PAULUS Law Journal
e-ISSN : 2722-8525
Volume 8 Nomor 1, September 2026

TUNTUTAN GANTI RUGI AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TANPA PESANGON
(Studi Kasus Putusan Nomor 1192 K/Pdt.SUS-PHI/2024)

Edgar Michael Parinussa
Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia Paulus, *edgarparinussa61@gmail.com*

Dion Novalino Makagiansar
Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia Paulus, *dionmakagiansar@gmail.com*

Abstrak
Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memang akan menjadikan hal yang sangat menyeramkan bagi para pekerja/buruh, dikarenakan menyangkut hilangnya mata pencaharian mereka. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan ada hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dasar hukum yang mengatur kewajiban pembayaran ganti rugi akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak tanpa pesangon serta mengkaji bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja dalam kasus tersebut, dengan studi kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 1192 K/Pdt.Sus-PHI/2024. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif yaitu dengan cara menekankan penelitian hukum yang bukan hanya mengkaji. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kewajiban pembayaran ganti rugi akibat PHK sepihak tanpa pesangon diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dalam putusan a quo, Mahkamah Agung menegaskan bahwa meskipun PHK dinyatakan sah karena adanya pelanggaran SOP oleh pekerja, pengusaha tetap dibebani kewajiban untuk membayar hak-hak normatif minimal berupa uang pisah dan uang penggantian hak. Perlindungan hukum terhadap pekerja diwujudkan melalui mekanisme preventif dan represif, mulai dari perundingan bipartit, mediasi oleh Dinas Ketenagakerjaan, hingga penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial, meskipun perlindungan tersebut terbatas pada hak-hak minimum karena alasan PHK dinilai sah oleh hakim.
Kata kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Ketenagakerjaan, Kompensasi Pesangon

Abstract
Termination of employment (PHK) can be a very frightening experience for workers, given the loss of their livelihoods. Termination of employment between workers and employers should not be arbitrary; rather, certain conditions must be met by both parties to ensure that the termination does not violate their sense of justice. This study aims to analyze the legal basis governing the obligation to pay compensation due to unilateral termination of employment (PHK) without severance pay and to examine the forms of legal protection provided to workers in such cases, using Supreme Court Decision Number 1192 K/Pdt.Sus-PHI/2024 as a case study. This research was conducted using normative legal research methods, namely, emphasizing legal research that goes beyond mere review. The research results show that the obligation to pay compensation due to unilateral layoffs without severance pay is regulated by Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, as amended by Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation, and Government Regulation Number 35 of 2021. In the a quo decision, the Supreme Court emphasized that even if a layoff is declared valid due to a violation of Standard Operating Procedures by the worker, the employer remains obligated to pay minimum normative rights in the form of severance pay and compensation.

Legal protection for workers is implemented through preventive and repressive mechanisms, ranging from bipartite negotiations, mediation by the Manpower Office, to settlement through the Industrial Relations Court, although this protection is limited to minimum rights because the reason for the layoff is deemed valid by the judge.
Keywords: Work Termination, Employment, Severance Compensation

1. Pendahuluan

Dunia ketenagakerjaan menjadi faktor yang cukup penting bagi proses Pembangunan nasional Indonesia sebab tenaga kerja menjadi penggerak roda suatu kegiatan di bidang usaha sehingga tanpa adanya tenaga kerja sendiri sebuah bisnis tidak dapat berjalan dengan lancar. Di luar aktivitas usaha yang menjadi pilar utama dalam pertumbuhan ekonomi, tenaga kerja tidak hanya berperan sebagai pelaku dalam proses ekonomi, tetapi juga sebagai penggerak utama yang mendukung stabilitas dan keberlanjutan pembangunan nasional. Dalam konteks ini, tenaga kerja tidak semata-mata dilihat sebagai faktor produksi, melainkan juga sebagai subjek hukum yang hak-haknya harus dilindungi dan diberdayakan sesuai dengan prinsip keadilan sosial sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.[1]

Pengaturan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia tertuang pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Peraturan ini menjadi landasan hukum utama dalam mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja,termasuk hak dan kewajiban kedua belah pihak.Undang-Undang ini juga mencakup ketentuan mengenai perlindungan tenaga kerja, pengupahan, hubungan industrial, hingga pengembangan kompetensi pekerja untuk memastikan terpenuhinya hak-hak dasar tenaga kerja sekaligus mendorong produktivitas dan kesejahteraan mereka. Walaupun demikian, permasalahan ketenagakerjaan masih sering ditemukan di Indonesia, seperti rendahnya kesadaran Perusahaan dalam memenuhi kesejahteraan para pekerja.

Ketenagakerjaan berkaitan dengan semua aspek kehidupan seorang pekerja; sebelum, selama, dan setelah pekerjaan. Istilah ini mencakup hubungan dan interaksi yang berkaitan dengan pekerja, pengusaha, dan pemerintah, yang bertujuan untuk membangun sistem kerja yang produktif, adil, dan berkeadilan sambil melindungi semua hak dan kewajiban pihak-pihak yang terlibat. Dalam konteks hukum di Indonesia, definisi ketenagakerjaan telah dimasukkan dalam ruang lingkup undang-undang seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang berfokus pada perlindungan tenaga kerja dan menekankan penciptaan peluang kerja serta peningkatan kesejahteraan pekerja.[2]

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja/buruh. Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003, diatur sedemikian rupa bahwa PHK kepada pekerja yang mangkir atau melanggar peraturan perusahaan diatur syarat yang cukup ketat. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memang akan menjadikan hal

[1] N. Malik, *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia* (Malang: UMMPress, 2018), hlm. 57.
[2]Zulfikar Putra, & Darmawan Wiridin. (2022). *Implementasi Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja*. Malang: Ahlimedia Book., Hlm.120.

yang sangat menyeramkan bagi para pekerja/buruh, dikarenakan menyangkut hilangnya mata pencaharian mereka. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan ada hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak.

Di Indonesia sendiri masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi. Adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum dibidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pada kenyataannya, seringkali pemerintah daerah dalam penetapan standar upah minimum berpihak kepada pengusaha yang pada akhirnya terjadi mogok kerja oleh pekerja/buruh perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja dalam kasus pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa pesangon.[3]

Hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh salah satunya ialah memperoleh upah dan uang pesangon, hal tersebut dijelaskan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Tetapi kenyataannya hak-hak yang dimiliki para pekerja/buruh atas upah dan pesangon tersebut tidak bisa lagi untuk diakomodir dan bahkan adapula yang dilupakan oleh pihak yang seharusnya diwajibkan untuk menyelesaikannya. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 151 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang merupakan perubahan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ditegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak dapat dilakukan secara sepihak oleh pengusaha. Artinya, pengusaha tidak memiliki kewenangan mutlak untuk memutuskan hubungan kerja tanpa terlebih dahulu melalui proses yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Pasal ini mewajibkan adanya upaya maksimal dari kedua belah pihak, baik maupun maupun pekerja atau serikat pekerja untuk menghindari terjadinya PHK, melalui perundingan dan dialog yang konstruktif. Proses ini dikenal sebagai perundingan bipartit, yakni pertemuan langsung antara pekerja dan pengusaha guna mencari solusi terbaik atas permasalahan yang terjadi.

Satjipto Rahardjo menyatakan bahwa perlindungan hukum pada dasarnya merupakan sarana untuk menyalurkan nilai- nilai keadilan dalam masyarakat, sehingga hukum tidak hanya dipandang sebagai seperangkat aturan formal, tetapi juga sebagai instrumen keadilan.[4] Namun, apabila dalam proses perundingan tersebut tidak tercapai kesepakatan, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 151 Ayat (4), penyelesaian masalah tidak dapat berhenti di situ saja. Mekanisme hukum selanjutnya yang harus ditempuh adalah melalui jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang terdiri dari beberapa tahapan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, seperti mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau bahkan hingga Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dengan demikian, keputusan untuk melakukan PHK baru dapat dinyatakan sah

[3] Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, vol.*3*, No.1, Hlm.109.
[4] Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 54.

apabila telah melalui mekanisme tersebut dan tidak ada lagi penyelesaian secara musyawarah yang dapat dilakukan.[5]

Perjanjian kerja atau kontrak kerja merupakan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang mencakup syarat-syarat kerja, aturan yang harus dipatuhi, dan kewajiban yang harus dilaksanakan. Kondisi ini dapat menimbulkan dampak negatif bagi pekerja, seperti PHK yang tidak sesuai dengan ketentuan, di mana perusahaan atau pengusaha sering kali menggunakan PHK untuk menghindari kewajiban yang seharusnya mereka penuhi terhadap pekerja.Pemahaman tentang kontrak 32 hari kerja, menurut Salim H.S, mengacu pada janji antara dua pihak untuk melaksanakan suatu tindakan. Sesuai dengan *Burgelijk Wetboek* pasal 1313, perjanjian merupakan suatu perbuatan di mana satu atau lebih pihak mengikatkan dirinya terhadap pihak lain. Namun, kenyataannya, terdapat kesenjangan antara ketentuan hukum dan implementasinya di Indonesia, yang dapat menyebabkan kerugian bagi pekerja.[6]

Perlindungan hukum bagi pekerja dalam hal perjanjian kerja menjadi sangat penting untuk mencegah dampak negatif yang mungkin timbul akibat implementasi yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), perusahaan diwajibkan memberikan kompensasi kepada karyawan berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Hal ini sejalan dengan asas pancasila *industrial relations* atau hubungan industrial Pancasila, yaitu sistem hubungan kerja yang dilandasi nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.[7]

Besarnya kompensasi ini ditetapkan berdasarkan lama masa kerja dan upah karyawan, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja mengatur besaran kompensasi dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui perubahan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 156 Lampiran I, di mana kompensasi merujuk pada total hak pekerja yang terdiri dari uang pesangon, uang pisah (pengganti uang penghargaan masa kerja atau UPMK), dan uang penggantian hak (UPH), dengan tujuan menyederhanakan perhitungan untuk mendukung fleksibilitas usaha sambil memberikan perlindungan dasar bagi pekerja yang di-PHK. Besaran kompensasi secara keseluruhan dibatasi menjadi maksimal 19 bulan upah, yang merupakan pengurangan signifikan dari ketentuan sebelumnya yang bisa mencapai hingga 32 bulan upah, rinciannya adalah uang pesangon sebesar 0,5 hingga 9 kali upah berdasarkan masa kerja (misalnya, 1 kali upah untuk masa kerja kurang dari 1 tahun, naik bertingkat hingga 9 kali upah untuk masa kerja 8 tahun atau lebih, maksimal 9 bulan upah), uang pisah setara 1 kali upah per tahun masa kerja (maksimal 9 bulan upah), dan UPH setara 1 bulan upah untuk hak cuti tahunan yang belum diambil plus hak lain seperti THR prorata jika berlaku, dengan perhitungan upah berdasarkan upah pokok ditambah tunjangan tetap yang bersifat tetap, tidak termasuk bonus atau tunjangan variabel.

[5] Pratama, A. B., & Ambarwati, M. D. (2025). Upaya Hukum Alternatif Penyelesaian Sengketa: Studi Kasus Keterlambatan Upah Pekerja. *Jurnal Ilmiah Nusantara*, vol.*2*, No.1, Hlm.145.

[6] Nasution, M. S., Suhaidi, S., & Marzuki, M. (2021). Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, vol.*3*, No.2, Hlm. 415.

[7] I Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 8

Kompensasi ini wajib dibayarkan oleh pengusaha paling lambat 7 hari kerja setelah PHK sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2023 tentang Peraturan Pelaksanaan UU Ketenagakerjaan, dengan sanksi denda 0,5% per hari dari jumlah yang terutang jika terlambat, kecuali ada sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dengan adanya mekanisme ganti rugi, hukum berusaha menciptakan keseimbangan antara kepentingan pihak yang dirugikan dengan kewajiban pihak yang melakukan pelanggaran, serta menegakkan asas *pacta sunt servanda* (janji harus ditepati) dalam perjanjian maupun prinsip *neminem laedere* (jangan merugikan orang lain) dalam hukum perdata.[8]

Pada pemutusan pengadilan pertama pihak pengadilan mengambil keputusan untuk memenangkan PT MULFORD INDONESIA dalam kasus penggelapan yang dilakukan oleh karyawan yang di PHK tetapi keputusan itu dianggap keliru karena PT MULFORD INDONESIA telah melakukan PHK terhadap karyawan sebelum adanya terjadi putusan pengadilan yang dimana hal ini diatur dalam Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu penulis mengangkat studi kasus mengenai PHK sepihak tanpa pesangon dengan judul Tuntutan Ganti Rugi Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Tanpa Pesangon.

2. Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian hukum normatif yaitu dengan cara menekankan penelitian hukum yang bukan hanya mengkaji mengenai sistem norma dalam peraturan perundang-undangan namum mengamati perilaku dan kecenderungan terkait perilaku hukum dan interaksi yang terjadi di lapangan.

3. Pembahasan

3.1. Dasar Hukum Yang Mengatur Kewajiban Pembayaran Ganti Rugi Akibat PHK Sepihak Tanpa Pesangon

Prinsip dasar larangan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak tanpa pesangon merupakan salah satu pilar utama dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang bertujuan melindungi hak dan martabat pekerja. Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak, yakni pengusaha dan pekerja. Namun, dalam praktiknya, kedudukan pekerja sering kali berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha, baik dari segi ekonomi maupun kekuasaan. Oleh karena itu, negara melalui hukum ketenagakerjaan hadir untuk memberikan perlindungan agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang, khususnya dalam hal pemutusan hubungan kerja.v Larangan PHK sepihak tanpa pesangon menjadi wujud nyata dari perlindungan tersebut agar pekerja tidak dirugikan secara sepihak akibat keputusan pengusaha.

Aturan dalam melakukan PHK terhadap pekerja harus 3dilakukan sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan dan perubahannya dalam UU cipta kerja. Perusahaan

[8] Sudikno Mertokusumo, *Hukum Perdata Indonesia*, (Yogyakarta: Liberty, 2008), hlm. 152.

tidak boleh melakukan PHK secara sepihak, melainkan harus adanya perundingan terlebih dahulu. Jika perundingan yang dilakukan belum juga menghasilkan kesepakatan, perusahaan hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial. Perusahaan atau pengusaha yang melakukan PHK sepihak tanpa mengikuti ketentuan hukum yang berlaku, wajib mempekerjakan kembali pekerja tersebut. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 43 UU Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 153 UU Ketenagakerjaan yang menerangkan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan-alasan yang dilarang undang-undang dinyatakan batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 junctoUndang-undang Nomor 06 Tahun 2023 juga menetapkan kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan alasan yang jelas dan sah dalam melakukan PHK. Hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya PHK yang sembrono atau sewenang-wenang. Dengan adanya persyaratan ini, diharapkan proses PHK dapat dilakukan dengan terbuka serta adil untuk kedua belah pihak. Tidak hanya mengatur prosedur dan kewajiban pengusaha, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 junctoUndang-undang Nomor 06 Tahun 2023 juga memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK yang dianggap tidak sah. Pekerja memiliki hak untuk mengajukan gugatan jika merasa bahwa pengusaha yang melakukan PHK menyalahi peraturan yang ditetapkan. Melalui proses peradilan, pekerja dapat memperjuangkan hak-haknya dan mendapatkan kompensasi sesuai dengan kerugian yang diderita akibat PHK yang tidak sah.

Analisis Dasar Hukum Yang Mengatur Kewajiban Pembayaran Ganti Rugi Akibat PHK Sepihak Tanpa Pesangon. Putusan Mahkamah Agung Nomor 1192 K/Pdt.Sus-PHI/2024 merupakan salah satu putusan penting yang mencerminkan penerapan prinsip perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, khususnya terkait kewajiban pembayaran ganti rugi akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak tanpa pesangon. Putusan ini menunjukkan bagaimana norma-norma hukum ketenagakerjaan yang mengatur larangan PHK sepihak diterapkan secara konkret oleh lembaga peradilan.

Dalam perkara a quo, Mahkamah Agung menilai bahwa PHK yang dilakukan oleh perusahaan terhadap para pekerja tidak memenuhi ketentuan hukum yang berlaku. PHK dilakukan secara sepihak tanpa adanya uraian alasan yang jelas dan tanpa melalui prosedur pemberian Surat Peringatan sebagaimana dipersyaratkan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Tindakan tersebut bertentangan dengan prinsip dasar bahwa PHK merupakan upaya terakhir yang hanya dapat dilakukan apabila seluruh prosedur dan persyaratan hukum telah dipenuhi.

Pertimbangan Mahkamah Agung sejalan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Dalam regulasi tersebut ditegaskan bahwa pengusaha dilarang melakukan PHK secara sewenang-wenang dan wajib memiliki alasan yang sah serta dapat dibuktikan secara hukum. Mahkamah Agung juga menegaskan bahwa norma mengenai PHK karena kesalahan berat yang sebelumnya dikenal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah dihapus, sehingga

tidak dapat lagi dijadikan dasar pembenaran bagi pengusaha untuk melakukan PHK sepihak.

Putusan ini juga berkaitan erat dengan ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah melalui Pasal 81 Undang-Undang Cipta Kerja, yang menyatakan bahwa PHK yang dilakukan dengan alasan-alasan yang dilarang undang-undang dinyatakan batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Namun, Mahkamah Agung mempertimbangkan bahwa dalam perkara ini hubungan kerja telah menjadi tidak harmonis akibat tindakan sepihak pengusaha, sehingga pemulihan hubungan kerja tidak lagi efektif untuk dilaksanakan.

Atas dasar pertimbangan tersebut, Mahkamah Agung kemudian menerapkan konsekuensi hukum berupa kewajiban pembayaran ganti rugi kepada para pekerja. Kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juncto Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang mengatur hak pekerja atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Selain itu, Mahkamah Agung juga merujuk pada Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai dasar perhitungan kompensasi yang wajib dibayarkan oleh pengusaha.

Dengan demikian, Putusan Mahkamah Agung Nomor 1192 K/Pdt.Sus-PHI/2024 mempertegas bahwa PHK sepihak tanpa pesangon tidak hanya berakibat pada ketidaksahan PHK, tetapi juga menimbulkan kewajiban hukum bagi pengusaha untuk memberikan ganti rugi kepada pekerja. Putusan ini menjadi bentuk konkret perlindungan hukum bagi pekerja sekaligus menegaskan peran peradilan dalam menegakkan asas keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap pihak yang lemah dalam hubungan industrial.

3.2. Perlindungan Hukum Yang Diberikan Kepada Pekerja Dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Tanpa Pesangon

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu keadaan di mana pekerja berhenti bekerja dari perusahaan, yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau berakhirnya kontrak kerja. Dalam suatu hubungan kerja, bukanlah suatu hal yang langka jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Permasalahan akan timbul apabila PHK yang telah dilakukan oleh pengusaha adalah PHK secara sepihak terhadap pekerjanya. Hal ini tentunya bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan kecuali perusahaan tersebut dalam keadaan keuangan yang kurang baik sehingga perlu mengurangi jumlah pekerjanya dengan melakukan Rasionalisasi[9]

Berdasarkan Pasal 151 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, PHK hanya dapat dilakukan jika memenuhi alasan yang sah berdasarkan ketentuan perundang-undangan. Hal ini mencerminkan prinsip legalitas dalam hukum ketenagakerjaan yang mensyaratkan adanya dasar hukum yang jelas untuk melakukan pemutusan hubungan

[9] Rohendra Fathammubina, S. H. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum*, vol.*3* No. 1, Hlm.108.

kerja. Selain itu, dalam ayat (2) pasal tersebut disebutkan bahwa PHK harus dilakukan dengan itikad baik dan tidak sewenang-wenang. Artinya, meskipun suatu PHK diizinkan secara hukum, pelaksanaannya tetap harus objektif, transparan, dan proporsional. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang di-PHK sepihak tanpa pesangon dijamin oleh UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, di mana PHK sepihak dianggap batal demi hukum jika tanpa prosedur yang sah. Pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak (UPH).

Dalam praktiknya, prosedur PHK diatur secara rinci dalam Bab XVI UU No. 13 Tahun 2003, khususnya dalam Pasal 151 sampai Pasal 157. Proses tersebut meliputi beberapa tahapan penting, yaitu:

a. Pemberian Surat Pemberitahuan Tertulis:
   Pengusaha wajib memberikan surat pemberitahuan tertulis kepada pekerja/buruh dan serikat pekerja. Surat ini harus memuat alasan PHK beserta bukti pendukung, sehingga pekerja dapat memahami dan menyiapkan pembelaan diri.
b. Musyawarah Bipartit
   Setelah menerima surat pemberitahuan, kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) diwajibkan untuk melakukan musyawarah bipartit guna mencari solusi bersama. Tujuan dari musyawarah ini adalah untuk menjaga hubungan industrial yang harmonis serta menghindari penyelesaian sengketa melalui jalur hukum. Dengan adanya prosedur yang demikian rinci, dapat dikatakan bahwa PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak tanpa melewati tahapan formal yang telah ditetapkan. Apabila PHK dilakukan tanpa mengikuti prosedur tersebut, maka PHK tersebut dapat dinyatakan batal demi Hukum.
c. Gugatan PHI
   Langkah terakhir yang dapat diambil apabila tidak menemui atau mencapai kesepakatan adalah melalukan Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).
d. Perlindungan Tambahan didalam UU No. 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja)
   Program JKP Atau jaminan kehilangan pekerjaan sudah di atur secara Hierarki.
e. Upah Selama Proses (Upah Skorsing)
   Perlindungan berupa kewajiban pengusaha membayar upah selama proses PHK masih disengketakan diatur dalam Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yang mewajibkan pengusaha membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja sampai adanya putusan tetap (inkracht) dari lembaga penyelesaian perselisihan.

Dengan adanya prosedur yang demikian rinci, dapat dikatakan bahwa PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak tanpa melewati tahapan formal yang telah ditetapkan. Apabila PHK dilakukan tanpa mengikuti prosedur tersebut, maka PHK tersebut dapat dinyatakan batal demi hukum dan pekerja berhak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).[10] sebagai contoh penerapan dari pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan kepada pekerja secara sepihak dan tidak

[10] Gofar, A., Hifni, M., Jahiri, M., & Darmawan, D. (2025). Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak: Studi Kasus Putusan PN Serang Nomor 21/PDT. SUS-PHI/2025/PN SRG. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, vol.*3*, No.4, Hlm.398.

sesuai dengan ketentuan dalam pasal yang telah penulis jabarkan, penulis melakukan pendekatan kasus menggunakan Nomor Putusan Mahkamah Agung Nomor 1192 K/Pdt.Sus-PHI/2024 merupakan gambaran nyata praktik hubungan industrial yang masih menyisakan persoalan serius, khususnya terkait pelaksanaan PHK secara sepihak tanpa pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Dalam perkara tersebut, perusahaan melakukan PHK terhadap para pekerja tanpa melalui prosedur yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, seperti pemberian surat peringatan secara bertahap dan perundingan yang layak, serta tidak disertai dengan pemberian pesangon sebagaimana mestinya. Tindakan ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan kerugian bagi pekerja, baik dari segi ekonomi maupun dari segi perlindungan hak sebagai tenaga kerja.

Fakta hukum dalam kasus ini menunjukkan bahwa pekerja berada pada posisi yang lemah dalam hubungan kerja, khususnya ketika pengusaha menggunakan kewenangannya secara sepihak untuk mengakhiri hubungan kerja. PHK yang dilakukan tanpa dasar hukum yang jelas dan tanpa mekanisme yang adil berpotensi melanggar prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja yang dijamin oleh konstitusi dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa meskipun secara normatif hukum ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan terhadap pekerja, dalam praktiknya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja masih kerap terjadi.

Putusan Mahkamah Agung dalam perkara tersebut menjadi penting karena menegaskan bahwa PHK sepihak yang dilakukan tanpa prosedur dan tanpa alasan yang sah merupakan perbuatan yang bertentangan dengan hukum. Mahkamah Agung menilai bahwa perusahaan tidak dapat secara serta-merta melakukan PHK dengan alasan mendesak tanpa pembuktian yang jelas dan tanpa terlebih dahulu memberikan sanksi administratif berupa surat peringatan kepada pekerja. Lebih lanjut, Mahkamah Agung juga menegaskan bahwa dihapusnya norma PHK sepihak dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja semakin memperkuat kewajiban pengusaha untuk menghormati hak-hak pekerja dalam setiap proses pemutusan hubungan kerja.

4. Kesimpulan

Dasar hukum kewajiban pembayaran ganti rugi akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak tanpa pesangon diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksananya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak oleh pengusaha tanpa melalui prosedur yang sah, termasuk perundingan bipartit dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Apabila PHK dilakukan tanpa memenuhi ketentuan hukum yang berlaku, pengusaha tetap dibebani kewajiban untuk membayar ganti rugi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan

masa kerja dan alasan PHK. Hal ini tercermin dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1192 K/Pdt.Sus-PHI/2024 yang menegaskan bahwa meskipun PHK dinyatakan sah, pengusaha tetap diwajibkan memenuhi hak-hak normatif pekerja yang belum dipenuhi.

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK sepihak tanpa pesangon diberikan melalui dua bentuk, yaitu perlindungan preventif dan perlindungan represif. Perlindungan preventif diwujudkan melalui pengaturan hukum yang melarang PHK secara sewenang-wenang dan mewajibkan pengusaha untuk mengikuti prosedur yang ketat sebelum melakukan PHK. Sementara itu, perlindungan represif diberikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mulai dari perundingan bipartit, mediasi di Dinas Ketenagakerjaan, hingga pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam praktiknya, perlindungan hukum yang diberikan tidak selalu berupa pemulihan hubungan kerja, melainkan dapat berupa pemberian kompensasi minimal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, bergantung pada pertimbangan hakim dan fakta hukum yang terungkap di persidangan.

5. Referensi

Buku

l Khakim, (2003), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

N. Malik, (2018), *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia* UMMPress, Malang.

Satjipto Rahardjo, (2000), *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Sudikno Mertokusumo, (2008), *Hukum Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta.

Zulfikar Putra dan Darmawan Wiridin. (2022). *Implementasi Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja*, Ahlimedia Book, Malang.

Jurnal

Gofar, A., Hifni, M., Jahiri, M., & Darmawan, D. (2025). Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak: Studi Kasus Putusan PN Serang Nomor 21/PDT. SUS-PHI/2025/PN SRG. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, vol.*3*, No.4.

Nasution, M. S., Suhaidi, S., & Marzuki, M. (2021). Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, vol.*3*, No.2,

Pratama, A. B., dan Ambarwati, M. D. (2025). Upaya Hukum Alternatif Penyelesaian Sengketa: Studi Kasus Keterlambatan Upah Pekerja. *Jurnal Ilmiah Nusantara*, vol.*2*, No.1.

Rohendra Fathammubina, S. H. (2018). Perlindungan hukum terhadap pemutusan

hubungan kerja sepihak bagi pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum*, vol.*3*, No.1.

Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, *vol.3, No.1.*