

KONSTRUKSI HUKUM PELANGGARAN BERMEDIA SOSIAL SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA

Sugeng Santoso P.N., Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan,

e-mail: sugeng.santoso@lecturer.uph.edu

Shinta Kumala Syari, Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan,

e-mail: 01053240063@student.uph.edu

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2026.v14.i10.p06>

ABSTRAK

Media sosial telah memperluas ruang ekspresi pekerja, tetapi pada saat yang sama menghadirkan risiko hukum baru dalam hubungan kerja. Unggahan, komentar, atau interaksi digital pekerja dapat memicu tindakan disiplin hingga pemutusan hubungan kerja (PHK), meskipun hukum ketenagakerjaan Indonesia belum mengatur pelanggaran bermedia sosial sebagai alasan PHK yang mandiri. Artikel ini mengkaji kedudukan pelanggaran bermedia sosial dalam rezim PHK serta menawarkan parameter untuk menilai keabsahannya. Penelitian dilakukan secara yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktivitas media sosial pekerja tidak dapat langsung dijadikan dasar PHK, tetapi harus lebih dahulu dibuktikan dan dikualifikasikan sebagai pelanggaran kewajiban kerja yang sah. Keabsahan PHK perlu diuji melalui lima unsur, yaitu keteratribusian perilaku digital kepada pekerja, adanya dasar normatif internal yang jelas dan diketahui pekerja, hubungan nyata dengan kepentingan perusahaan, dampak aktual atau risiko serius, serta proporsionalitas sanksi. Kerangka ini dapat digunakan oleh hakim, pengusaha, dan pekerja untuk menilai sengketa PHK yang bersumber dari aktivitas media sosial.

Kata Kunci: Pelanggaran Bermedia Sosial; Pemutusan Hubungan Kerja; Hukum Ketenagakerjaan; Peraturan Perusahaan; Proporsionalitas.

ABSTRACT

Social media has expanded workers' space for expression while simultaneously creating new legal risks within employment relationships. Workers' posts, comments, or other digital interactions may result in disciplinary action or even termination of employment, although Indonesian labour law does not recognize social media misconduct as an independent ground for termination. This article examines the legal position of social media misconduct within the employment termination regime and proposes parameters for assessing its validity. This study employs normative legal research using statutory, conceptual, and case approaches. The findings demonstrate that workers' social media activities cannot automatically serve as grounds for termination but must first be proven and legally classified as a valid breach of employment obligations. The validity of termination should be assessed through five elements: attribution of the digital conduct to the worker, the existence of a clear internal normative basis known to the worker, a genuine connection with the employer's interests, actual harm or serious risk, and the proportionality of the sanction. This framework can be used by judges, employers, and workers to assess termination disputes arising from social media activities.

Keywords: Social Media Misconduct; Termination of Employment; Labour Law; Company Regulations; Proportionality.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Media sosial telah mengubah cara pekerja berkomunikasi dan menampilkan diri di ruang publik digital. Unggahan, komentar, pemberian tanda suka, pembagian ulang konten, atau bentuk interaksi digital lainnya dapat tersebar secara cepat, tersimpan, dan dikaitkan dengan identitas profesional pekerja. Kondisi tersebut menempatkan penggunaan media sosial pada ruang yang tidak sepenuhnya privat ataupun profesional karena kehidupan pribadi pekerja dapat beririsan dengan hubungan kerja.¹ Akibatnya, aktivitas media sosial yang dilakukan di luar waktu dan tempat kerja tetap dapat menimbulkan konsekuensi ketenagakerjaan apabila memiliki hubungan dengan perusahaan, rekan kerja, konsumen, atau kepentingan bisnis pemberi kerja.² Perubahan ini memperlihatkan bahwa media sosial tidak hanya memengaruhi komunikasi di tempat kerja, tetapi juga mengubah cara perusahaan menilai perilaku dan batas kehidupan pribadi pekerja.³

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, hubungan kerja lahir dari perjanjian kerja yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Unsur perintah melahirkan kewajiban bagi pekerja untuk melaksanakan pekerjaan, menaati instruksi yang sah, dan mematuhi tata tertib perusahaan. Meskipun demikian, hubungan subordinatif tidak memberikan kewenangan tanpa batas kepada pengusaha untuk mengendalikan kehidupan pribadi pekerja. Pekerja tetap memiliki kebebasan berekspresi, hak berkomunikasi dan memperoleh informasi, serta hak atas kehidupan pribadi sebagaimana dijamin dalam Pasal 28E dan Pasal 28F Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembatasan terhadap hak tersebut hanya dapat dibenarkan untuk tujuan yang sah dan harus diterapkan secara proporsional sesuai dengan Pasal 28J Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Persoalan hukum dalam penelitian ini terletak pada kualifikasi aktivitas media sosial sebagai pelanggaran kewajiban kerja dan penentuan akibat hukumnya. Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur PHK karena pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama setelah pekerja memperoleh surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Sebaliknya, Pasal 52 ayat (2) mengatur PHK karena pelanggaran bersifat mendesak yang telah ditentukan dalam instrumen internal perusahaan, tanpa mensyaratkan tahapan surat peringatan tersebut. Perbedaan kedua rezim ini tidak dapat ditentukan hanya berdasarkan penyebutan atau penilaian sepihak pengusaha. Aktivitas media sosial harus terlebih dahulu dibuktikan keteratribusian dan pelanggaran terhadap kewajiban kerja yang sah, kemudian dinilai tingkat keseriusan, hubungan dengan pekerjaan, dampak yang ditimbulkan, dan kemungkinan perbaikan melalui tindakan disiplin yang lebih ringan. Aktivitas yang masih dapat diperbaiki dan tidak menimbulkan ancaman serius terhadap keberlanjutan hubungan kerja harus

¹ Murto, Jari dan Päivi Korpisaari. "Employee Use of Social Media: Private, Public or Something Else?" *European Labour Law Journal* 16, No. 1 (2025): 87-108.

² Hook, Sarah dan Sandy Noakes. "Employer Control of Employee Behaviour Through Social Media." *Law, Technology and Humans* 1, No. 1 (2019): 141-161.

³ Behrend, Tara S., Daniel M. Ravid, dan Stuti Thapa. "Implications of Social Media for a Changing Work Landscape." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 11 (2024): 337-361.

ditempatkan dalam mekanisme Pasal 52 ayat (1). Adapun Pasal 52 ayat (2) hanya dapat diterapkan apabila perbuatannya telah dirumuskan secara jelas sebagai pelanggaran bersifat mendesak dan bobot pelanggarannya secara objektif dapat membenarkan PHK tanpa tahapan SP1-SP3.

Pengaturan internal tersebut tetap tidak dapat dijadikan pembenar PHK secara otomatis. Kebijakan media sosial harus dirumuskan secara jelas, diketahui oleh pekerja, diterapkan secara konsisten, serta memiliki hubungan dengan kepentingan perusahaan. Literatur mengenai kebijakan media sosial di tempat kerja menunjukkan bahwa pemahaman pekerja terhadap tujuan, ruang lingkup, dan konsekuensi kebijakan memengaruhi kepatuhan serta cara pekerja menggunakan media sosial dalam lingkungan kerja.⁴ Penilaian terhadap PHK juga tidak cukup didasarkan pada keberadaan kebijakan tertulis, tetapi perlu mempertimbangkan konteks unggahan, jangkauan publikasi, kedudukan pekerja, dampak terhadap perusahaan, dan kewajiban PHK sebagai sanksi.⁵ Dengan demikian, persoalan hukumnya bukan sekadar apakah pekerja melakukan aktivitas di media sosial, melainkan apakah aktivitas tersebut terbukti melanggar kewajiban kerja yang sah dan cukup serius untuk membenarkan berakhirnya hubungan kerja.⁶

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas pertemuan antara aktivitas media sosial dan hubungan kerja. Murto dan Korpisaari mengkaji media sosial sebagai ruang yang mempertemukan kehidupan pribadi dan identitas profesional pekerja sehingga intervensi pengusaha harus didasarkan pada kepentingan yang kuat dan diterapkan secara proporsional.⁷ Hook dan Noakes membahas batas pengendalian pemberi kerja terhadap perilaku pekerja di media sosial, terutama ketika aktivitas di luar pekerjaan dapat memengaruhi kepentingan perusahaan.⁸ Del Punta menempatkan persoalan tersebut dalam kerangka hak pekerja karena penggunaan media sosial dapat memperluas jangkauan kendali perusahaan hingga ke luar tempat dan waktu kerja.⁹ Mantouvalou menilai PHK akibat unggahan media sosial dari segi keadilan dengan memperhatikan hubungan unggahan dengan pekerjaan, akibatnya bagi perusahaan, dan kewajiban sanksi yang dijatuhkan.¹⁰ Parker, Marasi, James, dan Wall juga menunjukkan bahwa keputusan pemberhentian tidak hanya dipengaruhi oleh isi

⁴ O'Connor, Kevin W. "Helping Workers Understand and Follow Social Media Policies." *Business Horizons* 59, No. 2 (2016): 205-211; Chansukree, Pananda, Danuvas Sagarik, dan Wonhyuk Cho. "Public Employee Use of Social Media at Work: Competency, Collaboration, and Communication of Workplace Policy." *Public Personnel Management* 51, No. 3 (2022): 330-354.

⁵ Parker, Janna M., Shelly Marasi, Kevin W. James, dan Alison Wall. "Should Employees Be 'Dooed' for a Social Media Post? The Role of Social Media Marketing Governance." *Journal of Business Research* 103 (2019): 452-459.

⁶ 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, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647, Pasal 52 ayat (1) dan ayat (2)

⁷ Murto dan Korpisaari, "Employee Use of Social Media," 87-108.

⁸ Hook dan Noakes, "Employer Control of Employee Behaviour," 141-161.

⁹ Del Punta, Riccardo. "Social Media and Workers' Rights: What Is at Stake?" *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 35, No. 1 (2019): 79-100.

¹⁰ Mantouvalou, Virginia. "I Lost My Job over a Facebook Post: Was That Fair? Discipline and Dismissal for Social Media Activity." *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 35, No. 1 (2019): 101-125.

unggulan, tetapi juga oleh kualitas tata kelola kebijakan media sosial perusahaan.¹¹ Dalam konteks Indonesia, Hadi dan Erlangga menunjukkan pentingnya perlindungan hak pekerja dalam penalaran hakim ketika menilai keabsahan PHK.¹² Meskipun memberikan landasan yang penting, penelitian-penelitian tersebut belum secara khusus menjelaskan kedudukan pelanggaran bermedia sosial dalam struktur alasan PHK di Indonesia. Kajian dari yurisdiksi asing lebih banyak menitikberatkan pada batas kendali pemberi kerja, perlindungan kehidupan pribadi, kebijakan media sosial, dan keadilan sanksi. Sementara itu, kajian Indonesia masih membahas perlindungan hak pekerja, kebebasan berekspresi, atau fungsi instrumen internal perusahaan secara terpisah. Kajian Prahassacitta dan Hasibuan, misalnya, memperlihatkan adanya perbedaan perlindungan kebebasan berekspresi dalam penerapan ketentuan penghinaan di ruang digital, tetapi tidak secara khusus menempatkannya dalam rezim PHK.¹³ Belum terdapat konstruksi yang secara terpadu menghubungkan dasar normatif internal perusahaan, keteratribusian perilaku digital, relevansinya dengan hubungan kerja, dampak yang ditimbulkan, dan proporsionalitas sanksi untuk membedakan pelanggaran yang tunduk pada mekanisme SP1-SP3 dengan pelanggaran bersifat mendesak. Keterbatasan putusan pengadilan Indonesia yang secara langsung membahas PHK karena aktivitas media sosial juga menyebabkan belum terbentuknya parameter yudisial yang konsisten. Berdasarkan kesenjangan tersebut, kebaruan artikel ini terletak pada perumusan kerangka uji lima unsur untuk menentukan keabsahan dan kualifikasi pelanggaran bermedia sosial. Kelima unsur tersebut meliputi keteratribusian perilaku digital kepada pekerja, keberadaan dasar normatif internal yang sah dan diketahui pekerja, hubungan nyata dengan kepentingan perusahaan, timbulnya dampak aktual atau risiko serius, serta proporsionalitas PHK sebagai sanksi. Hasil pengujian tersebut mengarahkan perilaku digital ke dalam tiga kemungkinan, yaitu bukan pelanggaran kewajiban kerja, pelanggaran yang harus diproses melalui mekanisme Pasal 52 ayat (1), atau pelanggaran bersifat mendesak berdasarkan Pasal 52 ayat (2). Dengan demikian, kerangka ini tidak membentuk alasan PHK baru, melainkan menyediakan ukuran untuk menentukan dasar normatif, pembuktian, tingkat keseriusan, dan akibat hukum aktivitas media sosial pekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, permasalahan yang dikaji dalam artikel ini adalah: pertama, bagaimana kedudukan pelanggaran bermedia sosial sebagai alasan pemutusan hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia? Kedua, bagaimana parameter yuridis untuk menilai keabsahan pemutusan hubungan kerja akibat pelanggaran bermedia sosial berdasarkan peraturan perundang-undangan dan pola pertimbangan putusan pengadilan?

¹¹ Parker et al., "Should Employees Be 'Dooxed'," 452-459.

¹² Hadi, Sahid dan Vania Lutfi Safira Erlangga. "Making Human Rights Law Work in Dismissal Cases: Insights from the *Martinus Masa Dorita v. PT Musim Mas Case*." *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 32, No. 2 (2025): 451-474.

¹³ Prahassacitta, Vidya dan Batara Mulia Hasibuan. "Disparitas Perlindungan Kebebasan Berekspreasi dalam Penerapan Pasal Penghinaan Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik: Kajian atas Putusan Pengadilan Periode Tahun 2010-2016." *Jurnal Yudisial* 12, No. 1 (2019): 61-79.

1.3 Tujuan Penulisan

Penulisan artikel ini bertujuan untuk menganalisis kedudukan pelanggaran bermedia sosial sebagai alasan pemutusan hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia serta merumuskan parameter yuridis untuk menilai keabsahan pemutusan hubungan kerja akibat pelanggaran bermedia sosial berdasarkan peraturan perundang-undangan dan pola pertimbangan putusan pengadilan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berangkat dari kekaburan norma mengenai batas dan parameter penggunaan aktivitas media sosial pekerja sebagai dasar pemutusan hubungan kerja. Penelitian diarahkan untuk menganalisis kedudukan perilaku digital pekerja dalam rezim pemutusan hubungan kerja serta merumuskan parameter yuridis untuk menilai keabsahan pemutusan hubungan kerja apabila aktivitas media sosial dijadikan dasar pengenaan sanksi.

Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus.¹⁴ Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah ketentuan mengenai hubungan kerja, alasan dan prosedur pemutusan hubungan kerja, kedudukan peraturan perusahaan, serta perlindungan hak konstitusional pekerja. Pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis kebebasan berekspresi pekerja, kewajiban dalam hubungan kerja, perlindungan kepentingan perusahaan, dan proporsionalitas sanksi. Pendekatan kasus dilakukan dengan menelaah putusan pengadilan yang relevan untuk menemukan pola pertimbangan hakim mengenai dasar normatif pelanggaran, pembuktian, keterkaitan perbuatan dengan hubungan kerja, dan kewajaran pemutusan hubungan kerja sebagai sanksi.

Bahan hukum primer yang digunakan meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung. Bahan hukum sekunder terdiri atas buku dan artikel jurnal mengenai kebebasan berekspresi pekerja, penggunaan media sosial dalam hubungan kerja, peraturan internal perusahaan, tindakan disiplin, dan proporsionalitas pemutusan hubungan kerja. Bahan hukum dikumpulkan melalui studi dokumen dan studi kepustakaan, kemudian dianalisis secara kualitatif dengan teknik deskriptif, interpretatif, dan argumentatif untuk menghasilkan preskripsi mengenai parameter penilaian pemutusan hubungan kerja akibat pelanggaran bermedia sosial.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Kedudukan Pelanggaran Bermedia Sosial sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Penggunaan media sosial oleh pekerja pada dasarnya merupakan bagian dari kebebasan berekspresi, hak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi, serta hak atas kehidupan pribadi. Dalam hukum Indonesia, hak tersebut dijamin melalui Pasal

¹⁴ Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2021), 133, 158, dan 177.

28E ayat (3) dan Pasal 28F Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Namun, kebebasan tersebut bukan hak yang bersifat mutlak. Pasal 28J ayat (2) memberikan dasar bagi pembatasan hak sepanjang ditetapkan dengan undang-undang dan diperlukan untuk menghormati hak orang lain serta memenuhi pertimbangan moral, nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum.¹⁵ Dengan demikian, aktivitas media sosial pekerja perlu ditempatkan dalam dua dimensi sekaligus, yaitu sebagai pelaksanaan hak konstitusional dan sebagai perilaku yang dapat menimbulkan akibat hukum apabila berhubungan dengan kewajiban dalam hubungan kerja.

Hubungan kerja dibentuk berdasarkan perjanjian kerja dan mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁶ Hubungan kerja tidak hanya menunjukkan adanya pertukaran pekerjaan dan upah, tetapi juga melahirkan hak dan kewajiban para pihak yang bersumber dari perjanjian kerja.¹⁷ Unsur perintah menunjukkan adanya hubungan subordinatif yang melahirkan kewajiban pekerja untuk melaksanakan pekerjaan, menaati instruksi yang sah, dan mematuhi tata tertib perusahaan. Meskipun demikian, subordinasi tidak dapat ditafsirkan sebagai kewenangan mutlak pengusaha untuk mengendalikan seluruh ekspresi dan kehidupan pribadi pekerja. Tindakan pengusaha terhadap aktivitas digital pekerja harus tetap didasarkan pada norma yang sah, hubungan yang nyata dengan kepentingan perusahaan, serta sanksi yang sebanding dengan tingkat pelanggaran.

Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan telah mengatur alasan, prosedur, dan akibat hukum PHK, tetapi tidak mencantumkan “pelanggaran bermedia sosial” sebagai alasan PHK yang berdiri sendiri. Ketiadaan nomenklatur tersebut berarti penggunaan media sosial tidak dapat langsung dijadikan dasar PHK. Aktivitas digital pekerja harus terlebih dahulu dibuktikan dan dikualifikasikan sebagai pelanggaran terhadap kewajiban yang diakui dalam hubungan kerja. Kualifikasi tersebut dapat berkaitan dengan pelanggaran tata tertib, serangan terhadap atasan atau rekan kerja, pengungkapan informasi rahasia, gangguan terhadap lingkungan kerja, atau perbuatan yang menimbulkan kerugian terhadap kepentingan sah perusahaan.

Dasar operasional untuk menentukan pelanggaran tersebut dapat bersumber dari perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memungkinkan PHK apabila pekerja melanggar ketentuan dalam salah satu instrumen tersebut setelah sebelumnya diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Adapun Pasal 52 ayat (2) mengatur PHK karena pelanggaran bersifat mendesak yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.¹⁸ Ketentuan ini menunjukkan bahwa perilaku digital pekerja baru dapat menjadi dasar PHK apabila

¹⁵ Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28E ayat (3), Pasal 28F, dan Pasal 28J ayat (2).

¹⁶ Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, Pasal 1 angka 15.

¹⁷ Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi* (Depok: Rajawali Pers, 2019), 63.

¹⁸ 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, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647, Pasal 52 ayat (1) dan ayat (2).

dapat dihubungkan dengan kewajiban atau larangan yang memiliki dasar normatif dalam hubungan kerja.

Peraturan perusahaan dan instrumen internal lainnya dengan demikian berfungsi sebagai penghubung antara norma ketenagakerjaan yang bersifat umum dan standar perilaku digital yang lebih konkret. Karakter tersebut sejalan dengan struktur hukum ketenagakerjaan Indonesia yang dalam beberapa bidang memberikan kerangka umum melalui undang-undang, sedangkan rincian operasionalnya ditentukan pada tingkat perusahaan.¹⁹ Kebijakan media sosial dapat menjelaskan jenis perilaku digital yang dilarang, kondisi yang menyebabkan perilaku di luar tempat kerja menjadi relevan bagi hubungan kerja, dan sanksi yang dapat dikenakan. Namun, perusahaan tidak dapat menciptakan alasan PHK secara bebas melalui kebijakan internal karena substansi dan penerapannya harus tetap tunduk pada peraturan perundang-undangan.

Keberadaan kebijakan media sosial juga tidak cukup dibuktikan hanya secara formal. Kebijakan tersebut harus dirumuskan secara jelas, diberitahukan kepada pekerja, dan diterapkan secara konsisten. Kebijakan yang terlalu luas atau kabur dapat memberikan ruang berlebihan kepada pengusaha untuk mencampuri ekspresi pribadi pekerja. Penelitian mengenai kebijakan media sosial di tempat kerja menunjukkan bahwa pemahaman pekerja terhadap tujuan, ruang lingkup, dan konsekuensi kebijakan merupakan unsur penting dalam membentuk kepatuhan.²⁰ Oleh karena itu, perusahaan perlu membuktikan tidak hanya keberadaan kebijakan, tetapi juga bahwa pekerja telah menerima, mengetahui, atau setidaknya-tidaknya patut mengetahui isi kebijakan tersebut.

Kebijakan internal yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian setidaknya perlu memenuhi empat persyaratan. Pertama, kebijakan harus menjelaskan perilaku digital yang dilarang secara cukup spesifik. Kedua, ruang berlakunya harus dapat ditentukan, termasuk dalam keadaan apa aktivitas di luar waktu dan tempat kerja memiliki hubungan dengan perusahaan. Ketiga, kebijakan harus memuat konsekuensi atau tahapan sanksi yang dapat dikenakan. Keempat, kebijakan harus disosialisasikan secara memadai kepada pekerja. Tanpa persyaratan tersebut, pekerja tidak memperoleh kesempatan yang wajar untuk mengetahui batas perilaku yang diperbolehkan dan perusahaan berisiko menerapkan sanksi berdasarkan ukuran yang baru ditentukan setelah peristiwa terjadi.

Selain memiliki dasar normatif, perilaku digital yang dipersoalkan harus mempunyai hubungan nyata dengan kepentingan perusahaan. Aktivitas media sosial dapat menjadi relevan apabila, misalnya, mengungkapkan informasi rahasia, menyerang atasan atau rekan kerja, menimbulkan gangguan serius terhadap hubungan internal, merugikan reputasi perusahaan, atau merusak kepercayaan yang melekat pada jabatan tertentu. Literatur menegaskan bahwa intervensi pengusaha terhadap penggunaan media sosial pekerja harus didasarkan pada kepentingan yang cukup kuat dan diterapkan secara proporsional.²¹ Karena itu, unggahan yang sekadar dianggap tidak pantas, kontroversial, atau tidak sesuai dengan preferensi perusahaan tidak dengan sendirinya dapat diperlakukan sebagai pelanggaran hubungan kerja.

Penilaian terhadap hubungan tersebut perlu mempertimbangkan isi dan konteks unggahan, tujuan pembuatannya, jangkauan publikasi, keterhubungan akun dengan

¹⁹ Hernawan, "Makna dan Penerapan Uang Pisah," 475–496.

²⁰ O'Connor, "Helping Workers Understand and Follow Social Media Policies," 205–211.

²¹ Murto dan Korpisaari, "Employee Use of Social Media," 87–108.

perusahaan, posisi atau tanggung jawab pekerja, pihak yang menjadi sasaran, serta dampak aktual atau potensial terhadap bisnis dan hubungan kerja.²² Unggahan dari akun pribadi yang tidak menyebut perusahaan dan tidak menimbulkan dampak terhadap pelaksanaan pekerjaan memiliki kedudukan berbeda dari unggahan yang mengatasnamakan perusahaan, membuka informasi rahasia, atau secara langsung menyerang pihak lain dalam lingkungan kerja. Penilaian kontekstual diperlukan agar pengusaha tidak mengubah standar kepantasan pribadi menjadi kewajiban kerja yang dapat dipaksakan melalui PHK.

Bahkan ketika aktivitas digital telah terbukti melanggar aturan internal dan memiliki hubungan dengan kepentingan perusahaan, PHK belum tentu merupakan sanksi yang tepat. Perlu diperiksa tingkat keseriusan perbuatan, kerugian yang ditimbulkan, riwayat kerja, adanya peringatan sebelumnya, tindakan pekerja setelah pelanggaran, dan kemungkinan penerapan sanksi yang lebih ringan. Pendekatan tersebut sejalan dengan pandangan bahwa keadilan keputusan pemberhentian akibat aktivitas media sosial bergantung tidak hanya pada keberadaan larangan, tetapi juga pada proses dan proporsionalitas tindakan perusahaan.²³ Teguran, surat peringatan, pembinaan, skorsing, atau mutasi patut dipertimbangkan apabila masih memadai untuk merespons pelanggaran.

Berdasarkan konstruksi tersebut, kedudukan pelanggaran bermedia sosial sebagai alasan PHK perlu dinilai melalui tiga lapis pengujian. Pertama, perilaku digital harus dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran kewajiban pekerja yang sah. Kedua, harus terdapat dasar normatif dalam hubungan kerja yang jelas, diketahui pekerja, dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Ketiga, pelanggaran tersebut harus memiliki hubungan dan tingkat keseriusan yang memadai sehingga PHK dapat dipandang sebagai sanksi yang proporsional. Dengan demikian, pelanggaran bermedia sosial bukan merupakan alasan PHK yang otonom, melainkan bentuk pelanggaran kewajiban kerja yang keabsahannya bergantung pada dasar normatif, pembuktian, keterkaitan dengan kepentingan perusahaan, dampak, dan proporsionalitas sanksi.

3.2 Parameter Yuridis Penilaian Keabsahan PHK akibat Pelanggaran Bermedia Sosial

Dalam sengketa PHK yang bersumber dari aktivitas media sosial, pemeriksaan tidak cukup berhenti pada pembuktian bahwa pekerja telah membuat suatu unggahan. Persoalan yang lebih mendasar adalah apakah unggahan tersebut merupakan pelanggaran kewajiban kerja dan memiliki tingkat keseriusan yang dapat membenarkan PHK. Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberikan ruang bagi hakim hubungan industrial untuk mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan dalam mengambil putusan.²⁴ Ketentuan ini memungkinkan hakim memeriksa perkara secara lebih utuh dan tidak hanya bergantung pada dalil bahwa perusahaan telah memiliki aturan internal.

²² Hook dan Noakes, "Employer Control of Employee Behaviour," 141-161.

²³ Parker et al., "Should Employees Be 'Dooiced'," 452-459.

²⁴ Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356, Pasal 100.

Kajian mengenai tindakan disiplin akibat penggunaan media sosial menunjukkan bahwa keberadaan larangan tertulis memang penting, tetapi bukan satu-satunya ukuran. Keabsahan PHK juga dipengaruhi oleh pengetahuan pekerja terhadap larangan tersebut, hubungan antara unggahan dan pekerjaan, dampak yang muncul, serta kesesuaian sanksi dengan beratnya pelanggaran.²⁵ Pertimbangan semacam ini diperlukan karena aktivitas media sosial berlangsung dalam keadaan yang beragam. Ada unggahan yang secara langsung menyebut perusahaan atau menyerang rekan kerja, tetapi ada pula ekspresi pribadi yang tidak memiliki hubungan nyata dengan pekerjaan. Perkembangan pertimbangan tribunal juga menunjukkan adanya pengakuan yang lebih besar terhadap harapan privasi pekerja ketika menggunakan media sosial dalam kehidupan pribadinya.²⁶ Oleh karena itu, kedua keadaan tersebut tidak dapat dinilai dengan ukuran yang sama.

Unsur pertama yang harus diperiksa adalah keteratribusian perilaku digital kepada pekerja. Pasal 5 Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik mengakui Informasi Elektronik, Dokumen Elektronik, dan hasil cetaknya sebagai alat bukti hukum yang sah, sedangkan Pasal 6 mensyaratkan agar informasi tersebut dapat diakses, ditampilkan, dijamin keutuhannya, dan dapat dipertanggungjawabkan sehingga menerangkan suatu keadaan.¹ Oleh karena itu, tangkapan layar tidak dapat langsung diterima atau ditolak hanya berdasarkan bentuknya. Perusahaan harus membuktikan hubungan antara akun, konten, dan pekerja yang bersangkutan serta menunjukkan keaslian dan konteks informasi elektronik tersebut. Pemeriksaan dapat mencakup identitas akun, sumber tangkapan layar, waktu pengambilan, data atau perangkat asal, kesinambungan percakapan, serta kesesuaiannya dengan bukti lain. Penilaian juga perlu membedakan konten yang dibuat sendiri, dibagikan ulang, dikomentari, atau hanya diberi tanda suka karena setiap bentuk keterlibatan menunjukkan tingkat kendali, maksud, dan tanggung jawab yang berbeda. Apabila keaslian atau konteks bukti elektronik dibantah dan perusahaan tidak dapat memberikan data pendukung yang memadai, tangkapan layar semata tidak cukup untuk membuktikan keteratribusian pelanggaran.²⁷

Unsur kedua adalah dasar normatif pelanggaran. Hakim perlu memeriksa apakah perilaku tersebut melanggar kewajiban yang secara sah bersumber dari undang-undang, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Apabila perusahaan mendasarkan PHK pada kebijakan media sosial, perlu diperiksa kejelasan rumusan kebijakan, cara penyampaian kepada pekerja, serta konsistensi penerapannya. Kebijakan yang baru dibuat setelah terjadinya peristiwa atau tidak pernah diberitahukan kepada pekerja tidak layak dijadikan dasar utama untuk

²⁵ Nel, Sanette. "Social Media and Employee Speech: The Risk of Overstepping the Boundaries into the Firing Line." *Comparative and International Law Journal of Southern Africa* 49, No. 2 (2016): 182-222.

²⁶ Thornthwaite, Louise. "Social Media and Dismissal: Towards a Reasonable Expectation of Privacy?" *Journal of Industrial Relations* 60, No. 1 (2018): 119-136.

²⁷ Indonesia, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4843, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6905, Pasal 5 dan Pasal 6.

menjatuhkan sanksi terberat. Pekerja harus mempunyai kesempatan yang wajar untuk mengetahui perilaku apa yang dilarang dan akibat yang dapat timbul dari pelanggaran tersebut.

Unsur ketiga adalah keterkaitan perilaku digital dengan hubungan kerja. Tidak semua ekspresi pekerja di luar jam kerja berada dalam lingkup kepentingan perusahaan. Hubungan tersebut dapat dianggap ada apabila unggahan menyebut atau mengatasnamakan perusahaan, menyerang atasan atau rekan kerja, membuka informasi rahasia, mengganggu hubungan internal, atau menimbulkan persoalan yang berkaitan dengan jabatan pekerja. Posisi pekerja juga perlu diperhatikan. Unggahan dari pekerja yang mewakili perusahaan atau memiliki akses terhadap informasi sensitif dapat membawa akibat yang berbeda dari unggahan pekerja yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan publik atau kepentingan strategis perusahaan.²⁸

Unsur keempat menyangkut kerugian aktual atau risiko yang cukup serius. Perusahaan tidak seharusnya mendasarkan PHK hanya pada kekhawatiran yang bersifat umum atau rasa tidak nyaman terhadap pendapat pekerja. Dalil mengenai kerusakan reputasi, hilangnya kepercayaan, atau terganggunya lingkungan kerja perlu didukung oleh keadaan yang dapat dijelaskan dan dibuktikan. Alon-Shenker dan Levin menilai bahwa kepentingan reputasi perusahaan tidak boleh diterima secara abstrak sebagai pembenar tindakan disiplin; perusahaan perlu menunjukkan kerugian yang substansial dan kesulitan nyata dalam mempertahankan hubungan kerja.²⁹ Namun, pembuktian tersebut tidak selalu mensyaratkan bahwa kerugian finansial telah benar-benar terjadi. Dalam kasus pengungkapan rahasia perusahaan atau ancaman terhadap keselamatan kerja, risiko yang nyata dan serius dapat menjadi pertimbangan meskipun kerugiannya belum terwujud. Yang harus dihindari ialah penggunaan dugaan kerugian secara abstrak untuk membenarkan pembatasan berlebihan terhadap ekspresi pekerja.

Unsur kelima adalah proporsionalitas PHK sebagai sanksi. Terpenuhinya pelanggaran tidak selalu berarti bahwa hubungan kerja harus diakhiri. Hakim perlu mempertimbangkan sifat dan beratnya perbuatan, maksud pekerja, luas penyebaran konten, tindakan pekerja setelah diperingatkan, riwayat kerja, serta kemungkinan penerapan sanksi lain. Penghapusan unggahan, permintaan maaf, atau kesediaan mengikuti pembinaan dapat menjadi faktor yang meringankan. Sebaliknya, pengulangan perbuatan, penolakan menghapus konten, atau penyebaran informasi rahasia dapat memperkuat alasan perusahaan menjatuhkan sanksi yang lebih berat. Keadilan dalam PHK karena media sosial pada akhirnya tidak hanya bergantung pada isi kebijakan, tetapi juga pada cara kebijakan itu diterapkan dalam perkara konkret.³⁰

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pal memberikan contoh langsung mengenai PHK yang bersumber dari aktivitas media sosial pekerja. Perkara tersebut berawal ketika pekerja mengunggah video perkelahian antarkaryawan melalui status WhatsApp pribadinya. Perusahaan menilai unggahan itu sebagai bentuk pengancaman dan menggolongkannya sebagai pelanggaran bersifat mendesak berdasarkan Pasal 52 ayat

²⁸ Murto dan Korpisaari, "Employee Use of Social Media," 87-108.

²⁹ Alon-Shenker, Pnina dan Avner Levin. "Employer Reputation and the Right of Workers to a Private Life in Dismissal Cases: Finding the Balance in Canada." *University of Toronto Law Journal*, advance online publication (2025), <https://doi.org/10.3138/utlj-2025-0014>.

³⁰ Parker et al., "Should Employees Be 'Dooxed'," 452-459.

(2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Namun, majelis hakim menyatakan tidak terdapat fakta atau data pendukung yang cukup untuk membuktikan adanya pelanggaran bersifat mendesak. Majelis justru menempatkan PHK dalam rezim Pasal 52 ayat (1) karena pekerja telah memperoleh surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga serta dinilai melanggar peraturan perusahaan.³¹

Putusan tersebut menunjukkan bahwa keberadaan unggahan WhatsApp tidak dengan sendirinya menentukan kualifikasi pelanggaran. Hakim tetap membedakan antara pembuktian bahwa pekerja membuat unggahan, makna dan konteks unggahan, dasar normatif yang dilanggar, serta tingkat keseriusan perbuatannya. Dalam perkara tersebut, bukti mengenai status WhatsApp dapat menghubungkan aktivitas digital dengan pekerja, tetapi tidak cukup untuk membuktikan unsur pengancaman sebagai pelanggaran bersifat mendesak. Pola pertimbangan ini mendukung penggunaan lima unsur dalam penelitian ini sekaligus menunjukkan fungsi praktisnya untuk membedakan pelanggaran yang tunduk pada mekanisme Pasal 52 ayat (1) dari pelanggaran bersifat mendesak berdasarkan Pasal 52 ayat (2).

Sebagai pembanding, kajian Hadi dan Erlangga terhadap perkara Martinus Masa Dorita melawan PT Musim Mas menunjukkan pentingnya menghubungkan tuduhan pelanggaran, alat bukti, norma ketenagakerjaan, dan perlindungan hak pekerja dalam pertimbangan hakim.³ Meskipun perkara tersebut bukan sengketa media sosial, pola penalarannya tetap relevan sebagai dukungan analogis. Dengan demikian, Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pal berfungsi sebagai kasus utama yang secara langsung menguji aktivitas media sosial, sedangkan perkara Martinus Masa Dorita digunakan sebagai pembanding mengenai pengujian dasar pembenar PHK.

Instrumen internal perusahaan juga harus diperiksa substansi dan penerapannya. Kesepakatan atau peraturan di tingkat perusahaan memang mempunyai fungsi normatif dalam hubungan industrial, tetapi daya ikatnya tidak menjadikan isi instrumen tersebut kebal dari pengujian. Penelitian mengenai pelaksanaan perjanjian bersama menunjukkan bahwa kepastian hukum tidak hanya ditentukan oleh keberadaan dokumen, tetapi juga oleh kejelasan substansi dan pelaksanaannya.³² Oleh karena itu, keberadaan kebijakan media sosial tidak dengan sendirinya membenarkan PHK. Hakim tetap perlu menilai apakah kebijakan itu sah, cukup jelas, telah diketahui pekerja, dan diterapkan secara wajar.

Perlindungan hak pekerja tidak boleh dipahami sebagai penghalang bagi perusahaan untuk menjaga kepentingan usahanya. Perusahaan tetap berhak melindungi informasi rahasia, reputasi bisnis, ketertiban internal, dan hubungan dengan konsumen. Pada saat yang sama, pekerja tidak kehilangan hak dasarnya hanya karena berada dalam hubungan subordinatif. Hubungan kerja mengandung kerentanan yang khas karena pekerja berada dalam kendali serta ketergantungan ekonomi dan sosial terhadap pengusaha; keadaan inilah yang menjelaskan fungsi perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan.³³ Perkembangan hukum ketenagakerjaan juga

³¹ Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu, Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pal, 24-26

³² Gaffar, Salahuddin, Agus Mulya Karsona, Yani Pujiwati, dan Indra Perwira. "The Concept of Procedural Law Regarding the Implementation of Collective Agreements with Legal Certainty in Termination of Employment in Indonesia." *Heliyon* 7, No. 4 (2021): e06690.

³³ Davidov, Guy. *A Purposive Approach to Labour Law* (Oxford: Oxford University Press, 2016), 48.

menunjukkan bahwa hak asasi manusia semakin relevan dalam menentukan batas tindakan perusahaan di tempat kerja.³⁴ Keseimbangan antara kedua kepentingan tersebut hanya dapat dicapai apabila hakim memeriksa dasar pembatasan, tujuan yang hendak dilindungi, dan kewajiban tindakan yang diambil.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menawarkan uji legalitas lima unsur sebagai alat bantu untuk menilai PHK yang bersumber dari aktivitas media sosial. Kerangka ini tidak menciptakan alasan PHK baru dan tidak menggantikan ketentuan peraturan perundang-undangan. Fungsinya adalah mengarahkan pemeriksaan agar setiap perkara dinilai berdasarkan unsur yang dapat diuji, bukan berdasarkan penilaian moral terhadap unggahan atau kepentingan reputasi yang dirumuskan secara abstrak.

Tabel 1. Uji Legalitas PHK akibat Perilaku Pekerja di Media Sosial

No.	Unsur Pengujian	Pertanyaan yang Diperiksa
1	Keteratribusian	Apakah akun atau perilaku digital dapat dibuktikan berasal dari pekerja berdasarkan bukti elektronik yang sah serta dapat diuji keaslian, keutuhan, dan konteksnya?
2	Dasar normatif	Apakah perilaku tersebut melanggar kewajiban atau larangan yang sah, jelas, dan telah diketahui pekerja?
3	Keterkaitan dengan hubungan kerja	Apakah terdapat hubungan nyata dengan pekerjaan, perusahaan, rekan kerja, konsumen, kerahasiaan, atau kepentingan usaha?
4	Kerugian atau risiko serius	Apakah terdapat kerugian aktual atau risiko yang nyata dan cukup serius, bukan sekadar dugaan atau ketidaksukaan?
5	Proporsionalitas sanksi	Apakah PHK sebanding dengan pelanggaran, ataukah teguran, peringatan, pembinaan, skorsing, atau sanksi lain masih memadai?

Sumber: Diolah oleh penulis.

Kelima unsur tersebut harus dibaca sebagai rangkaian pemeriksaan yang saling berkaitan. Kegagalan perusahaan membuktikan keteratribusian unggahan akan memengaruhi seluruh penilaian berikutnya. Demikian pula, unggahan yang terbukti berasal dari pekerja belum dapat dijadikan dasar PHK apabila tidak terdapat norma yang dilanggar atau hubungan yang nyata dengan kepentingan perusahaan. Bahkan setelah seluruh unsur pelanggaran terpenuhi, PHK masih harus diuji dari segi proporsionalitasnya. Cara ini memberi ruang bagi perusahaan untuk melindungi kepentingan yang sah tanpa menempatkan seluruh kehidupan digital pekerja di bawah kendali hubungan kerja.

Kerangka tersebut juga membantu menjaga konsistensi putusan. Konsistensi tidak berarti bahwa semua sengketa media sosial harus menghasilkan amar yang sama. Setiap perkara memiliki fakta, konteks, dan tingkat dampak yang berbeda. Konsistensi justru tercermin ketika hakim menggunakan unsur penilaian yang relatif tetap, memberikan alasan yang dapat ditelusuri, dan menjelaskan mengapa suatu pelanggaran layak atau tidak layak dijatuhi sanksi PHK. Melalui pendekatan tersebut, penilaian tidak berhenti pada kepantasan unggahan, tetapi diarahkan pada pertanyaan hukum mengenai

³⁴ Atkinson, Joe. "Taking Human Rights Seriously at Work: The Past, Present and Future of Employment Law." *Industrial Law Journal* 54, No. 4 (2025): 816–846.

kewajiban pekerja, kepentingan perusahaan, kualitas pembuktian, dan kewajaran sanksi.

4. KESIMPULAN

Pelanggaran bermedia sosial tidak dapat diperlakukan sebagai alasan PHK yang berdiri sendiri, melainkan harus terlebih dahulu dikualifikasikan sebagai pelanggaran kewajiban kerja berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pengujiannya perlu dilakukan secara berurutan melalui keteratribusian perilaku digital, kejelasan dasar normatif, keterkaitan dengan hubungan kerja, kerugian aktual atau risiko serius, dan proporsionalitas sanksi. Hasil pengujian tersebut harus mengarahkan perkara pada tiga kemungkinan, yaitu aktivitas yang bukan merupakan pelanggaran kewajiban kerja, pelanggaran yang diproses melalui mekanisme surat peringatan berdasarkan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, atau pelanggaran bersifat mendesak berdasarkan Pasal 52 ayat (2). Kualifikasi terakhir tidak boleh hanya didasarkan pada label perusahaan, tetapi harus ditentukan secara tegas dalam instrumen internal, didukung bukti elektronik yang dapat diuji keaslian, keutuhan, dan konteksnya, serta menunjukkan tingkat keseriusan yang membuat kelanjutan hubungan kerja tidak lagi layak dipertahankan. Karena itu, perusahaan perlu menyusun kebijakan media sosial yang membedakan secara jelas pelanggaran yang masih dapat diperbaiki melalui SP1-SP3 dari pelanggaran bersifat mendesak, memastikan kebijakan tersebut diketahui pekerja, dan menetapkan tata cara pengumpulan serta penyimpanan bukti elektronik. Hakim hubungan industrial perlu menerapkan pengujian secara berurutan dan tidak langsung menerima tangkapan layar, klaim kerusakan reputasi, atau klasifikasi sepihak perusahaan sebagai pembenar PHK. Untuk mendorong keseragaman penerapan, Kementerian Ketenagakerjaan perlu menyusun pedoman mengenai standar minimum kebijakan media sosial di tempat kerja, parameter pelanggaran bersifat mendesak dalam aktivitas digital, dan prosedur pembuktian elektronik dalam sengketa PHK. Pedoman tersebut diperlukan agar perlindungan kebebasan berekspresi pekerja tetap berjalan seimbang dengan kepentingan perusahaan serta untuk mencegah PHK yang tidak konsisten dan tidak proporsional.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Davidov, Guy. *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford: Oxford University Press, 2016.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. Depok: Rajawali Pers, 2019.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2021.

Jurnal

- Alon-Shenker, Pnina, dan Avner Levin. "Employer Reputation and the Right of Workers to a Private Life in Dismissal Cases: Finding the Balance in Canada." *University of Toronto Law Journal*, advance online publication (2025). <https://doi.org/10.3138/utlj-2025-0014>.
- Atkinson, Joe. "Taking Human Rights Seriously at Work: The Past, Present and Future of Employment Law." *Industrial Law Journal* 54, No. 4 (2025): 816-846.

- Behrend, Tara S., Daniel M. Ravid, dan Stuti Thapa. "Implications of Social Media for a Changing Work Landscape." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 11 (2024): 337–361.
- Chansukree, Pananda, Danuvas Sagarik, dan Wonhyuk Cho. "Public Employee Use of Social Media at Work: Competency, Collaboration, and Communication of Workplace Policy." *Public Personnel Management* 51, No. 3 (2022): 330–354.
- Del Punta, Riccardo. "Social Media and Workers' Rights: What Is at Stake?" *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 35, No. 1 (2019): 79–100. <https://doi.org/10.54648/IJCL2019004>.
- Gaffar, Salahuddin, Agus Mulya Karsona, Yani Pujiwati, dan Indra Perwira. "The Concept of Procedural Law Regarding the Implementation of Collective Agreements with Legal Certainty in Termination of Employment in Indonesia." *Heliyon* 7, No. 4 (2021): e06690.
- Hadi, Sahid, dan Vania Lutfi Safira Erlangga. "Making Human Rights Law Work in Dismissal Cases: Insights from the Martinus Masa Dorita v. PT Musim Mas Case." *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 32, No. 2 (2025): 451–474. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol32.iss2.art8>.
- Hernawan, Ari. "Makna dan Penerapan Uang Pisah pada Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia." *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 30, No. 3 (2023): 475–496.
- Hook, Sarah, dan Sandy Noakes. "Employer Control of Employee Behaviour Through Social Media." *Law, Technology and Humans* 1, No. 1 (2019): 141–161.
- Mantouvalou, Virginia. "'I Lost My Job over a Facebook Post: Was That Fair?' Discipline and Dismissal for Social Media Activity." *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 35, No. 1 (2019): 101–125. <https://doi.org/10.54648/IJCL2019005>.
- Murto, Jari, dan Päivi Korpisaari. "Employee Use of Social Media: Private, Public or Something Else?" *European Labour Law Journal* 16, No. 1 (2025): 87–108. <https://doi.org/10.1177/20319525241286705>.
- Nel, Sanette. "Social Media and Employee Speech: The Risk of Overstepping the Boundaries into the Firing Line." *Comparative and International Law Journal of Southern Africa* 49, No. 2 (2016): 182–222.
- O'Connor, Kevin W. "Helping Workers Understand and Follow Social Media Policies." *Business Horizons* 59, No. 2 (2016): 205–211.
- Parker, Janna M., Shelly Marasi, Kevin W. James, dan Alison Wall. "Should Employees Be 'Dooxed' for a Social Media Post? The Role of Social Media Marketing Governance." *Journal of Business Research* 103 (2019): 452–459.
- Prahassacitta, Vidya, dan Batara Mulia Hasibuan. "Disparitas Perlindungan Kebebasan Berekspresi dalam Penerapan Pasal Penghinaan Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik: Kajian atas Putusan Pengadilan Periode Tahun 2010–2016." *Jurnal Yudisial* 12, No. 1 (2019): 61–79.
- Thornthwaite, Louise. "Social Media and Dismissal: Towards a Reasonable Expectation of Privacy?" *Journal of Industrial Relations* 60, No. 1 (2018): 119–136.

Peraturan Perundang-undangan

- Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

- Indonesia. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.
- 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, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.
- 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, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4843, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6905.

Putusan Pengadilan

- Mahkamah Agung Republik Indonesia. Putusan Nomor 1008 K/Pdt.Sus-PHI/2020.
- Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru. Putusan Nomor 53/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr.
- Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu. Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pal.