

MEKANISME PENERAPAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) BERDASARKAN STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR 31/PDT.SUS-PHI/2024/PN.SRG

Catherine Fernanda¹, Yusuf Gunawan²

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM, Jakarta Pusat, Indonesia^{1,2}

Email: fernandacatherine01@gmail.com¹, yusufgunawan@iblam.ac.id²

| Informasi | Abstract |
|--|---|
| Volume : 2 Nomor : 5 Bulan : Mei Tahun : 2025 E-ISSN : 3062-9624 | <p><i>This research examines the mechanism for unilateral termination of employment (PHK) in Indonesia based on Decision Number 31/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg. The problem formulation includes legal regulations regarding unilateral layoffs in Indonesia as well as the suitability of PT's actions. Teguh Murni Perdana against Wawan Setiyono with the applicable legal provisions. This research uses a normative juridical method with a case study approach to analyze layoff procedures carried out by companies. The results of the research show that the action of layoffs does not meet valid reasons and is not in accordance with written notification procedures as regulated in employment regulations. This study emphasizes the importance of implementing layoff mechanisms in accordance with the law to provide legal certainty and prevent violations of labor regulations</i></p> <p>Keywords: Termination of Employment Relations, Mechanism for Termination of Employment Relations, Worker</p> |

Abstrak

Penelitian ini mengkaji mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak di Indonesia berdasarkan Putusan Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg. Rumusan masalah mencakup pengaturan hukum terkait PHK sepihak di Indonesia serta kesesuaian tindakan PT. Teguh Murni Perdana terhadap Wawan Setiyono dengan ketentuan hukum yang berlaku. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan studi kasus untuk menganalisis prosedur PHK yang dilakukan oleh perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tindakan PHK tidak memenuhi alasan sah dan tidak sesuai dengan prosedur pemberitahuan tertulis sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Studi ini menegaskan pentingnya pelaksanaan mekanisme PHK yang sesuai dengan hukum untuk memberikan kepastian hukum dan mencegah pelanggaran terhadap regulasi ketenagakerjaan

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja, Pekerja

A. PENDAHULUAN

Kesejahteraan rakyat merupakan salah satu tujuan utama dari kemerdekaan Indonesia sebagaimana tercantum dalam Pembukaan UUD 1945. Negara bertanggung jawab menciptakan keadilan sosial bagi seluruh rakyatnya, salah satunya melalui hukum yang menjadi sarana untuk mengatur hubungan antara individu, masyarakat, dan institusi. Dalam

hal ini, hukum ketenagakerjaan memegang peranan penting untuk menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Salah satu aspek yang sering menjadi polemik dalam hubungan industrial adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Nendissa, 1945).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bukan hanya sekadar keputusan manajerial, tetapi juga merupakan persoalan hukum yang menyangkut hak asasi manusia dan keadilan sosial. Dalam kerangka hukum Indonesia, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang akan di bahas diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang mengubah ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Regulasi ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum terkait alasan yang sah, prosedur yang harus diikuti, serta hak-hak yang wajib diterima oleh pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), seperti pesangon, kompensasi, dan akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan (Zulfah et al., 2024).

Namun, implementasi di lapangan sering kali jauh dari ideal. Salah satu contoh nyata adalah kasus Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg, yang mengangkat persoalan PHK sepihak oleh PT. Teguh Murni Perdana terhadap Wawan Setiyono pada Agustus 2023. Wawan diberhentikan dengan alasan "stok banyak," yang tidak diakui sebagai alasan sah dalam regulasi. Selain itu, perusahaan tidak mengikuti prosedur formal, seperti pemberitahuan tertulis dan perundingan bipartit, yang seharusnya dilakukan sebelum PHK. Kasus ini mencerminkan masih lemahnya penerapan regulasi ketenagakerjaan dalam melindungi hak-hak pekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dapat menimbulkan dampak negatif yang signifikan bagi pekerja. Kehilangan pekerjaan tanpa alasan yang jelas dan prosedur yang adil dapat menyebabkan stres, ketidakstabilan emosional, dan ketidakpastian ekonomi. Bagi banyak pekerja, pekerjaan bukan hanya sumber pendapatan tetapi juga simbol identitas dan harga diri. Ketika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terjadi tanpa kepastian hukum, pekerja tidak hanya mengalami kerugian material tetapi juga tekanan psikologis yang memengaruhi kehidupan mereka secara keseluruhan (Mulyati & Wulansari, 2024).

Peraturan mengenai (PHK) di Indonesia telah mengalami berbagai pembaruan untuk menyesuaikan dengan perkembangan ekonomi dan kebutuhan industri. Namun, persoalan

implementasi masih menjadi tantangan besar. Pengawasan terhadap pelaksanaan regulasi sering kali lemah, sehingga memungkinkan pengusaha untuk mengabaikan prosedur formal dan hak-hak pekerja. Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dialami Wawan Setiyono menjadi contoh nyata bahwa upaya perlindungan hukum terhadap pekerja belum sepenuhnya efektif (Attallah et al., 2024).

Berangkat dari isu umum mengenai keadilan sosial dan perlindungan hukum dalam ketenagakerjaan, penelitian ini secara khusus bertujuan untuk menganalisis mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia berdasarkan kerangka hukum yang berlaku. Studi ini juga akan mengevaluasi apakah prosedur yang diterapkan dalam kasus PT. Teguh Murni Perdana telah sesuai dengan ketentuan yang ada, serta memberikan rekomendasi untuk memastikan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha.

B. METODE PENELITIAN

Untuk menganalisis mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), penelitian ini akan menggunakan metode penelitian hukum Yuridis Normatif, Studi kepustakaan, dan Studi Kasus. Metode ini fokus pada studi terhadap norma-norma hukum yang berlaku, termasuk peraturan perundang-undangan, dan penerapan hukum terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan menganalisis sumber-sumber hukum seperti undang-undang, penelitian ini bertujuan untuk memahami kesesuaian prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Prof. Dr. Soerjono Soekanto, S.H., 2021).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban di antara kedua belah pihak. Pengertian ini secara eksplisit tercantum dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Damar et al., 2024). Secara umum, PHK dapat dilakukan dengan kesepakatan bersama atau melalui mekanisme yang telah ditentukan oleh undang-undang. Pengaturan ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak sekaligus melindungi hak-hak pekerja dan pengusaha dalam menjalankan hubungan kerja (Zulfah et al., 2024).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, baik pengusaha maupun pekerja, tanpa adanya persetujuan bersama atau tanpa mengikuti prosedur hukum yang berlaku (Inofani & Yuliana, 2023). Praktik PHK sepihak bertentangan dengan prinsip yang diatur dalam Pasal 151 ayat (1)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menegaskan bahwa setiap upaya PHK harus dihindari melalui perundingan dan penyelesaian secara musyawarah terlebih dahulu. Meskipun istilah PHK sepihak tidak secara eksplisit didefinisikan dalam undang-undang, tindakan tersebut dianggap melanggar asas hubungan kerja yang adil dan bertanggung jawab. Dalam situasi PHK sepihak, pekerja berhak untuk menempuh jalur hukum melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004, guna memastikan hak-hak mereka tetap terlindungi sesuai dengan prinsip keadilan (Dan & Elektronik, 2023).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan langkah di mana kerja sama antara pekerja dan perusahaan dihentikan. Mengetahui cara kerja Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sangat krusial untuk memastikan keadilan dan patuh pada undang-undang ketenagakerjaan (Wijayanti & Iswandi, 2021). Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengenai Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang mengubah ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan landasan hukum mengenai alasan-alasan yang sah dan tidak sah untuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) .

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dianggap sah jika memenuhi alasan-alasan tertentu yang telah diatur dalam Pasal 154A UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang menggantikan ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu alasan sah adalah pengunduran diri atas permintaan pekerja, yang harus dilakukan secara sukarela, tertulis, dan disertai pemberitahuan setidaknya 30 hari sebelumnya. Dalam hal ini, pekerja tidak berhak atas pesangon kecuali ditentukan lain dalam peraturan perusahaan. Selain itu, pekerja yang memasuki usia pensiun sebagaimana diatur dalam peraturan perusahaan atau undang-undang juga menjadi alasan sah untuk PHK, dengan kewajiban perusahaan memberikan manfaat pensiun sesuai aturan yang berlaku (Yulianto, 2011).

Alasan sah lainnya mencakup kondisi *force majeure*, di mana perusahaan tidak dapat beroperasi karena keadaan yang berada di luar kendali, seperti bencana alam atau kebangkrutan. Dalam kondisi seperti ini, PHK dianggap sah karena perusahaan tidak dapat memenuhi kewajibannya kepada pekerja. Selain itu, PHK juga sah dilakukan jika perusahaan mengalami kerugian finansial atau melakukan efisiensi usaha yang disertai dengan penutupan (Subagyo & Nadapdap, 2022). Proses PHK karena alasan tersebut harus melibatkan konsultasi dengan pekerja atau serikat pekerja, serta pemberian kompensasi yang sesuai.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) juga dapat dilakukan jika pekerja melakukan pelanggaran berat, seperti tindakan kriminal, kekerasan, atau tindakan lain yang merugikan perusahaan. Prosedur ini memerlukan bukti konkret, termasuk keputusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Selain itu, jika pekerja mengalami penahanan oleh pihak berwenang dalam waktu yang lama sehingga tidak dapat melaksanakan pekerjaannya, perusahaan juga memiliki dasar hukum untuk memutus hubungan kerja. Namun, PHK harus dilakukan dengan prosedur yang adil, termasuk pemberian hak-hak pekerja seperti pesangon atau kompensasi sesuai ketentuan (Subagyo & Nadapdap, 2022).

Selain itu, alasan sah untuk PHK juga mencakup kondisi di mana perusahaan melakukan penggabungan (merger) atau peleburan usaha (konsolidasi) yang menyebabkan perubahan signifikan dalam operasional atau kebutuhan tenaga kerja (Fadillah et al., 2023). Dalam situasi ini, perusahaan dapat menawarkan PHK kepada pekerja dengan pemberian hak-hak sesuai peraturan, termasuk pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Proses ini harus melibatkan komunikasi terbuka dengan pekerja, memastikan bahwa mereka memahami alasan PHK dan mendapatkan hak-hak mereka secara adil (Situmorang, 2010).

Meskipun terdapat berbagai alasan sah untuk PHK, Pasal 153 ayat 1 Undang – Undang Nomor. 6 Tahun 2023 dengan tegas melarang PHK dalam situasi tertentu untuk melindungi hak-hak pekerja. Salah satunya adalah ketika pekerja tidak masuk kerja karena sakit yang diperkirakan oleh dokter tidak lebih dari 12 bulan secara berturut-turut. Dalam kondisi ini, pekerja tetap berhak mempertahankan pekerjaannya selama proses pemulihan dan perusahaan dilarang melakukan PHK atas dasar ketidakhadiran karena sakit.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) juga dilarang dilakukan terhadap pekerja yang sedang menjalankan kewajiban negara, seperti mengikuti dinas militer atau tugas negara lainnya. Perlindungan ini diberikan untuk memastikan bahwa pekerja tidak kehilangan pekerjaannya hanya karena memenuhi kewajiban hukum atau nasionalnya. Selain itu, pekerja yang sedang menjalankan ibadah agama, seperti menunaikan haji atau ibadah lain yang diwajibkan oleh agamanya, juga dilindungi dari pemutusan hubungan kerja. Hak untuk menjalankan ibadah adalah bagian dari kebebasan beragama yang dijamin oleh undang-undang (Aulia, 2022).

Alasan lain yang tidak dapat dijadikan dasar untuk PHK adalah kondisi pekerja yang hamil, melahirkan, mengalami keguguran, atau menyusui. Perlindungan ini bertujuan untuk mencegah diskriminasi terhadap pekerja perempuan yang terkait dengan hak-hak reproduksi mereka (Susiana, 2019). Selain itu, perusahaan juga tidak diperbolehkan memutus hubungan

kerja karena alasan pekerja memiliki hubungan darah atau perkawinan dengan pekerja lain dalam perusahaan yang sama (Pramita et al., 2017).

Pelanggaran terhadap prinsip non-diskriminasi juga menjadi dasar bahwa PHK tidak sah. Contohnya adalah PHK yang dilakukan atas dasar agama, keyakinan politik, suku, ras, warna kulit, atau jenis kelamin (Simbolon, 2012). Selain itu, perusahaan juga dilarang memutus hubungan kerja karena alasan pekerja menggunakan haknya untuk mogok kerja secara sah atau terlibat dalam aktivitas politik atau serikat pekerja yang sah. PHK yang dilakukan dengan alasan-alasan ini tidak hanya melanggar undang-undang, tetapi juga bertentangan dengan prinsip keadilan dan persamaan hak dalam hubungan kerja (Tambusai, 2005).

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pada pasal Pasal 37 hingga Pasal 39 menjelaskan prosedur pemutusan hubungan kerja Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang harus diikuti oleh pengusaha, pekerja, dan serikat buruh, sebagai berikut :

1. Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 37 secara jelas menetapkan tanggung jawab pengusaha untuk memberi tahu pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh tentang niatan dan alasan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal ini krusial untuk memastikan bahwa setiap keputusan terkait PHK didasari oleh alasan yang jelas dan bisa dipertanggungjawabkan. Selain itu, pasal tersebut juga menegaskan bahwa pemberitahuan harus disampaikan melalui surat resmi, yang harus diterima oleh pekerja/buruh paling lambat 14 hari kerja sebelum terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (atau 7 hari kerja jika PHK dilakukan selama masa percobaan) (Dr. Willy Farianto, 2022).

Kewajiban pemberitahuan ini dimaksudkan untuk memberi waktu bagi pekerja/buruh untuk mempersiapkan diri atau bahkan mengajukan keberatan jika mereka merasa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pemberitahuan yang jelas dan tepat waktu juga menjadi bagian dari prinsip transparansi yang diharapkan dalam hubungan industrial. Dengan demikian, pasal ini melindungi hak pekerja/buruh untuk mengetahui alasan di balik keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan memberikan kesempatan untuk mencari solusi bersama sebelum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) benar-benar terjadi.

2. Pasal 38: Pelaporan Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 38 mengatur kewajiban bagi perusahaan untuk melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi kepada kementerian dan dinas ketenagakerjaan setempat. Apabila

pekerja yang diberhentikan tidak menolak PHK itu, maka perusahaan diwajibkan untuk melaporkan hal tersebut kepada pihak yang berwenang. Langkah pelaporan ini bertujuan agar proses PHK diketahui tidak hanya oleh pihak di dalam perusahaan, tetapi juga oleh instansi yang memiliki wewenang untuk memantau dan memastikan bahwa PHK dilaksanakan sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku.(IS, 2023) Pelaporan ini juga berfungsi untuk mencegah adanya praktik PHK yang tidak sah atau sewenang-wenang, serta memberi peluang bagi lembaga pemerintah untuk melakukan pengawasan terhadap proses PHK di berbagai sektor industri. Dengan adanya pelaporan ini, diharapkan dapat tercipta sistem pengawasan yang lebih efektif dan mencegah potensi penyalahgunaan hak-hak pekerja dalam proses PHK.

3. Pasal 39: Penolakan dan Penyelesaian Perselisihan PHK

Pasal 39 mengatur cara penyelesaian jika pekerja/buruh menolak pemutusan hubungan kerja yang diinformasikan oleh pengusaha. Pekerja/buruh memiliki hak untuk mengirimkan surat penolakan resmi dengan alasan yang jelas, yang harus disampaikan dalam jangka waktu 7 hari kerja setelah menerima surat pemberitahuan tersebut (Ketenagakerjaan & Pengantar, 2022). Apabila terdapat perbedaan pandangan antara pengusaha dan pekerja/buruh terkait PHK, pasal ini menyatakan bahwa penyelesaian harus dilakukan melalui dialog bipartit antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja. Jika dialog bipartit tidak mencapai kesepakatan, pasal ini menawarkan jalur lanjutan untuk penyelesaian melalui mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Hal ini memastikan bahwa pekerja/buruh yang menolak PHK tidak dibiarkan begitu saja tanpa adanya proses penyelesaian yang adil. Dengan demikian, pasal ini berfungsi untuk melindungi hak pekerja agar dapat memperjuangkan kepentingannya dalam hal terjadi perselisihan mengenai PHK, serta memberikan jalur hukum yang jelas untuk mencari solusi (- et al., 2023).

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No 168/PUU-XXI/2023 terkait dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang memberikan penafsiran atas beberapa pasal. MK menegaskan bahwa sejumlah ketentuan dalam UU tersebut, khususnya yang berkaitan dengan perundingan bipartit, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan prioritas pembayaran hak pekerja, harus dimaknai dengan prinsip keadilan dan perlindungan hak pekerja. Keputusan ini menjadi acuan penting dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja dalam konteks hubungan industrial di Indonesia, sebagai berikut :

1. Perundingan Bipartit dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Mahkamah Konstitusi (MK) dalam putusannya menyatakan bahwa frasa "wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh" yang diuraikan dalam Pasal 151 ayat (3) UU Nomor 6 Tahun 2023 dianggap bertentangan dengan konstitusi jika tidak dipahami sebagai diskusi dua pihak yang dilakukan melalui musyawarah untuk mencapai kesepakatan. Mahkamah mengharapkan bahwa proses negosiasi antara pengusaha dan karyawan atau organisasi buruh berjalan dengan transparan dan menekankan pada persetujuan bersama. Negosiasi dua pihak perlu memprioritaskan asas keadilan dan kolaborasi, sehingga tidak ada pihak yang merasa dipaksa atau dirugikan. Dengan begitu, setiap keputusan yang diambil dalam perundingan harus merupakan hasil kesepakatan yang dicapai secara musyawarah, bukan pemaksaan dari pihak manapun. (Salza Farikah Aquina, 2024)

2. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

MK juga memutuskan bahwa frasa "pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial" Dalam Pasal 151 ayat (4) UU No 6 Tahun 2023, dikatakan bahwa ketentuan tersebut dianggap tidak sesuai konstitusi jika tidak diartikan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) harus dilakukan setelah upaya perundingan antara pihak-pihak yang gagal dan mendapatkan keputusan dari lembaga penyelesaian konflik ketenagakerjaan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap. Keputusan ini menegaskan bahwa pengusaha tidak boleh melakukan PHK secara sepihak tanpa melalui proses penyelesaian yang resmi dan mengikat, seperti mediasi atau pengadilan ketenagakerjaan. Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan bahwa PHK hanya diperbolehkan setelah semua upaya penyelesaian yang sesuai prosedur telah dilakukan.

3. Proses Penyelesaian Perselisihan yang Berkekuatan Hukum Tetap

Selanjutnya, dalam Pasal 157A ayat (3) UU No 6 Tahun 2023, Mahkamah menyatakan bahwa frasa "dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya" adalah inkonstitusional jika tidak dimaknai bahwa proses penyelesaian perselisihan harus berlangsung hingga mencapai keputusan yang berkekuatan hukum tetap. Dengan kata lain, penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja harus mengikuti semua tahapan yang ada dalam prosedur penyelesaian sengketa, dan keputusan yang dihasilkan harus mengikat serta tidak dapat diganggu gugat. Penegasan ini memberikan kepastian hukum bagi para pihak bahwa keputusan yang diterima sudah final dan tidak bisa

dibatalkan atau digugat lagi, sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

4. Perlindungan Hak Pekerja dalam Pembayaran

Mahkamah juga menyatakan bahwa frasa "diberikan dengan ketentuan sebagai berikut" dalam Pasal 156 ayat (2) UU 6/2023 adalah inkonstitusional jika tidak dimaknai sebagai "paling sedikit". Ini menunjukkan bahwa hak-hak karyawan yang ada dalam Pasal tersebut harus setidaknya sama dengan apa yang ditentukan oleh hukum. Oleh karena itu, karyawan memiliki hak untuk menerima hak-haknya sesuai dengan standar minimum yang sudah diatur oleh hukum, dan majikan tidak diperbolehkan memberikan hak-hak tersebut dengan nilai yang lebih rendah. Pernyataan ini menjamin bahwa hak-hak karyawan tetap terlindungi dengan baik, tanpa ada pengurangan atau pengabaian yang merugikan karyawan dalam situasi apapun (Jenderal et al., 2023).

Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan ketentuan yang tegas terkait konsekuensi bagi pihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak, khususnya dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Pasal ini mengatur bahwa jika salah satu pihak, baik pengusaha atau pekerja, mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya masa perjanjian yang telah disepakati, maka pihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya. Ganti rugi yang dimaksud adalah sejumlah upah yang seharusnya diterima oleh pekerja hingga masa berakhirnya perjanjian kerja tersebut. Dalam konteks ini, pengusaha yang melakukan PHK sepihak terhadap pekerja dengan perjanjian PKWT sebelum jangka waktu perjanjian berakhir, wajib membayar ganti rugi berupa sisa upah yang seharusnya diterima pekerja.

Sebaliknya, jika pekerja yang mengakhiri hubungan kerja secara sepihak, pekerja juga diwajibkan membayar ganti rugi kepada pengusaha sesuai dengan ketentuan yang sama. Ketentuan ini memberi perlindungan terhadap pekerja dengan memastikan bahwa mereka tidak dirugikan secara finansial apabila hubungan kerja diakhiri lebih awal tanpa kesepakatan bersama. Namun, perlu dicatat bahwa ketentuan ini hanya berlaku pada hubungan kerja dengan PKWT, sementara untuk hubungan kerja dengan perjanjian waktu tidak tertentu (PKWTT), PHK harus dilakukan dengan alasan yang sah dan mengikuti prosedur yang diatur dalam undang-undang, dan apabila terjadi PHK sepihak yang tidak sah, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan tuntutan melalui jalur hukum.

Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Pt. Teguh Murni Perdana

Dalam perkara dengan Nomor Putusan 31/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Srg, Wawan Setiyono, seorang pegawai di PT. Teguh Murni Perdana, mengajukan tuntutan hukum terhadap perusahaannya terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dianggap sepihak dan tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Wawan Setiyono, yang lahir pada 31 Januari 1983 dan tinggal di Bumi Pasar Kemis Indah, Blok F-2, Nomor 11, Kabupaten Tangerang, Banten, dipekerjakan berdasarkan kontrak kerja dengan jangka waktu tertentu yang ditandatangani pada 3 Agustus 2023. Dalam kontrak tersebut, disepakati bahwa Wawan akan bekerja selama satu tahun, mulai dari 3 Agustus 2023 sampai 2 Agustus 2024, dengan gaji bulanan sebesar Rp 18.000.000,-. Namun, pada 31 Agustus 2023, Wawan mendapatkan informasi dari tergugat mengenai pemutusan kerja dengan alasan "stok banyak", yang menurut Wawan tidak memiliki dasar yang tepat, mengingat selama ia bekerja, ia tidak pernah menerima teguran lisan atau surat peringatan dari perusahaan.

Merasa dirugikan oleh tindakan PHK tersebut, Wawan melalui kuasa hukumnya mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada 20 Mei 2024, dengan nomor register 31/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg. Dalam gugatannya, Wawan meminta agar Tergugat membayar ganti rugi sebesar Rp 198.000.000,-, yang merupakan akumulasi upah yang seharusnya diterima dari bulan September 2023 hingga Juli 2024, mengingat perjanjian kerja yang masih berlaku. Selama proses persidangan, Tergugat membantah klaim tersebut dengan menyatakan bahwa Wawan sebenarnya telah mengundurkan diri dari pekerjaannya, dan mengajukan saksi-saksi yang mendukung pernyataan tersebut. Salah satu saksi dari Tergugat, Riondi Herdian, menyatakan bahwa Wawan pernah mengungkapkan keinginannya untuk berhenti bekerja dan bahwa Wawan mengonfirmasi bahwa 31 Agustus 2023 adalah hari terakhirnya bekerja.

Hakim dalam perkara ini memutuskan berdasarkan analisis hubungan kerja antara penggugat dan tergugat yang didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Dalam pertimbangannya, hakim menyimpulkan bahwa hubungan kerja antara penggugat dan tergugat adalah sah dan berlaku sesuai dengan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hakim menilai bahwa tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak sebelum masa berlaku PKWT berakhir, tanpa alasan yang sah sesuai ketentuan hukum. Dalam PKWT yang telah disepakati, penggugat bekerja dengan kontrak yang berlaku dari tanggal 3 Agustus 2023 hingga 2 Agustus 2024, namun pemutusan hubungan kerja dilakukan pada 31 Agustus 2023 dengan alasan "stok banyak".

Alasan ini, menurut hakim, tidak memenuhi ketentuan hukum yang mengatur PHK, terutama karena tergugat tidak memberikan bukti adanya pelanggaran kerja, surat peringatan, ataupun kesalahan yang dilakukan penggugat selama masa kerjanya.

Hakim juga merujuk pada Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2023, yang mengatur bahwa pekerja yang di-PHK sebelum masa kontrak berakhir berhak mendapatkan ganti rugi dan kompensasi sisa masa kontrak. Berdasarkan ketentuan ini, hakim memutuskan bahwa tergugat wajib membayar sisa gaji penggugat selama sebelas bulan, yakni dari September 2023 hingga Juli 2024, sebesar total Rp198.000.000. Hakim menegaskan bahwa tindakan pemutusan kontrak secara sepihak tanpa alasan yang sah melanggar prinsip keadilan dan ketentuan hukum yang berlaku, khususnya Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, yang mewajibkan pihak yang mengakhiri kontrak lebih awal untuk membayar ganti rugi sebesar sisa nilai kontrak.

Dalam menilai fakta-fakta, hakim juga mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak. Bukti dari penggugat menunjukkan bahwa ia bekerja sesuai kontrak tanpa menerima teguran atau peringatan, sedangkan tergugat tidak mampu membuktikan bahwa penggugat telah melanggar kontrak atau mengundurkan diri secara sukarela. Dengan demikian, hakim menyimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut adalah tindakan sepihak yang tidak dapat dibenarkan secara hukum. Pertimbangan ini menunjukkan bahwa hakim mengutamakan perlindungan hukum bagi pekerja sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dalam ketenagakerjaan.

1. Penerapan Mekanisme Putusan Hubungan Kerja dalam Studi Kasus pada Putusan Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Srg

Pemberhentian Wawan Setiyono oleh PT. Teguh Murni Perdana dalam kasus Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Srg dapat dianggap sebagai PHK sepihak, yang dilakukan tanpa alasan yang valid dan jelas sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia, sebagai berikut :

a. Ketentuan Hukum Tentang Alasan PHK

Dalam hal ini, PT. Teguh Murni Perdana mengemukakan alasan "stock banyak" sebagai dasar PHK terhadap Wawan. Alasan tersebut tidak tercantum dalam ketentuan hukum mengenai alasan sah untuk melakukan PHK. Belum ada penjelasan lebih lanjut mengenai alasan ini, apakah terkait dengan efisiensi perusahaan atau alasan lain yang sah. Alasan yang digunakan oleh perusahaan terkesan kabur dan tidak mendalam. Oleh karena itu, alasan yang dikemukakan oleh perusahaan dapat dianggap tidak sah.

b. Pemberitahuan yang Tidak dilakukan

Salah satu prosedur utama yang wajib dipatuhi perusahaan saat melakukan PHK adalah memberikan pemberitahuan tertulis kepada pekerja dalam jangka waktu yang cukup. Berdasarkan Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, pemberitahuan tertulis mengenai PHK harus dilakukan oleh perusahaan sekurang-kurangnya 14 hari sebelum keputusan PHK dilaksanakan. Hal ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mempersiapkan diri, termasuk merundingkan hak-haknya atau mencari solusi alternatif. Dalam kasus ini, Wawan Setiyono hanya menerima pemberitahuan tentang PHK pada 31 Agustus 2023, tanpa adanya pemberitahuan tertulis sebelumnya yang memberi waktu yang cukup untuk mempersiapkan diri. Dengan demikian, perusahaan gagal memberikan pemberitahuan yang memadai sesuai dengan ketentuan Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tersebut. Oleh karena itu, PHK yang dilakukan oleh perusahaan dapat dianggap tidak sah karena tidak memenuhi ketentuan prosedural yang diatur oleh undang-undang.

c. Hak Pekerja untuk Pembelaan dan Pemberian Hak-Hak yang Terutang

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak hanya wajib dilaksanakan dengan alasan yang sah dan prosedur yang tepat, tetapi juga harus memperhatikan hak-hak pekerja yang terutang, termasuk pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti rugi. Dalam hal ini, perusahaan juga tidak menunjukkan bahwa mereka telah memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, seperti Pesangon (Pasal 156) yang wajib diberikan dalam hal PHK yang sah

2. Peninjauan Putusan Hakim dalam Putusan Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2024/PN. Srg

Dalam putusan Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Srg, dalam pertimbangan hakim tidak adanya penetapan jangka waktu yang jelas bagi tergugat untuk membayar uang ganti rugi sebesar Rp198.000.000 kepada penggugat. Hakim memang menghukum tergugat untuk membayar sisa upah PKWT selama sebelas bulan sebagai kompensasi atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Namun, putusan ini tidak mencantumkan kapan kewajiban pembayaran tersebut harus dipenuhi oleh tergugat. Ketidakjelasan mengenai batas waktu pembayaran membuka ruang bagi tergugat untuk menunda-nunda kewajibannya, yang dapat menimbulkan kerugian lebih lanjut bagi penggugat yang sudah kehilangan pekerjaan.

Secara hukum, penetapan jangka waktu pembayaran sangat penting untuk memastikan pelaksanaan putusan berjalan efektif. Hakim seharusnya secara eksplisit menyatakan bahwa

pembayaran harus dilakukan dalam waktu tertentu, misalnya "14 hari setelah putusan memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht*).". Ketentuan ini tidak hanya memberikan tekanan kepada tergugat untuk memenuhi kewajibannya secara tepat waktu, tetapi juga memberikan kepastian hukum bagi penggugat sebagai pihak yang berhak menerima ganti rugi. Tanpa batas waktu yang jelas, penggugat mungkin harus menempuh proses eksekusi tambahan di pengadilan, yang membutuhkan waktu dan biaya lebih besar.

Meskipun dalam petitum penggugat terdapat permohonan untuk menetapkan "dwangsom" (uang paksa) sebesar Rp10.000.000 per hari keterlambatan, mekanisme ini hanya efektif jika hakim terlebih dahulu menetapkan batas waktu pembayaran. Dalam putusan ini, tidak ada kejelasan kapan kewajiban pembayaran dimulai dan kapan uang paksa dapat diberlakukan. Hal ini menunjukkan bahwa hakim kurang dalam mempertimbangkan aspek implementasi putusan, sehingga menimbulkan risiko tergugat tetap tidak memenuhi kewajibannya meskipun sudah dihukum secara hukum.

Ketidakjelasan terkait jangka waktu pembayaran ini menunjukkan kelemahan dalam memberikan kepastian hukum dan melindungi hak-hak pekerja. Tanpa batas waktu yang spesifik, penggugat yang sudah berada dalam posisi rentan akibat kehilangan pekerjaan akan semakin dirugikan karena harus menghadapi ketidakpastian dalam menerima haknya. Oleh karena itu, hakim seharusnya memperkuat putusan dengan menetapkan jangka waktu pembayaran yang jelas, menyertai dengan ketentuan uang paksa. Dengan demikian, putusan tidak hanya bersifat adil secara substantif tetapi juga realistis dan mampu memberikan kepastian hukum bagi para pihak.

D. KESIMPULAN

Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur secara rinci dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, yang memberikan dasar hukum mengenai alasan sah dan prosedur PHK. Penyelesaian perselisihan harus dilakukan melalui perundingan bipartit yang mengedepankan musyawarah, serta melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika diperlukan. Putusan Mahkamah Konstitusi mempertegas pentingnya keadilan dan perlindungan hak pekerja dalam proses PHK.

Kasus ini menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh PT. Teguh Murni Perdana terhadap Wawan Setiyono tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, perusahaan tidak menjalankan prosedur PHK

dengan benar, seperti pemberian pemberitahuan tertulis dalam waktu yang cukup, dan tidak memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan. Hakim menghukum tergugat untuk membayar ganti rugi sebesar Rp198.000.000 kepada penggugat, yang merupakan akumulasi gaji selama sisa masa kontrak. Namun, putusan tersebut kurang lengkap karena tidak menetapkan jangka waktu pembayaran, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan risiko penundaan pemenuhan kewajiban oleh tergugat.

E. DAFTAR PUSTAKA

- , R., Simbolon, J. I., Sianturi, O. B. R. R., Lumban Gaol, G. A., Waruwu, B. T. G., & Dewi, N. (2023). Analisis Kontribusi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan. *Ilmu Hukum Prima (IHP)*, 6(2), 211–220. <https://doi.org/10.34012/jihp.v6i2.4201>
- Attallah, O., Rahmawati, N., Damayanti, P., Sari, A. M., Zahra, I. A., Ambarwati, R. A., Faidhah, Y. S., Permatasari, A., Studi, P., Hukum, I., Semarang, U. N., & Kebijakan, O. (2024). *OPTIMALISASI KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN UNTUK*. 2(2), 144–157.
- Aulia, S. (2022). *Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Pada Buruh Akibat Pandemi Covid-19 (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara)*. 19. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/17355>
- Damar, G. O., Maramis, R. A., & Tampanguma, M. Y. (2024). Proses Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja Yang Melakukan Kesalahan. *Lex Privatum*, 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/53719%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/download/53719/45234>
- Dan, I., & Elektronik, T. (2023). *Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia*. 19.
- Dr. Willy Farianto. (2022). *Pemberitahuan PHK dan Masalah Penerapannya*. Hukum Online.
- Fadillah, A. R., Hukum, F., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2023). *KAJIAN HUKUM TERHADAP STATUS TENAGA*.
- Inofani, P. S., & Yuliana. (2023). DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO . 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (UU CIPTA KERJA) Kajian Putusan Nomor 986 K / Pdt . Sus-PHI / 2023. *Jurnal IKAMAKUM*, 3(1), 1–8.
- IS, R. (2023). *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Aturannya*. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Aturannya
- Jenderal, S., Buruh, P., Perkara, J., & Perkara, P. (2023). *IKHTISAR PUTUSAN PERKARA NOMOR 168 / PUU-XXI / 2023 Tentang Perlindungan Hak-Hak Buruh Pada Undang-Undang Cipta Kerja*.

- Ketenagakerjaan, P., & Pengantar, K. (2022). *Rancangan peraturan daerah kota salatiga tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan*.
- Mulyati, & Wulansari, R. (2024). Dampak PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Terhadap Karyawan Lebih Dari Sekedar Kehilangan Pekerjaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 01(04), 967–971.
- Nendissa, R. H. (1945). *Tanggung Jawab Negara Dalam Peningkatan Kesejahteraan Rakyat*. 1.
- Pramita, M., Putri, A., Darmadha, N., Made, I., & Priyanto, D. (2017). *Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Karena Perkawinan Dengan Sesama Pekerja Dalam Satu Perusahaan (Studi Kasus: Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 13/Puu-Xv/2017)* *. 1–15. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/LO/article/view/5912>,
- Prof. Dr. Soerjono Soekanto, S.H., M. L. . (2021). *Penelitian Hukum Normatif suatu tinjauan singkat*. Raja Grafindo Persada.
- Salza Farikah Aquina. (2024). *Analisis Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023: Uji Materi terhadap UU Cipta Kerja dan Implikasinya pada Perlindungan Buruh*. Leks & Co Lawyers.
- Simbolon, R. I. (2012). *Kesetaraan dan non diskriminasi di tempat kerja di Indonesia : panduan*.
- Situmorang, B. (2010). *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian dan Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*. x–xii.
- Subagyo, S., & Nadapdap, G. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan. *Lex Lectio Law Journal*, 1(1), 14–24. <https://doi.org/10.61715/jlexlectio.v1i1.18>
- Susiana, S. (2019). Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 8(2), 207–221. <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v8i2.1266>
- Tambusai, M. (2005). Pelaksanaan Keputusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Seri Pembinaan Hubungan Industrial*, 1–64. www.ilo.org/publns
- Wijayanti, S. N., & Iswandi, K. (2021). Sinergitas Kabinet Presidensiil Multipartai pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Jurnal Konstitusi*, 18(2), 437. <https://doi.org/10.31078/jk1828>
- Yulianto, T. (2011). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja/Buruh Yang Mengundurkan Diri Atas Kemauan Sendiri. *Law Reform*, 6(2), 82. <https://doi.org/10.14710/lr.v6i2.12475>

Zulfah, I., Eirene, Y., Aritonang, A., & Nurhalija, N. (2024). *Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dalam Perspektif HAM (Studi Kasus Putusan Nomor. 1, 119–148.*