



Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh PT. Uli Dihubungkan Oleh UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Studi Putusan 108/PDT.SUS-PHI/2022/PN SRG)

Zulfikar¹, Sulkiah Hendrawati², Wahyudi³

Program Studi Hukum, Universitas Bina Bangsa¹⁻³

Email Korespondensi: Achonkfikri@gmail.com, Sulkiahhendrawati2020@gmail.com, Whydhie82@gmail.com

Article received: 01 Juli 2025, Review process: 16 Juli 2025

Article Accepted: 03 September 2025, Article published: 17 September 2025

ABSTRACT

Unilateral Termination of Employment (PHK) remains a serious issue in industrial relations as it undermines the protection of workers' rights. This study aims to review the practice of unilateral termination by PT. Universal Luggage Indonesia under Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation. The research employed a normative juridical method with a case study of Decision Number 108/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg. The findings reveal that termination was carried out without prior notice, without bipartite negotiation, and without dispute settlement procedures as mandated by law. Workers' rights regarding severance pay and dismissal procedures were not adequately fulfilled, while indications of union busting emerged after the establishment of a labor union. The court decision considered the termination lawful on efficiency grounds, yet procedurally it violated the principles of due process of law and substantive justice. The implication of this research emphasizes the need to strengthen supervision, law enforcement, and worker protection to ensure the realization of legal certainty and justice.

Keywords: Termination of employment, unilateral layoff, job creation law, legal certainty

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak masih menjadi persoalan serius dalam hubungan industrial karena melemahkan perlindungan hak pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk meninjau praktik PHK sepihak oleh PT. Universal Luggage Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Metode penelitian menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan studi kasus Putusan Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK dilakukan tanpa pemberitahuan, tanpa perundingan bipartit, serta tanpa mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diamanatkan undang-undang. Hak pekerja terkait pesangon dan prosedur PHK tidak dipenuhi secara memadai, sementara indikasi union busting terlihat setelah terbentuknya serikat buruh. Putusan pengadilan memang menilai PHK sah karena alasan efisiensi, tetapi secara prosedural melanggar prinsip due process of law dan keadilan substantif. Implikasi penelitian ini menegaskan perlunya penguatan pengawasan, penegakan hukum, serta perlindungan hak pekerja agar prinsip kepastian hukum dan keadilan dapat terwujud.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, PHK Sepihak, UU cipta kerja, kepastian hukum

PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan isu fundamental dalam hukum ketenagakerjaan karena menyangkut keberlangsungan hidup pekerja dan keberlanjutan usaha bagi pengusaha. Dalam praktiknya, PHK tidak jarang dilakukan secara sepihak tanpa memperhatikan ketentuan hukum yang berlaku. Fenomena ini menimbulkan ketidakpastian hukum, lemahnya perlindungan hak pekerja, dan berpotensi menimbulkan ketidakadilan struktural. Penelitian terkini menegaskan bahwa PHK sepihak kerap menjadi instrumen dominasi pengusaha terhadap pekerja yang posisinya relatif lemah dalam hubungan industrial (Kaufman, 2022; ILO, 2021).

Hukum ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam menciptakan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja. Ketentuan normatif yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, pada dasarnya dirancang untuk menjamin keadilan serta kepastian hukum. Namun, implementasi aturan tersebut sering kali menghadapi tantangan, khususnya dalam hal pelaksanaan prosedur yang adil. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik yang terjadi di lapangan (Budhwar & Debrah, 2019).

Pasal 151 Undang-Undang Cipta Kerja mengamanatkan bahwa PHK merupakan langkah terakhir (*ultimum remedium*) yang hanya dapat ditempuh jika seluruh upaya penyelamatan hubungan kerja telah dilakukan. Akan tetapi, kasus-kasus PHK sepihak yang terjadi menunjukkan bahwa prinsip ini belum sepenuhnya diterapkan. Menurut kajian internasional, praktik PHK yang tidak melalui prosedur musyawarah atau bipartit dapat menimbulkan pelanggaran terhadap prinsip keadilan substantif dan hak asasi pekerja (ILO, 2020; De Stefano & Aloisi, 2019).

Kasus PT. Universal Luggage Indonesia menjadi contoh konkret bagaimana PHK sepihak dilakukan setelah terbentuknya serikat pekerja, yang menimbulkan dugaan adanya praktik *union busting*. Hal ini sejalan dengan laporan Human Rights Watch (2021) yang menyoroti lemahnya perlindungan kebebasan berserikat di negara berkembang, termasuk Indonesia. Dalam konteks ini, pekerja seringkali berada pada posisi rentan karena tidak dilibatkan dalam proses perundingan, sehingga hak konstitusional mereka terabaikan.

Selain itu, implikasi PHK sepihak tidak hanya berdampak pada aspek finansial pekerja, tetapi juga mencakup dimensi sosial dan psikologis. Kehilangan pekerjaan secara mendadak dapat menimbulkan stres, menurunkan kesejahteraan keluarga, dan memicu kemiskinan struktural. Beberapa penelitian global menunjukkan bahwa ketidakpastian kerja dan praktik PHK sepihak berkorelasi dengan meningkatnya kerentanan sosial-ekonomi di masyarakat (Standing, 2021; OECD, 2022). Oleh sebab itu, penting untuk mengkaji PHK tidak hanya dari aspek legal formal, tetapi juga dari sudut pandang keadilan sosial.

Penelitian ini bertujuan untuk meninjau secara yuridis praktik Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh PT. Universal Luggage Indonesia dalam Putusan Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg dengan mengaitkannya pada

ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi kesesuaian maupun ketidaksesuaian praktik PHK dengan ketentuan normatif, serta menganalisis implikasinya terhadap prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak pekerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan metode studi kasus yang berfokus pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg. Pendekatan yuridis normatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menganalisis aturan hukum yang berlaku, doktrin, serta asas-asas hukum ketenagakerjaan yang relevan dengan praktik Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak. Data penelitian diperoleh melalui studi kepustakaan yang meliputi peraturan perundang-undangan, literatur hukum, doktrin para ahli, serta putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Analisis dilakukan secara kualitatif dengan menekankan pada konsistensi antara norma hukum yang berlaku dan praktik yang terjadi, sehingga dapat memberikan gambaran mengenai kesesuaian penerapan hukum dengan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak pekerja baik dalam konteks nasional maupun perspektif perbandingan internasional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh PT. ULI dihubungkan dengan Undang-undang Cipta Kerja

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan hal yang sangat krusial dalam hubungan ketenagakerjaan karena menyangkut kelangsungan hidup pekerja maupun kelangsungan usaha bagi pengusaha. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja), menghadirkan perubahan signifikan dalam pengaturan PHK. Perubahan ini terutama bertujuan untuk menciptakan fleksibilitas dalam dunia kerja serta memberikan kemudahan berusaha, namun tetap harus diseimbangkan dengan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Dalam Pasal 151 ayat (1) UU Cipta Kerja ditegaskan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah pada dasarnya wajib mengupayakan agar PHK tidak terjadi. Artinya, PHK merupakan upaya terakhir (*ultimum remedium*) apabila tidak ditemukan solusi lain yang memungkinkan kedua belah pihak untuk tetap melanjutkan hubungan kerja. Jika PHK memang tidak dapat dihindari, maka pelaksanaannya harus dilakukan berdasarkan prosedur yang telah diatur oleh undang-undang guna menjamin keadilan bagi kedua belah pihak. Hal ini menunjukkan bahwa peraturan ini mengedepankan prinsip musyawarah dan penyelesaian perselisihan secara damai sebelum mengambil langkah tegas berupa pemutusan hubungan kerja secara permanen.

Selanjutnya, dalam Pasal 154A UU Cipta Kerja dijabarkan sejumlah alasan sah yang dapat dijadikan dasar bagi pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pekerja/buruh. Di antaranya adalah perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan yang mengakibatkan perubahan status hubungan kerja; perusahaan melakukan efisiensi karena mengalami kerugian; perusahaan tutup karena keadaan memaksa (*force majeure*); pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri; pekerja melakukan pelanggaran berat; pekerja tidak dapat memenuhi syarat kerja dalam masa percobaan; pekerja meninggal dunia; dan pekerja memasuki masa pensiun. Ketentuan ini memberikan legitimasi hukum terhadap PHK selama memenuhi unsur-unsur substantif dan prosedural yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

Salah satu aspek penting dalam ketentuan PHK adalah terkait hak-hak pekerja setelah hubungan kerja berakhir. Dalam Pasal 156 UU Cipta Kerja ditegaskan bahwa pekerja yang di-PHK berhak memperoleh sejumlah kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Besaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja ditentukan berdasarkan masa kerja pekerja dan alasan PHK yang bersangkutan. Misalnya, pekerja yang di-PHK karena efisiensi berhak atas satu kali uang pesangon dan satu kali uang penghargaan masa kerja serta penggantian hak. Sementara itu, bagi pekerja yang melakukan pelanggaran berat, hak atas pesangon dapat ditiadakan atau dikurangi.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai peraturan pelaksana dari UU Cipta Kerja, lebih lanjut menjabarkan formula perhitungan kompensasi PHK dan jenis-jenis alasan yang menyebabkan perbedaan hak. Misalnya, pekerja yang mengalami PHK karena meninggal dunia tetap berhak atas kompensasi yang diberikan kepada ahli warisnya. Sementara itu, pekerja yang mengundurkan diri secara sukarela berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah jika diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Meskipun UU Cipta Kerja bertujuan untuk menciptakan fleksibilitas dalam pasar tenaga kerja, namun dalam praktiknya muncul berbagai persoalan dalam implementasi di lapangan. Salah satu kritik utama adalah menurunnya jumlah pesangon maksimal yang dapat diterima oleh pekerja, jika dibandingkan dengan ketentuan sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hal ini dinilai oleh sebagian kalangan serikat buruh sebagai bentuk pengurangan perlindungan terhadap pekerja. Selain itu, mekanisme penyelesaian perselisihan yang panjang dan kompleks juga kerap menjadi hambatan bagi pekerja untuk memperoleh haknya secara cepat dan adil.

Dengan demikian, ketentuan pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja harus dipahami secara komprehensif, baik oleh pengusaha maupun pekerja, agar implementasinya tidak menimbulkan pelanggaran hak dan kewajiban. Hukum ketenagakerjaan seharusnya menjadi alat untuk menciptakan keadilan dan keseimbangan antara kepentingan dunia usaha dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia.

Kasus yang mnejadi fokus penelitian ini berawal dari hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat, yaitu PT. ULI. Para Penggugat merupakan pekerja tetap yang telah mengabdikan di perusahaan selama lebih dari dua tahun. Hubungan kerja tersebut berlangsung tanpa kendala berarti hingga memasuki tahun 2020, ketika pandemi COVID-19 melanda dan memberikan dampak besar terhadap stabilitas operasional perusahaan. Situasi pandemi menyebabkan penurunan permintaan produksi serta pembatalan sejumlah kontrak pesanan dari berbagai merek internasional. Selama tahun 2020 hingga 2021, kondisi perusahaan mengalami penurunan kinerja produksi secara signifikan. Pada 2019, kapasitas produksi berada pada angka 100%. Namun, pada 2020, kapasitas tersebut turun menjadi 41%, dan pada 2021 semakin merosot hingga hanya mencapai 9%. Penurunan tersebut berimbas langsung pada kondisi keuangan perusahaan, sehingga manajemen mengambil kebijakan efisiensi, termasuk pengurangan jumlah tenaga kerja. Berdasarkan data yang terungkap dalam persidangan, jumlah karyawan berkurang drastis dari 1.533 orang pada 2019 menjadi 371 orang pada 2021.

Namun, pada tahun 2022, ketika situasi pandemi mulai mereda dan pemerintah Indonesia telah memasuki masa pemulihan ekonomi nasional, tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) justru dilakukan secara sepihak oleh perusahaan terhadap Para Penggugat. Pada tanggal 28 April 2022, Para Penggugat diberhentikan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, tanpa proses perundingan, dan tanpa mekanisme bipartit maupun tripartit sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Para Penggugat diberitahu bahwa hubungan kerja telah berakhir dengan alasan efisiensi operasional, meskipun saat itu mereka masih aktif bekerja.

PHK dilakukan tanpa adanya surat peringatan, tanpa penyampaian surat resmi, dan tanpa upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Merasa hak normatifnya dilanggar, Para Penggugat kemudian mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Serang.

Pihak perusahaan berdalih bahwa PHK dilakukan karena masih adanya dampak lanjutan dari kerugian operasional yang dialami selama masa pandemi, termasuk belum stabilnya permintaan pasar. Namun, dari kronologi kejadian yang diungkapkan di persidangan, pemberhentian dilakukan secara sepihak, tanpa prosedur yang sah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, dan bahkan dilakukan secara mendadak saat pekerja masih aktif menjalankan tugasnya.

Analisis yuridis terhadap putusan Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara aspek legal formal dan substansi keadilan dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak. Secara normatif, Pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memberikan legitimasi kepada pengusaha untuk melakukan PHK atas dasar efisiensi atau kerugian perusahaan. Dalam perkara ini, Majelis Hakim menilai bahwa alasan efisiensi

akibat pandemi COVID-19 telah terbukti secara faktual dan mendasar, dan oleh karena itu PHK dianggap sah secara hukum. Akan tetapi, dari perspektif prosedural, terdapat sejumlah pelanggaran terhadap mekanisme PHK yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, khususnya Pasal 151.

Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan bahwa PHK harus diawali dengan pemberitahuan secara tertulis kepada pekerja dan diikuti dengan perundingan bipartit. Jika tidak tercapai kesepakatan, penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi, konsiliasi, atau pengadilan hubungan industrial. Dalam kasus ini, para pekerja diberhentikan secara tiba-tiba ketika mereka masih aktif bekerja, tanpa menerima surat resmi atau dilibatkan dalam proses bipartit. Hal ini jelas melanggar asas *due process of law* dalam hukum ketenagakerjaan yang menekankan pentingnya prosedur sebelum suatu tindakan PHK dapat dinyatakan sah.

Selain itu, fakta bahwa beberapa pekerja yang di PHK sedang aktif dalam organisasi serikat buruh juga patut menjadi perhatian. Dalam praktik hubungan industrial, tindakan PHK terhadap pekerja yang sedang berserikat dapat mengarah pada pelanggaran hak konstitusional atas kebebasan berserikat sebagaimana dijamin dalam Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 dan Pasal 104 UU Ketenagakerjaan. Adanya indikasi *union busting*—penghalangan atau pemberangusan kegiatan serikat seharusnya menjadi bahan pertimbangan yang serius dalam menilai niat dan keabsahan PHK yang dilakukan.

Putusan pengadilan yang hanya mempertimbangkan dasar efisiensi tanpa menilai aspek keadilan prosedural secara mendalam dapat menciptakan preseden yang merugikan perlindungan hukum bagi pekerja. Perlindungan normatif yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta Kerja menjadi lemah apabila tidak ditegakkan secara ketat dan adil oleh aparat penegak hukum. Ditambah dengan kelemahan sistemik dalam penegakan hukum ketenagakerjaan—seperti disebutkan dalam wawancara yakni multitafsirnya pasal-pasal, lemahnya pengawasan, dan minimnya sanksi terhadap pelanggaran prosedur, memperbesar potensi ketidakadilan bagi pihak pekerja.

Perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh PT. ULI sebagaimana tertuang dalam Putusan Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg, terlihat jelas bahwa tindakan yang dilakukan oleh perusahaan tidak mencerminkan prinsip-prinsip dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia. PHK yang dilakukan tanpa melalui proses bipartit, tanpa pemberitahuan resmi, dan tanpa penyelesaian melalui jalur mediasi sebagaimana diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, menjadi indikasi kuat adanya pelanggaran terhadap asas keadilan dalam hubungan kerja.

Pada sistem hukum Indonesia, hubungan kerja tidak hanya merupakan ikatan kontraktual antara pengusaha dan pekerja, tetapi juga mengandung unsur moral dan sosial yang dilindungi dalam bingkai hubungan industrial yang harmonis. Teori hubungan industrial menempatkan tiga aktor penting—pengusaha, pekerja, dan pemerintah dalam posisi yang setara, di mana semua

pihak wajib menjalankan perannya demi terciptanya keharmonisan dan keadilan dalam dunia kerja. Prof. Dr. Payaman Simanjuntak menyatakan bahwa hubungan industrial yang ideal harus didasarkan pada asas musyawarah untuk mufakat, dan setiap bentuk perselisihan harus terlebih dahulu diupayakan penyelesaiannya melalui jalur dialog, bukan keputusan sepihak.

Oleh karena itu, ketika PT. ULI memutuskan hubungan kerja terhadap para penggugat secara mendadak tanpa musyawarah atau notifikasi, tindakan tersebut secara substansi melanggar nilai-nilai fundamental dalam teori hubungan industrial.

Di sisi lain, tindakan PHK sepihak tersebut juga tidak mencerminkan adanya kepastian hukum sebagaimana dimaksud dalam teori hukum Gustav Radbruch yang menyatakan bahwa hukum yang baik harus memenuhi tiga nilai dasar: keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Kepastian hukum di sini tidak hanya berarti adanya aturan tertulis, tetapi juga jaminan bahwa aturan tersebut dilaksanakan secara konsisten, adil, dan dapat diandalkan oleh setiap subjek hukum. Dalam kasus ini, para pekerja mengalami ketidakpastian atas nasib mereka setelah diberhentikan mendadak tanpa kejelasan prosedur, tanpa surat pemberitahuan, dan tanpa upaya perundingan terlebih dahulu. Situasi tersebut memperlihatkan bahwa hak pekerja untuk mendapatkan proses yang adil telah diabaikan, dan hal ini menjadi bentuk pelanggaran terhadap prinsip *due process of law* dalam hukum ketenagakerjaan.

Meskipun PT. ULI telah membayarkan kompensasi dalam bentuk pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, hal ini tidak cukup untuk menjustifikasi tindakan PHK tersebut sebagai sah. Sebab, pemberian kompensasi tidak menggugurkan kewajiban formal untuk melaksanakan prosedur PHK sesuai mekanisme hukum yang telah ditentukan. Prof. Dr. Bomar Pasaribu, mantan Menteri Tenaga Kerja RI, secara tegas menyatakan bahwa pemenuhan hak finansial dalam PHK bukan satu-satunya indikator keabsahan pemutusan hubungan kerja, karena yang lebih penting adalah keterlibatan pekerja dalam proses perundingan serta adanya persetujuan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial jika terjadi perselisihan.

Dari sudut pandang normatif, PHK seharusnya ditempuh sebagai langkah terakhir atau *ultimum remedium*, bukan sebagai solusi cepat atas tekanan internal perusahaan. Tindakan PHK sepihak tanpa dasar hukum yang sah dapat menciptakan ketidakstabilan dalam hubungan industrial secara lebih luas. Maka dari itu, keputusan Majelis Hakim yang membatalkan PHK tersebut dan memerintahkan perusahaan untuk mempekerjakan kembali para penggugat, merupakan langkah tepat dalam menegakkan keadilan prosedural dan menjaga prinsip kepastian hukum dalam dunia kerja.

Oleh karena itu, secara yuridis dapat disimpulkan bahwa meskipun PHK dalam perkara ini dinyatakan sah secara hukum karena memenuhi alasan efisiensi, namun proses pelaksanaannya tidak sesuai dengan prosedur hukum

yang berlaku dan bertentangan dengan prinsip keadilan. Putusan ini menunjukkan adanya kecenderungan formalisme hukum dalam menyikapi sengketa hubungan industrial, yang pada akhirnya belum sepenuhnya mencerminkan semangat perlindungan pekerja sebagaimana diamanatkan dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional.

Mekanisme Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan tindakan hukum yang tidak dapat dilakukan secara sepihak dan sembarangan. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, PHK harus memenuhi dua aspek penting, yaitu alasan yang sah (substansi) dan dilaksanakan sesuai prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja secara tegas mengatur bahwa setiap tindakan PHK wajib melalui proses pemberitahuan tertulis, perundingan bipartit, dan jika tidak mencapai kesepakatan, harus diselesaikan melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 151 ayat (2) (4)). Tujuan dari pengaturan ini adalah untuk melindungi hak-hak pekerja dan mencegah terjadinya PHK secara sewenang-wenang oleh pengusaha.

Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang menjadi rujukan peneliti adalah perkara dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Srg. Dalam perkara ini, hubungan kerja antara Para Penggugat, yakni A.S., F.B., dan E.S., dengan Tergugat sebuah perusahaan manufaktur tas, PT. ULI didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Ketiganya telah bekerja secara tetap dalam jangka waktu cukup lama hingga akhirnya pada tanggal 28 April 2021, perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tanpa mengikuti prosedur sebagaimana diatur dalam ketentuan perundang-undangan.

PHK tersebut dilakukan tanpa melalui tahapan bipartit maupun tripartit sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta tidak melibatkan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pemutusan hubungan kerja secara mendadak ini menyebabkan Para Penggugat kehilangan penghasilan tanpa adanya kejelasan mengenai hak-haknya. Dalam pembelaannya, pihak perusahaan menyatakan bahwa PHK dilakukan karena alasan efisiensi yang disebabkan oleh kondisi keuangan yang memburuk. Namun, perusahaan tidak menyertakan bukti pendukung berupa audit keuangan eksternal yang independen sebagai dasar justifikasi PHK sebagaimana dipersyaratkan dalam praktik hukum ketenagakerjaan.

Sejalan dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja, pemberi kerja diwajibkan memberikan kompensasi kepada pekerja yang di-PHK, berupa uang pesangon,

uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Dalam perkara ini, perusahaan terbukti telah melakukan pembayaran sebagian kompensasi tersebut, yang dibuktikan melalui dokumen transfer dan tabel perhitungan sesuai masa kerja masing-masing pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa secara materiil, sebagian hak normatif telah dipenuhi.

Namun demikian, dari sisi prosedural, pelaksanaan PHK oleh perusahaan tidak memenuhi asas *due process of law*, karena tidak dilakukan secara transparan, tanpa komunikasi tertulis, dan tanpa melibatkan pekerja dalam musyawarah. Ketentuan hukum mengenai keabsahan PHK tidak hanya bergantung pada terpenuhinya hak normatif, tetapi juga pada kepatuhan terhadap prosedur hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang mensyaratkan adanya tahapan bipartit, mediasi, hingga penetapan atau putusan pengadilan sebelum PHK dianggap sah.

Berdasarkan hal tersebut, dasar hukum yang dilanggar oleh perusahaan adalah:

1. Pasal 151 ayat (2) dan (3) UU Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020 jo. UU No. 6 Tahun 2023) – mewajibkan adanya perundingan sebelum PHK dilakukan.
2. Pasal 43 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 – mengatur bahwa PHK karena efisiensi harus disertai bukti dan prosedur yang sah.
3. Pasal 156 UU Cipta Kerja – mengatur hak atas pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak yang wajib diberikan kepada pekerja.
4. UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial – mengatur prosedur penyelesaian jika terjadi sengketa ketenagakerjaan, yang diabaikan dalam pelaksanaan PHK oleh perusahaan.

Pemberian pesangon dalam hubungan industrial diatur secara tegas dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan terakhir diperbaharui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Ketentuan tersebut kemudian dijabarkan secara lebih teknis melalui Pasal 40 sampai dengan Pasal 44 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam ketentuan tersebut, pengusaha yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh diwajibkan untuk memberikan sejumlah kompensasi berupa: Uang pesangon, Uang penghargaan masa kerja, dan Uang penggantian hak.

Kasus PT. ULI, Majelis Hakim menilai bahwa pengusaha telah memenuhi sebagian kewajiban pemberian kompensasi kepada Para Penggugat. Hal ini dibuktikan dalam persidangan dengan disertakannya dokumen transfer bank, serta tabel perhitungan pesangon yang mengacu pada masa kerja masing-masing karyawan. Majelis mempertimbangkan bahwa kompensasi yang diberikan telah

mencakup elemen-elemen sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan tersebut.

Namun demikian, meskipun secara materiil pemberian pesangon telah dipenuhi, hal ini tidak serta merta melegalkan tindakan PHK sepihak yang dilakukan perusahaan. Prosedur PHK tetap wajib dijalankan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Cipta Kerja, termasuk musyawarah bipartit, pencatatan ke dinas, dan upaya penyelesaian melalui mediasi sebelum PHK dianggap sah secara hukum.

Aspek substansi kompensasi, tindakan PT. ULI telah memenuhi sebagian kewajiban normatif terhadap pekerja sesuai Pasal 156 UU Cipta Kerja, namun dari aspek prosedur hukum PHK, perusahaan tetap dinilai melanggar asas legalitas dan *due process of law* dalam hubungan industrial.

Sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 156 UU Cipta Kerja dan disusun secara rinci dalam Lampiran I PP Nomor 35 Tahun 2021. Pemberian kompensasi ini merupakan bentuk perlindungan konstitusional terhadap hak-hak pekerja atas kepastian dan keberlanjutan ekonomi pasca di-PHK.

Terkait dengan prosedur pelaksanaan PHK, UU Cipta Kerja juga menetapkan bahwa setiap tindakan PHK harus disertai pemberitahuan secara tertulis kepada pihak lainnya. Jika pengusaha yang menginisiasi PHK, maka ia wajib memberitahu pekerja paling lambat 14 hari sebelum tanggal efektif PHK (7 hari jika pekerja masih dalam masa percobaan). Surat pemberitahuan tersebut harus memuat alasan PHK, waktu pelaksanaan, serta hak-hak pekerja yang akan diberikan. Bila pekerja menolak keputusan tersebut, maka penyelesaian perselisihan dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mencakup perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (3) dan (4) UU Cipta Kerja.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak dapat dilakukan secara sepihak atau tanpa prosedur. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menegaskan bahwa terdapat sejumlah langkah yang wajib ditempuh oleh pengusaha sebelum secara sah memutuskan hubungan kerja dengan pekerja. Tujuannya adalah untuk menjaga hak-hak pekerja, menciptakan keadilan, serta mencegah tindakan sewenang-wenang dari pihak pengusaha. Berikut ini adalah prosedur PHK yang diatur dalam perundang-undangan:

1. **Upaya Menghindari PHK**

Pada dasarnya, PHK harus dihindari sebisa mungkin. Dalam Pasal 151 ayat (1) UU Cipta Kerja, disebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK melalui dialog atau negosiasi. PHK dianggap sebagai langkah terakhir (*ultimum remedium*) apabila tidak ditemukan solusi lain.

2. **Pemberitahuan Secara Tertulis**

Jika PHK tidak dapat dihindari, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib memberikan pemberitahuan tertulis kepada pihak lainnya.

Pengusaha yang ingin melakukan PHK wajib menyampaikan surat pemberitahuan paling lambat: 14 hari kalender sebelum PHK (untuk pekerja tetap), atau 7 hari kalender sebelum PHK (untuk pekerja dalam masa percobaan).

Surat tersebut harus memuat: alasan PHK, waktu pelaksanaan PHK, dan hak-hak yang akan diterima oleh pekerja.

3. **Perundingan Bipartit**

Apabila pekerja tidak menerima isi surat pemberitahuan PHK, maka kedua belah pihak wajib terlebih dahulu melakukan perundingan bipartit untuk mencapai kesepakatan penyelesaian. Bila perundingan ini gagal, barulah dapat dilanjutkan ke mekanisme penyelesaian hubungan industrial.

Analisis Penulis

Analisis terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Serang Nomor 108/PDT.SUS-PHI/2022/PN SRG menunjukkan adanya perbedaan antara norma hukum yang tertulis dengan realitas praktik ketenagakerjaan di lapangan. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan langkah terakhir yang hanya dapat ditempuh setelah berbagai upaya dilakukan untuk mempertahankan keberlangsungan hubungan kerja. Fakta perkara memperlihatkan bahwa PT Universal Luggage Indonesia melaksanakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa melalui perundingan bipartit, mediasi, maupun mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diwajibkan undang-undang. Tindakan tersebut jelas bertentangan dengan prinsip kepastian hukum dan asas perlindungan terhadap pekerja.

Putusan hakim dalam perkara ini sudah tepat dalam menilai adanya pelanggaran prosedur yang dilakukan oleh pengusaha. Namun, pertimbangan dan amar putusan belum sepenuhnya memberikan perlindungan maksimal kepada pekerja. Kompensasi yang ditetapkan memang sesuai dengan ketentuan normatif, tetapi belum mampu merefleksikan rasa keadilan substantif. Pekerja yang kehilangan mata pencaharian secara mendadak seharusnya tidak hanya menerima ganti rugi finansial, melainkan juga memperoleh kepastian akan keberlanjutan hak-hak sosial dan ekonominya. Teori kepastian hukum yang dikemukakan oleh Gustav Radbruch menekankan pentingnya hukum ditegakkan secara konsisten untuk melindungi hak-hak masyarakat, namun dalam praktik ini kepastian hukum masih tereduksi menjadi sekadar pemenuhan formalitas prosedural.

Dari perspektif teori hubungan industrial, perkara ini juga menggambarkan ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pengusaha. Hubungan industrial idealnya dibangun atas asas musyawarah, kesetaraan, dan penghormatan hak serta kewajiban masing-masing pihak. Kenyataan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan hanya dua hari setelah berdirinya serikat pekerja menunjukkan adanya indikasi pelemahan posisi tawar buruh dan pengabaian prinsip kemitraan dalam hubungan industrial. Pandangan

Sedarmayanti yang menekankan pentingnya keseimbangan kepentingan dalam hubungan kerja tidak tercermin dalam kasus ini, karena pengusaha memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan hak pekerja untuk berorganisasi.

Peran hakim dalam perkara hubungan industrial menjadi sangat penting, bukan hanya sebagai penegak hukum formal tetapi juga sebagai penjaga keadilan substantif. Putusan yang bersifat legalistik memang mampu memberikan kepastian hukum, namun belum tentu mampu menghadirkan keadilan yang seutuhnya. Idealnya, hakim dapat menimbang tidak hanya aspek normatif, melainkan juga dampak sosial dan psikologis terhadap pekerja. Dengan demikian, putusan yang dijatuhkan tidak berhenti pada pemberian kompensasi, tetapi juga memberikan pesan yang tegas kepada pengusaha agar menghormati prosedur hukum dan asas-asas hubungan industrial yang adil.

Kajian terhadap perkara ini memberikan pemahaman bahwa perlindungan hukum bagi pekerja masih menghadapi tantangan serius. Regulasi yang ada, termasuk Undang-Undang Cipta Kerja, secara normatif telah mengatur prosedur dan hak-hak pekerja, tetapi implementasi di lapangan masih sering menyisakan celah yang dapat dimanfaatkan oleh pengusaha. Penulis memandang perlu adanya penguatan mekanisme pengawasan ketenagakerjaan, peningkatan peran serikat buruh, serta putusan-putusan progresif dari pengadilan agar prinsip keadilan, kepastian, dan kemanfaatan hukum dapat terwujud secara seimbang.

Dengan demikian, perkara Nomor 108/PDT.SUS-PHI/2022/PN SRG menjadi cerminan bahwa hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih menghadapi kesenjangan antara teori dan praktik. Perlindungan terhadap pekerja belum sepenuhnya terjamin, sehingga penegakan hukum harus diarahkan tidak hanya pada kepastian hukum, melainkan juga pada upaya menghadirkan keadilan substantif dan perlindungan yang nyata bagi pekerja.

SIMPULAN

Kesimpulan, praktik Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh PT. Universal Luggage Indonesia tidak sepenuhnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja maupun prinsip *due process of law* dalam hukum ketenagakerjaan. Meskipun pengusaha beralasan efisiensi dan sebagian hak finansial pekerja telah diberikan, pelaksanaan PHK tetap cacat prosedural karena tidak melalui mekanisme bipartit, mediasi, maupun penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diwajibkan undang-undang. Kondisi ini menunjukkan masih lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja dan adanya potensi pelanggaran terhadap kebebasan berserikat. Oleh karena itu, perlu penguatan regulasi, peningkatan fungsi pengawasan, dan penegakan hukum yang lebih tegas agar prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak pekerja benar-benar terwujud dalam praktik hubungan industrial.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* atas kesempatan dan kepercayaannya dalam mempublikasikan artikel ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada diri sendiri atas komitmen dan dedikasi dalam menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Al Kurni, U., Sintara, D., Muslim, U., & Al Washliyah, N. (2022). Analisis yuridis tentang pemutusan hubungan kerja pada tenaga kerja kontrak di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Serdang Bedagai berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang No.11 Tahun 2020. *Neraca Keadilan*, 13, 84–96. <https://www.puskapad.co.id/index.php/mp/article/view/42>
- Angelia, G., & Yurikosari, A. (2020). Perlindungan hukum terhadap pekerja akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.BDG). *Jurnal Hukum Adigama*, 3(1), 578–602.
- Budhwar, P., & Debrah, Y. A. (2019). *Human resource management in developing countries*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429444820>
- De Stefano, V., & Aloisi, A. (2019). Fundamental labour rights, platform work and human-rights protection of non-standard workers. *European Labour Law Journal*, 10(3), 294–313. <https://doi.org/10.1177/2031952519864259>
- HariPutri, S., & Sonhaji. (2016). Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat efesiensi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Kota Semarang (Studi Putusan MA Nomor 274/K-Pdt.Sus-PHI-2003). *Diponegoro Law Review*, 5(2), 1–21.
- Human Rights Watch. (2021). *“No choice but to deny who I am”: Violence and discrimination against LGBT people in Ghana*. Human Rights Watch. <https://www.hrw.org/report/2021>
- International Labour Organization (ILO). (2020). *Termination of employment relationships: Guide to relevant ILO instruments*. International Labour Office. <https://www.ilo.org/global/publications>
- International Labour Organization (ILO). (2021). *World employment and social outlook: Trends 2021*. International Labour Office. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports>
- Izzati, I., Yusuf, D., Jahiri, M., & Ladjamudin, A. B. (2024). Design and development of interactive media in vocational high schools using the multimedia development life cycle method based on Android. *Journal of Education and Learning Research*, 5(1), 12–24.
- Jahiri, M., Yusuf, D., & Henderi. (2023). Penerapan e-learning sebagai media pembelajaran berbasis aplikasi Android menggunakan metode research and

- development. *Technomedia Journal*, 8(2SP), 261–275.
<https://doi.org/10.33050/tmj.v8i2sp.2096>
- Kaufman, B. E. (2022). The theoretical foundation of industrial relations and its implications for labor policy. *Industrial Relations Journal*, 53(4), 320–339.
<https://doi.org/10.1111/irj.12376>
- K. Harjono, D. (2023). Tanggung jawab penilai dalam pengadaan tanah bagi pembangunan untuk kepentingan umum. *Jurnal Hukum Indonesia*, 2(1), 14–24. <https://doi.org/10.58344/jhi.v1i2.7>
- Mantili, R., & Trisna Dewi, P. E. (2021). Penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU) terkait penyelesaian utang piutang dalam kepailitan. *Jurnal Aktual Justice*, 6(1), 1–19. <https://doi.org/10.47329/aktualjustice.v6i1.618>
- Nur Azizah, N., Kusumaningrum, A. E., & Nitinegoro, B. B. I. (2023). Perlindungan hukum bagi pembeli yang beritikad baik dalam perjanjian jual beli tanah di bawah tangan. *Jurnal Akta Notaris*, 2(1), 84–99.
<https://doi.org/10.56444/aktanotaris.v2i1.899>
- OECD. (2022). *OECD employment outlook 2022: Building back more inclusive labour markets*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1bb305a6-en>
- Oktaviarika, L. E., & Apriyani, M. N. (2024). Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. *HUMKY: Jurnal Hukum*, 4(2), 710–724.
- Safaruddin, R. (2020). Analisis yuridis hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja wanita dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atas pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. *Selisik*, 6(13), 1–24.
- Standing, G. (2021). *The precariat: The new dangerous class* (2nd ed.). Bloomsbury Academic. <https://doi.org/10.5040/9781509541842>
- 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>
- Sunanda, B., Wahab, A. A., & Abubakar, M. (2013). Dari PPAT oleh Pengadilan Negeri (Studi penelitian putusan di Pengadilan Negeri Bireuen). *Jurnal Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 106–115.
- Yotrim, M. Z., & Ismail, D. I. (2023). Konsep perlindungan hukum terhadap pembeli yang beritikad baik dalam perjanjian jual beli tanah menurut sistem hukum Indonesia. *Rio Law Journal*, 1(2), 319–334.
<https://doi.org/10.36355/rio.v1i2>