lebih tepat diterapkan karena kedua rezim memiliki tujuan yang sejatinya saling melengkapi: hukum ketenagakerjaan menjamin tertib dan produktivitas industri, sedangkan hukum narkotika menjamin pemulihan pengguna sebagai korban. Studi atas pelaksanaan rehabilitasi menunjukkan bahwa hambatan implementasi lebih banyak bersifat kelembagaan keterbatasan fasilitas dan koordinasi ketimbang pertentangan norma yang bersifat hakiki.²⁴ Oleh karena itu, harmonisasi pada tataran pelaksanaan menjadi kunci.

Pembedaan antara penyalah guna dan pengedar memiliki konsekuensi hukum yang tegas. Penyalah guna yang menggunakan narkotika bagi dirinya sendiri pada dasarnya diarahkan pada rehabilitasi, sedangkan pengedar dihadapkan pada pemidanaan yang berat. Dalam relasi kerja, pembedaan ini menentukan gradasi sanksi: pekerja yang berstatus korban memiliki argumentasi kuat untuk memperoleh kesempatan pemulihan sebelum PHK, sementara pekerja yang terbukti mengedarkan narkotika di lingkungan kerja menghadapi dasar PHK yang jauh lebih kokoh. Kegagalan membedakan keduanya berpotensi melahirkan ketidakadilan, baik berupa penghukuman berlebih terhadap korban maupun kelonggaran terhadap pengedar.

Implikasi hak rehabilitasi terhadap keabsahan PHK dapat ditelaah melalui tiga skenario faktual yang berbeda. Pertama, pekerja yang terbukti menggunakan narkotika di tempat kerja dan membahayakan keselamatan operasional; dalam skenario ini, kepentingan keselamatan kolektif memberi pengusaha dasar yang lebih kuat untuk bertindak tegas, namun tetap melalui prosedur yang sah. Kedua, pekerja yang terbukti menggunakan narkotika di luar tempat kerja tanpa

²² Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, *Putusan Nomor 012/PUU-I/2003*, tanggal 28 Oktober 2004.

²³ Rasmelyanti, Puluhulawa, dan Mantali, "Penerapan Pasal 112 dan 127 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika," 12543.

²⁴ Sutarto, "Penerapan Rehabilitasi Medis dan Rehabilitasi Sosial Terhadap Korban Penyalahgunaan Narkotika Ditinjau dari Teori Pemidanaan Relatif," *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia* 2, no. 1 (2021): 120, <https://doi.org/10.51749/jphi.v2i1.18>.

memengaruhi kinerja; di sini argumentasi untuk mengutamakan rehabilitasi menjadi sangat kuat. Ketiga, pekerja yang secara sukarela menjalani rehabilitasi sebelum perbuatannya terungkap; PHK dalam skenario ini berpotensi diskriminatif. Ketiga skenario ini menunjukkan bahwa penilaian tidak dapat diseragamkan dan harus mempertimbangkan konteks masing-masing kasus.

Argumentasi bahwa kewajiban menawarkan rehabilitasi memiliki pijakan hukum, dan bukan sekadar imbauan moral, diperkuat oleh prinsip itikad baik (*good faith*) yang menjadi asas umum dalam pelaksanaan perjanjian, termasuk perjanjian kerja. Pengusaha yang langsung mem-PHK tanpa mempertimbangkan opsi pemulihan dapat dipandang tidak melaksanakan hubungan kerja dengan itikad baik, terutama ketika pekerja berstatus korban. Pandangan ini sejalan dengan arah kebijakan pidana narkotika yang mengutamakan rehabilitasi bagi penyalah guna, sehingga terdapat koherensi nilai antara hukum pidana, hukum kesehatan, dan hukum ketenagakerjaan yang seluruhnya menempatkan pemulihan sebagai tujuan utama penanganan pengguna narkotika.²⁵

3.3 Perspektif Hukum Progresif dalam Pemutusan Hubungan Kerja Pengguna Narkotika

Satjipto Rahardjo, pencetus teori hukum progresif di Indonesia, mengemukakan bahwa hukum sejatinya adalah untuk manusia, bukan manusia untuk hukum; hukum harus mampu beradaptasi dan bergerak melampaui teks normatif apabila penerapan teks itu justru menghasilkan ketidakadilan.²⁶ Dalam konteks PHK terhadap pekerja pengguna narkotika, pendekatan hukum progresif mengajak para pemangku kepentingan baik pengusaha, hakim, maupun pembuat kebijakan untuk tidak sekadar menerapkan ketentuan normatif secara mekanis, melainkan menggali substansi keadilan yang hendak diwujudkan.

Gagasan hukum progresif lahir dari keprihatinan terhadap kehidupan ber hukum di Indonesia yang dinilai terjebak pada formalisme dan mengabaikan rasa keadilan masyarakat.²⁷ Marilang menegaskan bahwa paradigma keadilan hukum progresif menempatkan hukum sebagai sarana untuk mencapai keadilan substantif, bukan sekadar kepastian prosedural yang kaku.²⁸ Dalam relasi ketenagakerjaan, paradigma ini relevan karena pekerja pengguna narkotika kerap menghadapi stigma yang membuat penerapan norma secara harfiah berisiko mengabaikan dimensi kemanusiaan dan kesehatan yang melekat pada dirinya.

Penerapan paradigma hukum progresif menghasilkan beberapa implikasi praktis yang penting. Pertama, hakim pengadilan hubungan industrial perlu menggunakan diskresi yudisial secara aktif untuk memastikan proses PHK tidak hanya memenuhi persyaratan formal-prosedural, tetapi juga mencerminkan keadilan substantif. Kedua, pembentuk kebijakan perlu mempertimbangkan integrasi kewajiban menawarkan program rehabilitasi ke dalam regulasi ketenagakerjaan sebagai syarat yang harus dipenuhi sebelum PHK. Ketiga, pengusaha perlu

²⁵ Azisa et al., "Sistem Pemidanaan Tindak Pidana Narkotika dalam Perspektif Hukum Pidana Nasional," 9022.

²⁶ Satjipto Rahardjo, *Hukum Progresif: Sebuah Sintesa Hukum Indonesia* (Yogyakarta: Genta Publishing, 2009), 17.

²⁷ Marilang, "Menimbang Paradigma Keadilan Hukum Progresif," *Jurnal Konstitusi* 14, no. 2 (2017): 318, <https://doi.org/10.31078/jk1424>.

²⁸ Rahardjo, *Hukum Progresif*, 20.

dipahami tidak hanya sebagai entitas bisnis yang berorientasi pada keuntungan, tetapi juga sebagai aktor sosial yang memikul tanggung jawab terhadap kesejahteraan pekerjaannya secara holistik.²⁹

Integrasi perspektif hukum progresif juga memengaruhi cara pandang terhadap hak normatif pekerja yang di-PHK. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur bahwa pekerja yang di-PHK karena pelanggaran tertentu berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah, namun tidak otomatis berhak atas pesangon penuh.³⁰ Dalam kerangka hukum progresif, ketentuan ini perlu ditafsirkan dengan mempertimbangkan gradasi kesalahan: pekerja yang terbukti menggunakan narkoba di luar tempat kerja dan tidak membahayakan keselamatan operasional layak mendapatkan pertimbangan yang berbeda dibandingkan pekerja yang menggunakan narkoba saat bertugas di lingkungan pabrik yang berbahaya. Penafsiran berbasis gradasi ini menjaga proporsionalitas antara sanksi dan tingkat kesalahan.

Hukum progresif menolak pemahaman bahwa hukum berhenti pada teks. Dalam perspektif ini, hakim dan pengusaha didorong melakukan *rule breaking* yang bertanggung jawab, yakni keberanian menafsirkan dan bahkan menyimpangi penerapan harfiah suatu norma manakala penerapan tersebut nyata-nyata menimbulkan ketidakadilan.³¹ Penerapannya pada kasus PHK narkoba berarti bahwa kepatuhan formal terhadap klausul peraturan perusahaan tidak serta merta menjustifikasi PHK apabila mengabaikan kondisi pekerja sebagai korban yang berhak dipulihkan. Keadilan substantif menuntut penilaian atas konteks, bukan sekadar pemenuhan syarat administratif.

Kritik terhadap hukum progresif kerap menyoroti potensi ketidakpastian akibat diskresi yang terlalu luas. Kritik ini patut diperhatikan, namun dapat dijawab dengan menempatkan hukum progresif bukan sebagai penolakan terhadap kepastian, melainkan sebagai pelengkap yang memastikan kepastian itu bermuara pada keadilan. Dalam konteks PHK narkoba, diskresi yudisial yang progresif tetap berpijak pada koridor hukum positif asas praduga tidak bersalah, kewajiban bipartit, dan hak rehabilitasi sehingga tidak melahirkan kesewenangan, melainkan penalaran hukum yang lebih utuh dan berorientasi pada perlindungan manusia.³²

Operasionalisasi hukum progresif dalam praktik peradilan hubungan industrial dapat ditempuh melalui penggunaan penafsiran teleologis, yakni menafsirkan norma berdasarkan tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja sekaligus menjamin kelangsungan usaha; tujuan hukum narkoba adalah memulihkan pengguna sebagai korban. Hakim yang menafsirkan ketentuan PHK secara teleologis akan menempatkan kedua tujuan ini sebagai kompas, sehingga putusan tidak berhenti pada pemenuhan syarat formal, tetapi mengarah pada perwujudan keadilan yang nyata bagi para pihak. Pendekatan ini merupakan

²⁹ Fuad Hasan dan Saiful Abadi, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Kontrak dalam Pemutusan Hubungan Kerja," *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum* 9, no. 1 (2025): 71, <https://doi.org/10.24269/ls.v9i1.11128>.

³⁰ Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*, Pasal 52 ayat (2) jo. Pasal 50.

³¹ Marilang, "Menimbang Paradigma Keadilan Hukum Progresif," 322.

³² Hasan dan Abadi, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Kontrak dalam Pemutusan Hubungan Kerja," 73.

jembatan konkret antara hukum progresif yang bersifat filosofis dan praktik adjudikasi yang bersifat teknis.

Hukum progresif juga relevan pada tataran pembentukan kebijakan. Rekomendasi untuk mengintegrasikan kewajiban menawarkan rehabilitasi sebagai prasyarat PHK merupakan wujud keberanian untuk mengisi kekosongan norma demi keadilan, bukan menunggu sengketa demi sengketa berulang di pengadilan. Demikian pula, usulan agar Mahkamah Agung menerbitkan pedoman penafsiran mencerminkan kebutuhan akan kepastian yang berorientasi pada keadilan. Dengan demikian, hukum progresif tidak berhenti sebagai kritik terhadap formalisme, tetapi menawarkan agenda pembaruan yang konkret pada tataran legislasi, yudikasi, dan kebijakan internal perusahaan, sehingga ketegangan antara hak pengusaha dan hak pekerja dapat dikelola secara adil dan berkelanjutan.

3.4 Mekanisme dan Konsekuensi Hukum PHK terhadap Karyawan Pengguna Narkotika

Secara prosedural, PHK terhadap karyawan pabrik pengguna narkotika harus memenuhi sejumlah tahapan yang tidak dapat diabaikan tanpa risiko ketidakabsahan. Tahapan pertama adalah pemberitahuan maksud PHK secara tertulis kepada pekerja beserta alasan yang jelas dan dapat dibuktikan. Tahapan kedua adalah perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja yang mewakilinya, yang wajib dilaksanakan dengan itikad baik.³³ Apabila perundingan bipartit tidak menghasilkan kesepakatan, penyelesaian perselisihan wajib ditempuh melalui mediasi atau konsiliasi, dan pada akhirnya melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagai forum adjudikasi terakhir.

Perihal konsekuensi finansial PHK, Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah menegaskan bahwa pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada pekerja yang di-PHK, kecuali ditentukan lain oleh undang-undang.³⁴ Untuk PHK yang didasarkan pada penyalahgunaan narkotika yang telah diatur secara eksplisit dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, terdapat kemungkinan pengurangan komponen kompensasi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.³⁵ Ketentuan ini menuntut kejelasan dan konsistensi dalam penyusunan peraturan perusahaan agar tidak menimbulkan sengketa di kemudian hari.

Dalam praktik peradilan, inkonsistensi putusan masih sering dijumpai dalam kasus PHK yang berkaitan dengan penyalahgunaan narkotika. Variasi penentuan kompensasi PHK pasca Undang-Undang Cipta Kerja mencerminkan belum terwujudnya unifikasi penafsiran di antara para hakim hubungan industrial.³⁶ Kondisi ini menunjukkan urgensi adanya pedoman yudisial yang lebih

³³ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Pasal 3 ayat (1).

³⁴ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 156 ayat (1).

³⁵ Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*, Pasal 52 ayat (2).

³⁶ Wibowo dan Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak," 116.

komprehensif, serta pentingnya edukasi hukum bagi pelaku usaha dan pekerja mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam proses PHK.

Aspek pembuktian menjadi titik kritis lain dalam proses PHK ini. Pengusaha yang hendak melakukan PHK atas dasar penyalahgunaan narkoba wajib memiliki alat bukti yang memadai, berupa hasil uji *drug test* oleh lembaga yang berwenang, putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap, atau dokumen lain yang relevan.³⁷ PHK yang dilaksanakan hanya berdasarkan dugaan atau informasi yang tidak terverifikasi sangat rentan dibatalkan oleh pengadilan, mengingat asas *praesumptio innocentiae* tetap berlaku dalam relasi ketenagakerjaan; asas inilah yang menjadi inti pertimbangan Mahkamah Konstitusi ketika membatalkan mekanisme PHK kesalahan berat tanpa pembuktian.³⁸

Menyatukan ketiga subbab pembahasan, dapat dirumuskan bahwa penanganan PHK terhadap pekerja pengguna narkoba idealnya menempuh tahapan: deteksi dan verifikasi yang menghormati martabat pekerja; penilaian status sebagai penyalah guna yang berhak rehabilitasi; perujukan pada program rehabilitasi sebagai upaya pembinaan; sanksi disiplin bertahap apabila terbukti melanggar peraturan perusahaan; dan PHK sebagai upaya terakhir yang ditempuh melalui prosedur yang sah atau berdasarkan putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap. Kerangka bertahap ini merupakan perwujudan konkret hukum progresif yang menyeimbangkan kepastian, keadilan, dan kemanusiaan.

Beban pembuktian menjadi simpul yang membedakan ranah pidana dan ranah hubungan industrial. Dalam perkara pidana narkoba, kesalahan harus dibuktikan melalui peradilan pidana dengan standar pembuktian yang ketat, sedangkan dalam hubungan industrial pengusaha cukup membuktikan pelanggaran terhadap perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Perbedaan standar ini menjelaskan godaan pengusaha untuk menempuh jalur ketenagakerjaan yang dianggap lebih ringan, padahal substansi yang didalilkan adalah perbuatan pidana.³⁹ Di sinilah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 menemukan relevansinya, yakni mencegah pengusaha mengambil alih fungsi peradilan pidana melalui pintu hubungan industrial.

Konsekuensi praktis dari kerangka ini menuntut pengusaha menata kebijakan internal secara cermat. Peraturan perusahaan yang ideal sebaiknya tidak merumuskan PHK otomatis, melainkan menetapkan skema bertingkat yang memuat kewajiban rujukan rehabilitasi, kesempatan pemulihan dengan tenggang waktu tertentu, serta evaluasi berkala. Skema demikian menurunkan risiko gugatan PHK tidak sah sekaligus selaras dengan kepentingan ekonomi perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerja terlatih.⁴⁰ Dengan demikian, kebijakan yang manusiawi dan kebijakan yang rasional secara bisnis tidak saling bertentangan, melainkan saling menguatkan.

³⁷ Saputra, Haryadi, dan Munandar, "Pelaksanaan Asas Praduga Tak Bersalah," 56.

³⁸ Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, *Putusan Nomor 012/PUU-I/2003*, tanggal 28 Oktober 2004.

³⁹ Saputra, Haryadi, dan Munandar, "Pelaksanaan Asas Praduga Tak Bersalah," 57.

⁴⁰ Romli dan Ibrahim Fikma Edrisy, "Efektivitas Rehabilitasi Sebagai Alternatif Pemidanaan Bagi Penyalahguna Narkoba di Indonesia," 8.

Pada tataran kebijakan yang lebih luas, harmonisasi yang dicita-citakan menuntut langkah pada tiga tingkatan. Pada tataran legislasi, diperlukan penyelarasan antara konsep pelanggaran bersifat mendesak dengan asas praduga tidak bersalah dan kewajiban rehabilitasi. Pada tataran kelembagaan peradilan, diperlukan pedoman dari Mahkamah Agung agar tafsir hakim seragam dan tidak saling bertentangan. Pada tataran perusahaan, diperlukan kebijakan internal yang menempatkan rehabilitasi sebagai langkah utama. Ketiganya merupakan satu kesatuan yang, bila dijalankan konsisten, akan menutup celah ketidakpastian yang selama ini merugikan baik pekerja maupun pengusaha, sekaligus mewujudkan cita hukum progresif yang menempatkan manusia sebagai pusat dari penyelenggaraan hukum.

Perlindungan hak normatif pekerja yang di-PHK juga harus dibaca dalam konteks perubahan besaran kompensasi pasca Undang-Undang Cipta Kerja. Sejumlah kajian mencatat bahwa formula kompensasi mengalami penyesuaian, termasuk penghapusan komponen penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan, sehingga total kompensasi yang diterima pekerja cenderung berkurang dibandingkan rezim sebelumnya.⁴¹ Dalam kasus PHK narkoba yang berstatus korban, pengurangan kompensasi yang terlalu jauh dapat menambah beban pekerja yang justru membutuhkan biaya pemulihan, sehingga bertentangan dengan semangat perlindungan yang menjadi ruh hukum ketenagakerjaan.

Hak pekerja untuk menempuh upaya hukum atas PHK yang dinilai tidak adil merupakan komponen penting dari perlindungan represif. Pekerja yang merasa dirugikan dapat mengajukan upaya hukum, dimulai dari penyelesaian non-litigasi melalui perundingan bipartit dan mediasi, hingga litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial apabila penyelesaian damai tidak tercapai.⁴² Ketersediaan jalur ini memastikan bahwa keputusan PHK oleh pengusaha tidak bersifat final secara sepihak, melainkan tunduk pada pengujian oleh forum yang berwenang. Dalam perkara narkoba, forum inilah yang menilai apakah pengusaha telah memenuhi kewajiban prosedural dan mempertimbangkan hak rehabilitasi pekerja.

Akhirnya, kerangka integratif yang ditawarkan artikel ini dapat dirumuskan sebagai berikut. Hukum ketenagakerjaan menyediakan dasar dan prosedur PHK; hukum narkoba menambahkan kewajiban mempertimbangkan rehabilitasi; dan hukum progresif memberikan orientasi nilai agar kedua rezim ditafsirkan demi keadilan substantif. Ketiganya tidak berdiri sendiri-sendiri, melainkan membentuk satu kesatuan penalaran yang menempatkan pekerja sebagai manusia utuh, bukan sekadar faktor produksi. Dengan kerangka ini, PHK terhadap pekerja pengguna narkoba hanya sah apabila ditempuh sebagai upaya terakhir, melalui prosedur yang adil, dengan mempertimbangkan kesempatan rehabilitasi, dan berdasarkan pembuktian yang menghormati asas praduga tidak

⁴¹ Andreas Aprilian Davin dan Rasji, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWTT yang Tidak Mendapatkan Upah," *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik* 4, no. 4 (2024): 975, <https://doi.org/10.38035/jihhp.v4i4.2159>.

⁴² Tri Yulianto, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja/Buruh yang Mengundurkan Diri Atas Kemauan Sendiri," *Law Reform* 6, no. 2 (2011): 90, <https://doi.org/10.14710/lr.v6i2.12475>.

bersalah. Inilah sumbangan utama yang ditawarkan artikel ini bagi pembaruan praktik dan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia.

4. PENUTUP

Pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan pabrik pengguna narkoba dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia merupakan persoalan yang memerlukan pendekatan hukum yang cermat dan berimbang. Hukum positif yang berlaku—mencakup Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja sebagaimana ditegaskan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dan Undang-Undang Narkoba—membentuk kerangka normatif yang kompleks, di mana hak pengusaha untuk melakukan PHK harus selalu dikalibrasi dengan hak pekerja atas *due process*, keadilan substantif, dan rehabilitasi. Integrasi perspektif hukum progresif yang menjadi kebaruan artikel ini mengungkap bahwa penerapan mekanis ketentuan normatif tanpa mempertimbangkan kondisi dan kebutuhan pekerja sebagai subjek hukum yang utuh justru mencederai tujuan mulia hukum ketenagakerjaan. Temuan ini menegaskan perlunya reformasi regulasi yang mengintegrasikan kewajiban menawarkan program rehabilitasi sebagai prasyarat PHK dalam kasus narkoba, serta merekomendasikan agar Mahkamah Agung menerbitkan pedoman penafsiran yang komprehensif guna menciptakan konsistensi putusan di pengadilan hubungan industrial. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan mampu berfungsi tidak hanya sebagai instrumen kepastian hukum, tetapi juga sebagai sarana perwujudan keadilan sosial yang sejati.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007.
- Azisa, Nur, Hijrah Adhyanti Mirzana, Syarif Saddam Rivanie, M. Aris Munandar, dan Rafika Nurul Hamdani Ramli. “Sistem Pemidanaan Tindak Pidana Narkoba Dalam Perspektif Hukum Pidana Nasional.” *UNES Law Review* 6, no. 3 (2024): 9018–9025. <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i3.1840>.
- Badan Narkoba Nasional. *Indonesia Drugs Report 2023*. Jakarta: Pusat Penelitian Data dan Informasi BNN, 2023.
- Davin, Andreas Aprilian, dan Rasji. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) Yang Tidak Mendapatkan Upah.” *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik* 4, no. 4 (2024): 968–986. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v4i4.2159>.
- Harjanto, Devy Yulyana, dan Ariawan Gunadi. “Kepastian Hukum Bagi Pekerja PKWT Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Berakhirnya Masa Kontrak.” *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities* 8, no. 4 (2025): 1–12. <https://doi.org/10.24815/jr.v8i4.50264>.
- Hasan, Fuad, dan Saiful Abadi. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Kontrak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja.” *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum* 9, no. 1 (2025): 64–76. <https://doi.org/10.24269/lv.v9i1.11128>.

- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2020.
- Jahari, Akis, dan Rachmatin Artita. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.” *Case Law: Journal of Law* 4, no. 2 (2023): 79–100. <https://ojs.unigal.ac.id/index.php/caselaw/article/view/3264>.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. *Putusan Nomor 012/PUU-I/2003, Tanggal 28 Oktober 2004*.
- Marilang. “Menimbang Paradigma Keadilan Hukum Progresif.” *Jurnal Konstitusi* 14, no. 2 (2017): 315–331. <https://doi.org/10.31078/jk1424>.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Revisi. Jakarta: Kencana, 2017.
- Rahardjo, Satjipto. *Hukum Progresif: Sebuah Sintesa Hukum Indonesia*. Yogyakarta: Genta Publishing, 2009.
- Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5062.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.
- Romli, dan Ibrahim Fikma Edrisy. “Efektivitas Rehabilitasi Sebagai Alternatif Pemidanaan Bagi Penyalahguna Narkoba Di Indonesia.” *Journal of Innovation Research and Knowledge* 4, no. 9 (2025): 6877–6886. <https://bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/view/9718>.
- Rusmelyanti, Fenty U. Puluhulawa, dan Apripari R. Y. Mantali. “Penerapan Pasal 112 Dan 127 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika Dalam Penanggulangan Penyalahgunaan Narkoba Di Lingkungan Pekerja.” *Journal of Innovative and Creativity* 6, no. 1 (2026): 12539–12545. <https://doi.org/10.31004/joecy.v6i1.9151>.
- Salsabila, Salma, Holyness N. Singadimedja, dan Pupung Faisal. “Tinjauan Yuridis Praktik Pemutusan Hubungan Kerja Atas Dasar Pelanggaran Bersifat Mendesak Dikaitkan Dengan UU Cipta Kerja Dan Peraturan Perundang-Undangan Lainnya.” *Innovative: Journal of Social Science Research* 4, no. 3 (2024): 10848–10862. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.11505>.

- Saputra, Niko, Haryadi, dan Tri Imam Munandar. "Pelaksanaan Asas Praduga Tak Bersalah." *PAMPAS: Journal of Criminal Law* 3, no. 1 (2022): 51–61. <https://doi.org/10.22437/pampas.v3i1.17705>.
- Sutarto. "Penerapan Rehabilitasi Medis Dan Rehabilitasi Sosial Terhadap Korban Penyalahgunaan Narkotika Ditinjau Dari Teori Pemidanaan Relatif." *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia* 2, no. 1 (2021): 115–135. <https://doi.org/10.51749/jphi.v2i1.18>.
- Wibowo, Rudi Febrianto, dan Ratna Herawati. "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak." *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, no. 1 (2021): 109–120. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>.
- Yulianto, Tri. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja/Buruh Yang Mengundurkan Diri Atas Kemauan Sendiri." *Law Reform* 6, no. 2 (2011): 82–99. <https://doi.org/10.14710/lr.v6i2.12475>.