



Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

(Studi Kasus: Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk Jo Putusan Nomor 849 K/Pdt.Sus-PHI/2024)

Chandra Wahyu Haryo S¹, Riana Wulandari Ananto², Arihta Esther Tarigan³

Universita Tama Jagakarsa¹⁻³, Indonesia

Email Korespondensi mailnyachandra@gmail.com1

Article received: 07 November 2025, Review process: 15 November 2025

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

ABSTRACT

Unilateral termination of employment (PHK) has become a critical labor issue due to its direct impact on workers' economic security, especially after the enactment of Law Number 11 of 2020 on Job Creation, which introduced substantial changes to termination grounds and procedures. This study aims to analyze the legal basis for termination after the Job Creation Law and examine its judicial application in Decision Number 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk jo. 849 K/Pdt.Sus-PHI/2024 using a normative legal approach through statutory and conceptual methods. The findings indicate that although the Job Creation Law provides greater flexibility for employers, proper procedures – such as valid notice, formal calling, and lawful grounds for termination – remain mandatory; failure to meet these requirements renders the termination unlawful and obliges employers to provide severance pay, service awards, and other compensations as mandated in Government Regulation Number 35 of 2021. The Supreme Court's ruling affirms that unilateral termination without procedural compliance violates the principles of fairness in industrial relations. This study recommends strengthening bipartite-tripartite dispute resolution mechanisms, enhancing mediator competence, and improving employer compliance with legal procedures to reduce termination disputes and ensure the protection of workers' rights.

Keywords: Termination; Employment; Efficiency; Dispute; Compensation.

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak menjadi isu penting dalam ketenagakerjaan karena berdampak langsung pada keamanan ekonomi pekerja, terlebih setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengubah beberapa ketentuan mengenai alasan dan prosedur PHK. Penelitian ini bertujuan menganalisis dasar hukum PHK pasca UU Cipta Kerja dan menelaah penerapan hukum dalam Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk jo. 849 K/Pdt.Sus-PHI/2024 melalui pendekatan hukum normatif dengan metode perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun UU Cipta Kerja memberi fleksibilitas lebih besar bagi pengusaha, prosedur pemanggilan, pemberitahuan, dan alasan PHK yang sah tetap merupakan syarat wajib; pelanggaran terhadap prosedur tersebut menjadikan PHK tidak sah dan mewajibkan pengusaha memberikan pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai PP Nomor 35 Tahun 2021. Putusan Mahkamah Agung menegaskan bahwa PHK sepihak tanpa prosedur yang patut merupakan pelanggaran

terhadap prinsip keadilan hubungan industrial. Penelitian ini merekomendasikan penguatan mekanisme penyelesaian bipartit–tripartit, peningkatan kompetensi mediator, serta kepatuhan perusahaan terhadap prosedur hukum agar sengketa PHK dapat diminimalkan dan perlindungan hak pekerja tetap terjamin.

Kata Kunci: PHK; Ketenagakerjaan; Efisiensi; Perselisihan; Kompensasi.

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk yang terbatas kita hidup di muka bumi memerlukan beragam kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan sekarang dan kebutuhan di masa yang akan datang. Kebutuhan manusia secara naluriah pada dasarnya adalah kebutuhan *isidentil*, yaitu kebutuhan yang harus segera dipenuhi. Kebutuhan *isidentil* ini merupakan kebutuhan pokok manusia untuk dapat bertahan hidup dengan layak adalah sandang, papan dan pangan. Setidaknya bila ketiga unsur tersebut dapat terpenuhi, manusia dapat dikatakan sejahtera. Ketiga unsur kebutuhan pokok yang harus manusia penuhi tersebut memang berbanding lurus dengan tingkat kesejahteraan manusia. Selain ketiga unsur pokok kebutuhan manusia tersebut, kebutuhan hidup manusia sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relatif tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja.

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi, perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Makna bekerja ditinjau dari segi kemasyarakatan adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang-barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat. Selain itu juga mengandung arti sebagai hubungan antara sesama umat manusia, yang juga berada dalam kaitan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, jika tanpa disertai usaha dengan bekerja, maka hal demikian merupakan sesuatu hal yang mustahil.

Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia di masa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di negara kita Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu usaha/kegiatan.

Kata ketenagakerjaan itu sendiri memiliki definisi, yaitu kejadian atau kenyataan di mana seseorang yang biasanya disebut pekerja, bekerja pada orang

lain yang disebut sebagai pengusaha, dengan menerima upah, dengan sekaligus mengenyampingkan persoalan antara pekerjaan bebas (di luar hubungan kerja) dan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan (bekerja pada) orang lain, mengenyampingkan pula persoalan antara pekerjaan (*arbeid*) dan pekerja (*arbeider*). Selanjutnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Masalah bekerja dan tenaga kerja adalah berbicara masalah produksi, distribusi, dan konsumsi yang kesemuanya menyangkut masalah ekonomi dalam kehidupan manusia, termasuk modal dan manajemen. Setiap manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup jasmaninya akan selalu bekerja dan bebas memilih jenis pekerjaan sesuai profesinya dengan tujuan yang sama yaitu tujuan ekonomis, namun pada era industri yang semakin pesat seperti sekarang ini di antara jenis pekerjaan yang sangat banyak menjadi pilihan dan terbukanya peluang kerja adalah menjadi pekerja atau pekerja pada suatu perusahaan. Bersamaan dengan itu di balik sejumlah dampak positif yang muncul dengan perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) telah muncul pula problem sosial ekonomi yang ditandai dengan unjuk rasa karena ketidakadilan di bidang ketenagakerjaan, belum terpenuhinya hak pekerja/upah yang layak, lemahnya organisasi pekerja sebagai penyalur aspirasinya, dan rendahnya kesadaran melaksanakan peraturan di kalangan pengusaha.

Ketenagakerjaan merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja dengan menerima sejumlah upah sebagai imbalan di bawah pimpinan orang lain. UU Cipta Kerja Nomor 2 Tahun 2022 memuat beberapa pengaturan mengenai hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha dan memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan kesejahteraan rakyat Indonesia, akan tetapi dalam pelaksanaannya terdapat banyak sekali hambatan dan permasalahan mengenai ketenagakerjaan yang dihadapi oleh buruh atau para pekerja. Adanya perbedaan kepentingan antara buruh dan pengusaha yang mana haknya seperti pesangon atau kompensasi menjadi rumit untuk diberikan. Diantaranya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Masalah pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selalu menarik untuk dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Tenaga kerja menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan. Bagi pekerja, PHK merupakan awal mula masa pengangguran dari seorang Pekerja/ Buruh disertai berakhirnya kemampuan prestasi untuk membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi diri sendiri dan keluarganya. Jika setiap orang berhak atas pekerjaan, orang tersebut setelah mendapat pekerjaan harus berhak pula untuk terus bekerja, artinya tidak diputuskan hubungan kerjanya pada esok harinya setelah ia mendapat pekerjaan, akan tetapi kenyataan bahwa PHK tidak mungkin untuk dicegah seluruhnya. PHK yang didasarkan pada alasan yang

terletak pada diri Pekerja/Buruh bahwa PHK dimaksud dikehendaki oleh pengusaha karena terdapat peristiwa hukum yang dilakukan atau melibatkan Pekerja/Buruh. Peristiwa hukum yang dimaksud dapat berbentuk pelanggaran perundang-undangan, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang didalamnya secara tegas menyebutkan bahwa pelanggaran dapat berakibat putusanya hubungan Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan karena kehendak sepihak oleh pengusaha dapat menimbulkan perselisihan antara Pekerja/ Buruh dan Pengusaha atas tindakan PHK yang dilakukan secara sewenang-wenang serta hak yang harusnya Pekerja/ Buruh dapatkan tidak sesuai dan sangat merugikan bagi Pekerja/ Buruh tersebut. Pekerja/Buruh sering menganggap bahwa PHK menjadi salah satu alasan semata yang dilakukan oleh pengusaha/ perusahaan kepada Pekerja/ Buruh dan merupakan salah satu bentuk ketidakadilan demi kepentingan. Pengusaha/ Perusahaan serta menjadikan mereka sebagai korban dari ketidakberdayaan terhadap para pengusaha.

Dengan mengacu pada permasalahan ketenagakerjaan tersebut, maka perlu dilakukan pembahasan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, Pengangguran serta peran negara dengan menetapkan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan yang diharapkan dapat menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Salah satu contohnya dalam Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk Jo Putusan Nomor 849 K/Pdt.Sus-PHI/2024 yaitu yang terjadi pemutusan hubungan kerja kepada pekerja yang bekerja di PT. Bina Sarana Dirgantara, yaitu Adi Setiawanto, Luxvy Anggoro Kasih, dan Vandaira, dengan Para Pekerja tersebut telah mangkir selama lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut.

Berdasarkan uairan diatas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam putusan ini dengan judul *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta KERJA (Studi Kasus: Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk Jo Putusan Nomor 849 K/Pdt.Sus-PHI/2024)*

METODE

Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Studi kasus normatif digunakan dalam penelitian hukum normatif untuk memeriksa hukum dan produk perilaku hukum lainnya. Fokus utama adalah pada hukum, yang dipandang sebagai standar sosial atau regulasi yang membimbing perilaku individu. Oleh karena itu, inventarisasi hukum positif, doktrin dan prinsip hukum, kesimpulan hukum dalam kasus nyata, sistematika hukum, tingkat sinkronisasi, perbandingan hukum, dan sejarah hukum adalah topik utama dalam studi hukum normatif. Sumber data untuk penelitian ini mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan non-hukum yang dikumpulkan berdasarkan isu yang ada dan diperiksa secara mendalam untuk menjawab pertanyaan atau menyelesaikan masalah. Teknik pengumpulan data ini adalah penelitian

perpustakaan, yang bertujuan untuk memperoleh data yang relevan terhadap isu-isu yang sedang diteliti sehubungan dengan jenis penelitian hukum yang bersifat normatif yuridis. Untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi, pengelolaan data, baik dalam bentuk bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, atau sumber non-hukum, saling terkait dengan cara yang membuat penyajian tertulis menjadi teratur dan mudah dipahami. Studi ini menggunakan teknik analisis kualitatif, yaitu metode analisis data yang menyampaikan temuan penelitian melalui diskusi tertulis dengan menggunakan frasa deskriptif daripada data numerik. Penalaran deduktif, yang merupakan metode berpikir yang bergerak dari pertanyaan umum ke pertanyaan spesifik yang dapat menghasilkan banyak rekomendasi tentang masalah saat ini, akan digunakan untuk menarik kesimpulan dari hasil analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Tentang Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberi pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Yang telah disempurnakan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Macam-macam Tenaga Kerja

Tenaga kerja dibagi menjadi empat macam yaitu : tenaga kerja tetap, tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak. Pengertian dari setiap tenaga kerja di atas yaitu : Tenaga kerja tetap (*permanent employee*) yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (*permanent*). Tenaga kerja tetap menurut Peraturan Menteri Keuangan Nomor 252/PMK.03/2008 tentang petunjuk pelaksanaan Pemotongan Pajak atas penghasilan sehubungan dengan pekerjaan, jasa dan kegiatan orang pribadi, ditambahkan menjadi sebagai berikut : pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Menurut Hartono Wisoso dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa

seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata) yang berbunyi Perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dalam pengertian perjanjian menurut konsepsi Pasal 1313 KUHPerdata, hanya menyebutkan tentang pihak yang atau lebih mengikatkan dirinya pada pihak lainnya, dan sama sekali tidak menentukan untuk tujuan apa suatu perjanjian tersebut dibuat.

Perjanjian dapat pula diartikan sebagai hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan. Dalam perjanjian dikenal asas kebebasan berkontrak, yang dimaksud asas tersebut yaitu bahwa setiap orang boleh membuat perjanjian yang berisi macam apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Pengertian perjanjian kerja pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601 a KUHPerdata yang berbunyi perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Kalimat “dibawah perintah pihak lain” menyatakan bahwa adanya hubungan antara pekerja dengan majikan yaitu hubungan antara bawahan dan atasan, pengusaha memberikan perintah pada pekerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Wewenang untuk memerintah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya. Menurut R. Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Syarat-syarat Perjanjian Kerja

Sebelum kita membahas tentang syarat perjanjian kerja, kita lihat dulu syarat sahnya perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPerdata yang berbunyi : untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :

- a. Sepakat mereka mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja dapat dibatalkan, sedangkan apabila bertentangan dengan ketentuan huruf c dan d maka akibat hukumnya perjanjian batal demi hukum.

Bentuk Dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis (Pasal 51 ayat 1 Undnag-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Secara normatif perjanjian tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan antara para pihak maka sangat membantu dalam proses pembuktian.

Namun, tidak dapat dihindari bahwa masih banyak perusahaan-prusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga didasari dengan kepercayaan untuk membuat perjanjian kerja secara lisan.

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya dan waktu tidak tentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap, status pekerjaannya yaitu pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.

Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Para pihak dalam perjanjian kerja disebut sebagai subyek hukum, karena kepada para pihak dibebankan apa yang menjadi hak dan kewajiban. Pada ketentuannya, pihak yang melakukan perjanjian kerja adalah pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh. Namun sesuai dengan perkembangannya pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, yaitu tidak hanya pemberi kerja/penusaha dan pekerja/buruh tetapi juga pihak-pihak lain yang terkait didalamnya. Luasnya kedudukan para pihak ini karena saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang dan/jasa.

Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak, karena para pihak telah menyepakati kapan berakhirnya hubungan kerja tersebut. Namun lain halnya terhadap pemutusan hubungan kerja yang disebabkan adanya perselisihan, alasan pemutusan hubungan kerja yang disebabkan adanya perselisihan akan berdampak pada kedua belah pihak. Dampak tersebut lebih dirasakan oleh pihak pekerja/buruh, karena mempunyai kedudukan yang lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha. Bagi

pekerja/buruh, pemutusan hubungan kerja akan memberikan pengaruh secara psikologis, ekonomi, dan finansial.

Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja dapat dikelompokkan dalam beberapa jenis yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha
Pengusaha berhak melakukan PHK terhadap pekerja/buruh apabila berbagai upaya pencegahan dan pembinaan sudah dilakukan. Bahwa PHK tidak dapat dihindari maksudnya PHK wajib dirundingkan terlebih dahulu. Apabila perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh
Pekerja/buruh berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha karena pada prinsipnya pekerja/buruh tidak boleh dipaksakan untuk bekerja terus-menerus bilamana ia sendiri tidak menghendakinya. Dalam hal ini yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya adalah dari pekerja/buruh itu sendiri.
3. Hubungan kerja putus demi hukum
Hubungan kerja putus demi hukum maksudnya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya dan kepada pekerja/buruh serta pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan PHK dari PPHI. PHK ini terjadi bukan atas kedudukan pekerja/buruh ataupun pengusaha tetapi semata-mata karena keadaan, ketentuan perundang-undangan, karena telah disepakati dalam perjanjian kerja.

Pertimbangan Mahkamah Agung

Bahwa terhadap memori kasasi tersebut, Para Termohon Kasasi telah mengajukan kontra memori kasasi yang diterima tanggal 28 Mei 2024 yang pada pokoknya menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi;

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan kasasi tersebut, Mahkamah Agung berpendapat:

- a. Bahwa alasan-alasan keberatan dari Pemohon kasasi tidak dapat dibenarkan, karena *Judex Facti* telah tepat dalam menilai, mempertimbangkan, dan menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:
- b. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat dengan alasan mangkir adalah tidak sah dan batal demi hukum karena Para Penggugat sudah hadir bekerja namun dihalangi dan tidak diberikan izin oleh pihak perusahaan serta panggilan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat dilakukan secara tidak patut karena kurang dari 3 (tiga) hari sebelum hari panggilan;

- c. Bahwa oleh karena hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sudah tidak harmonis sehingga tidak mungkin dilanjutkan, maka Judex Facti sudah tepat menyatakan demi keadilan dan kemanfaatan ditetapkan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sejak putusan diucapkan dan Para Penggugat berhak atas kompensasi pemutusan hubungan kerja dari tergugat;
- d. Bahwa namun demikian Mahkamah Agung RI perlu memperbaiki pertimbangan dan amar Judex Facti mengenai perhitungan kompensasi pemutusan hubungan kerja sebagai berikut:
- e. Bahwa oleh karena Judex Facti sudah menetapkan tanggal pemutusan hubungan kerja sejak putusan dibacakan tanggal 4 April 2024 dimana sudah berlaku Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 juncto Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, maka demi keadilan ditetapkan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi sebagaimana ketentuan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Para Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak cuti sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) dengan perhitungan sebagai berikut:

Analisis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Dasar Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur secara khusus mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). Salah satunya adalah Pasal 150, yang menyatakan bahwa peraturan mengenai PHK berlaku untuk seluruh bentuk badan usaha, baik yang berbadan hukum maupun tidak. Ketentuan ini mencakup badan usaha milik perorangan, persekutuan, maupun badan hukum, baik yang dimiliki oleh pihak swasta maupun negara. Selain itu, peraturan ini juga mencakup usaha-usaha sosial dan berbagai bentuk usaha lainnya yang memiliki struktur kepengurusan serta mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan upah atau imbalan dalam bentuk lainnya sebagai kompensasi kerja.

Setelah disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja, pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengalami perubahan secara menyeluruh. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap berlaku sebagaimana mestinya, sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 185 UU Cipta Kerja. Meskipun demikian, terdapat beberapa penyesuaian dalam implementasi ketentuan tersebut. Secara spesifik, ada 18 pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur masalah pemutusan hubungan kerja, yang tercantum dalam Bab XII, yaitu Pasal 150, 151, 152, 153, 158, 159, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, dan 172. Pasal-pasal tersebut menjadi landasan hukum utama terkait prosedur dan mekanisme pemutusan hubungan kerja di Indonesia.

Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terdapat 10 pasal yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja, yang meliputi Pasal 46a, 61 ayat (1), 153, 154, 154A, 155, 156, 157, 157A, dan 158. Meskipun demikian, ketentuan mengenai syarat-syarat pemutusan hubungan kerja (PHK) tetap merujuk pada peraturan yang berlaku sebelumnya, yakni Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Pada Bab V, peraturan ini secara khusus mengatur tata cara pemutusan hubungan kerja, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Pasal 36 mengatur berbagai alasan yang menjadi dasar dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Alasan-alasan tersebut menjadi dasar bagi penghitungan hak-hak yang berhak diterima oleh pekerja setelah pemutusan hubungan kerja terjadi.
- b. Pasal 37 hingga Pasal 39 mengatur prosedur pemutusan hubungan kerja, dimulai dari tahap pemberitahuan hingga pelaksanaan PHK di dalam perusahaan. Jika perundingan bipartit tidak menghasilkan kesepakatan, langkah selanjutnya adalah penyelesaian melalui mekanisme perselisihan hubungan industrial sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Pasal 40 hingga Pasal 59 mengatur hak-hak yang diterima pekerja setelah pemutusan hubungan kerja, yang meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang pisah. Pasal-pasal ini juga mengatur metode penghitungan hak-hak yang diberikan kepada pekerja yang terkena PHK.

Undang-Undang Cipta Kerja merupakan penyempurnaan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mencakup ketentuan mengenai syarat-syarat pemutusan hubungan kerja. Meskipun ada perubahan yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja, syarat-syarat pemutusan hubungan kerja tetap mengacu pada Undang-Undang sebelumnya serta peraturan pemerintah yang berlaku. Perubahan yang dilakukan oleh Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak sepenuhnya mengubah Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang tetap dianggap berlaku, sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 185 UU Cipta Kerja. Selain itu, Undang-Undang Cipta Kerja sering disebut sebagai "Undang-Undang Sapu Jagat" karena kemampuannya untuk menggantikan beberapa norma dari berbagai peraturan perundang-undangan dalam satu aturan yang lebih komprehensif.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Undang-Undang Cipta Kerja) memberikan berbagai kemudahan dan fleksibilitas bagi pelaku usaha dalam melaksanakan kegiatan usahanya, termasuk dalam aspek

hubungan industrial. Salah satu ketentuan yang mengalami perubahan signifikan adalah Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Melalui perubahan tersebut, Undang-Undang Cipta Kerja memberikan kelonggaran bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja atau buruh tanpa keharusan memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maupun Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Ketentuan ini mencerminkan pergeseran pendekatan dari yang sebelumnya bersifat protektif terhadap pekerja menjadi lebih adaptif terhadap dinamika kebutuhan dunia usaha, dengan harapan dapat menciptakan iklim investasi dan ketenagakerjaan yang lebih kondusif serta efisien.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja membawa perubahan terhadap ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) antara pengusaha dan pekerja/buruh yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perubahan tersebut tercantum dalam Pasal 81 angka 37 UU Cipta Kerja, yang secara spesifik merevisi isi Pasal 151. Dalam ketentuan Pasal 151 ayat (1) versi lama, dinyatakan bahwa PHK sebisa mungkin harus dihindari atau merupakan langkah terakhir setelah semua upaya dilakukan untuk mempertahankan hubungan kerja. Namun, setelah revisi melalui UU Cipta Kerja, pada Pasal 151 ayat (2) ditegaskan bahwa apabila PHK tidak dapat dihindarkan, pengusaha wajib menyampaikan alasan dan maksud PHK tersebut kepada pekerja/buruh. Perubahan ini menunjukkan pergeseran pendekatan dari yang sebelumnya menekankan perlindungan penuh terhadap keberlangsungan kerja, menjadi sistem yang lebih fleksibel dengan tetap memberikan ruang pemberitahuan dan akuntabilitas dari pihak pengusaha.

Undang-Undang Cipta Kerja menetapkan bahwa dalam situasi di mana pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak dapat dielakkan, pengusaha diwajibkan untuk memberitahukan maksud serta alasan dilakukannya PHK kepada pekerja/buruh yang bersangkutan dan/atau kepada serikat buruh yang mewakilinya. Ketentuan ini merupakan penyederhanaan dari mekanisme yang sebelumnya diatur dalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam regulasi sebelumnya, apabila seluruh upaya telah ditempuh namun PHK tetap tidak terhindarkan, maka PHK harus terlebih dahulu dirundingkan secara bipartit antara pengusaha dan serikat buruh, atau dengan pekerja langsung apabila ia tidak tergabung dalam serikat buruh. Apabila perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha tidak dapat langsung melakukan PHK, melainkan harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, proses tersebut menjadi lebih ringkas, karena pengusaha tidak lagi diwajibkan untuk menunggu penetapan dari lembaga tersebut, meskipun tetap diwajibkan memberikan pemberitahuan yang transparan kepada pekerja atau serikat buruh. Hal ini dimaksudkan untuk mempercepat proses pengambilan keputusan dalam hubungan kerja dan mendukung fleksibilitas dalam pengelolaan tenaga kerja.

Melihat ketentuan Pasal 151 ayat (3) sebagaimana yang telah diubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja, ditegaskan bahwa apabila pekerja atau buruh tidak menerima atau menolak alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang disampaikan oleh pengusaha, maka wajib dilakukan proses perundingan bipartit antara kedua belah pihak, yakni antara pengusaha dan pekerja atau serikat buruh yang mewakilinya. Perundingan ini bertujuan untuk mencapai kesepakatan atas perselisihan yang timbul terkait PHK. Apabila perundingan bipartit tidak menghasilkan titik temu atau kesepakatan bersama, maka PHK hanya dapat dilaksanakan apabila telah ada penetapan resmi dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI). Ketentuan ini menekankan bahwa meskipun terdapat kemudahan prosedural dalam pelaksanaan PHK, hak pekerja untuk menolak dan menempuh jalur penyelesaian sengketa tetap dilindungi melalui mekanisme hukum yang tersedia.

Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Mahkamah Agung Republik Indonesia, Sugeng Santoso, menyatakan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja memberikan kemudahan yang lebih besar bagi pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Menurutnya, melalui ketentuan dalam undang-undang tersebut, pelaku usaha cukup memberikan surat pemberitahuan kepada pekerja atau serikat buruh sebagai bentuk formalitas pelaksanaan PHK. Dengan adanya pemberitahuan ini, pengusaha tidak lagi diwajibkan untuk terlebih dahulu melakukan perundingan atau musyawarah bersama antara pihak perusahaan dan pekerja atau serikat buruh sebelum melaksanakan PHK. Ketentuan ini menandai perubahan mendasar dari pendekatan sebelumnya yang mewajibkan proses dialog atau perundingan terlebih dahulu sebelum PHK dapat dilaksanakan. Pemerintah melalui UU Cipta Kerja tampaknya ingin menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih fleksibel dan efisien, meskipun di sisi lain menimbulkan kekhawatiran terhadap perlindungan hak-hak pekerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (disingkat PP PKWT-PHK), mengatur bahwa dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK), pengusaha wajib menyampaikan pemberitahuan secara tertulis kepada pekerja atau buruh dan/atau serikat buruh yang mewakilinya. Surat pemberitahuan tersebut harus disampaikan secara sah dan patut, paling lambat 14 hari kerja sebelum tanggal efektif PHK dilaksanakan. Namun, untuk pekerja atau buruh yang masih berada dalam masa percobaan, ketentuan tenggat waktu pemberitahuan tersebut lebih singkat, yakni maksimal 7 hari kerja sebelum PHK dilakukan. Aturan ini menegaskan pentingnya pemberitahuan sebagai bentuk perlindungan hukum dan kepastian bagi pekerja, sekaligus sebagai prosedur administratif yang harus dipenuhi oleh pengusaha sebelum pelaksanaan PHK.

Setelah pekerja atau buruh menerima surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan tidak menyatakan keberatan atas tindakan tersebut, maka pengusaha berkewajiban untuk melaporkan pelaksanaan PHK tersebut

kepada Kementerian Ketenagakerjaan dan/atau instansi dinas ketenagakerjaan di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Namun, apabila buruh tidak menyetujui PHK tersebut, maka ia harus menyampaikan surat penolakan secara tertulis disertai alasan penolakannya dalam jangka waktu paling lambat 7 hari kerja sejak tanggal diterimanya surat pemberitahuan PHK. Selanjutnya, apabila terjadi penolakan dari pihak buruh, maka kedua belah pihak, yakni pengusaha dan pekerja atau serikat buruh, diwajibkan untuk melakukan perundingan bipartit guna menyelesaikan perselisihan terkait PHK tersebut. Apabila perundingan bipartit tidak menghasilkan kesepakatan, maka proses penyelesaian sengketa akan dilanjutkan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Pasal 154A UU Cipta Kerja, yang memberikan ketentuan lebih spesifik mengenai alasan-alasan yang dapat menjadi dasar terjadinya PHK. Pasal ini memperkenalkan aturan baru yang sebelumnya tidak tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu isu yang sering muncul dalam kasus PHK sepihak yang dilakukan oleh pengusaha adalah penggunaan alasan efisiensi. Masalah ini sering kali timbul ketika hak-hak pekerja atau buruh sebagai kompensasi atas pemutusan hubungan kerja tidak diberikan secara memadai, atau ketika pekerja menuntut hak-hak mereka yang melebihi batas ketentuan yang bersifat normatif.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah "efisiensi" diartikan sebagai cara menjalankan suatu kegiatan secara tepat tanpa membuang waktu, tenaga, maupun biaya. Pengertian ini sejalan dengan alasan yang sering digunakan oleh perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu untuk meringankan beban operasional agar perusahaan tetap dapat berjalan. Alasan efisiensi ini juga didukung oleh ketentuan internasional, seperti Konvensi ILO No. 158 Tahun 1982 dan Rekomendasi ILO No. 166 Tahun 1982, yang mengakui hak pengusaha untuk melakukan PHK atas dasar pertimbangan ekonomi, perubahan teknologi, restrukturisasi organisasi, atau alasan serupa. Oleh karena itu, pengusaha tidak perlu merasa khawatir dalam mengambil keputusan PHK karena alasan efisiensi, sebab hal tersebut telah mendapatkan perlindungan hukum melalui Pasal 154A Undang-Undang Cipta Kerja. Ketentuan ini secara eksplisit mengakui bahwa PHK karena efisiensi dapat dilakukan, baik dalam kondisi penutupan perusahaan maupun ketika perusahaan masih beroperasi namun mengalami kerugian.

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi diatur dalam Pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Regulasi ini membagi alasan efisiensi menjadi dua kategori utama.

Pertama, efisiensi yang dilakukan karena perusahaan mengalami kerugian. Dalam kondisi ini, pekerja yang terkena PHK berhak menerima kompensasi berupa uang pesangon sebesar 0,5 kali dari ketentuan yang tercantum dalam Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali dari ketentuan Pasal 40 ayat (3), serta uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat (4).

Kedua, efisiensi yang dilakukan untuk mencegah timbulnya kerugian di masa depan. Dalam situasi ini, pekerja yang terdampak PHK berhak mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi, yakni uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali sesuai Pasal 40 ayat (3), serta uang penggantian hak berdasarkan ketentuan Pasal 40 ayat (4). Ketentuan ini menunjukkan bahwa pemerintah membedakan antara efisiensi reaktif akibat kerugian yang sudah terjadi dan efisiensi preventif sebagai upaya menjaga stabilitas perusahaan, dengan perlakuan kompensasi yang berbeda bagi pekerja.

Kompensasi atau ganti rugi yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan efisiensi, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja, jumlahnya lebih rendah dibandingkan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya. Dalam UU Cipta Kerja, selain pengurangan dalam besaran penghitungan uang pesangon, juga terdapat pemangkasan terhadap komponen kompensasi lainnya, yaitu tunjangan perumahan, pengobatan, dan perawatan, yang sebelumnya sebesar 15 persen dari total pesangon, kini tidak lagi secara eksplisit diatur seperti dalam ketentuan lama.

Selain itu, perubahan melalui Pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimuat dalam Undang-Undang Cipta Kerja juga mengatur sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak memenuhi kewajiban pembayaran pesangon. Pengusaha yang lalai dapat dikenai hukuman penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun. Namun, untuk menerapkan sanksi tersebut, harus terlebih dahulu ada putusan pemutusan hubungan kerja yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*). Ketentuan ini dimaksudkan sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja apabila hak-haknya tidak dipenuhi oleh pihak pengusaha.

Ketentuan mengenai uang penggantian hak sebenarnya telah diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun dalam Undang-Undang Cipta Kerja, komponen ini tidak lagi secara eksplisit dicantumkan. Selain itu, Undang-Undang Cipta Kerja juga menghapus ketentuan yang sebelumnya terdapat dalam Pasal 156 ayat (3) huruf H Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang memberikan penghargaan kepada pekerja atau buruh dengan masa kerja 24 tahun atau lebih, berupa uang penghargaan sebesar 10 bulan upah.

Lebih lanjut, dalam hal pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh surat peringatan, Undang-Undang Cipta Kerja juga menghilangkan hak pekerja untuk menerima uang pesangon. Padahal, menurut ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya, pekerja atau buruh yang di-PHK karena akumulasi surat peringatan tetap berhak atas uang pesangon. Perubahan-perubahan ini menunjukkan adanya pengurangan hak-hak normatif pekerja yang sebelumnya dijamin secara lebih luas dalam undang-undang ketenagakerjaan lama.

Undang-Undang Cipta Kerja tidak lagi mengatur pemberian uang pesangon bagi pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat terjadinya peleburan perusahaan atau perubahan status kepemilikan. Dalam hal ini, pekerja yang terkena PHK karena adanya peralihan kepemilikan perusahaan

tidak lagi berhak menerima pesangon dari perusahaan sebelumnya. Dengan kata lain, tanggung jawab atas pembayaran pesangon tidak dibebankan kepada pemilik lama, sehingga hak atas kompensasi bagi pekerja dalam kondisi tersebut tidak lagi dijamin sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya.

Undang-Undang Cipta Kerja menghilangkan ketentuan mengenai pemberian uang pesangon bagi pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat perusahaan mengalami kerugian selama dua tahun berturut-turut atau dinyatakan pailit. Dalam regulasi ini, ketentuan sebelumnya yang terdapat dalam Pasal 164 dan Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah dihapus. Akibatnya, pekerja atau buruh yang terkena PHK karena kondisi keuangan perusahaan yang memburuk atau karena status pailit, tidak lagi memperoleh hak atas pesangon sebagaimana yang sebelumnya dijamin dalam undang-undang lama.

Undang-Undang Cipta Kerja tidak lagi mengatur pemberian santunan berupa pesangon kepada ahli waris atau keluarga dari pekerja/buruh yang meninggal dunia. Padahal, dalam ketentuan Pasal 166 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya, diatur bahwa apabila seorang pekerja atau buruh meninggal, maka pengusaha wajib memberikan sejumlah uang kepada ahli waris sebagai bentuk kompensasi. Namun, dalam regulasi baru ini, hak-hak tersebut termasuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak telah dihapuskan sebagai kewajiban pengusaha terhadap keluarga pekerja yang meninggal. Dengan demikian, Undang-Undang Cipta Kerja secara signifikan mengurangi perlindungan finansial bagi keluarga yang ditinggalkan oleh pekerja.

Undang-Undang Cipta Kerja tidak lagi memberikan ketentuan mengenai pemberian uang pesangon bagi pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) karena memasuki usia pensiun. Dalam regulasi ini, pemerintah telah mencabut Pasal 167 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang sebelumnya mengatur hak pesangon bagi pekerja yang diberhentikan karena mencapai masa pensiun. Dengan dihapuskannya pasal tersebut, pekerja yang memasuki usia pensiun tidak lagi secara otomatis berhak atas pesangon dari perusahaan sebagaimana yang sebelumnya dijamin dalam undang-undang lama.

Undang-Undang Cipta Kerja memberikan kepastian perlindungan hak bagi pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), dengan menetapkan bahwa mereka tetap berhak menerima sejumlah kompensasi. Kompensasi tersebut meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak lainnya. Pemberian hak-hak tersebut didasarkan pada alasan atau dasar hukum terjadinya PHK, sebagaimana telah diatur secara rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Dengan demikian, meskipun terjadi perubahan ketentuan, Undang-Undang Cipta Kerja tetap mengakomodasi hak-hak dasar pekerja sesuai kondisi dan alasan pemutusan hubungan kerja.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Dalam Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk Jo Putusan Nomor 849 K/Pdt.Sus-PHI/2024

Istilah pemutusan hubungan kerja (PHK), atau yang juga dikenal dengan pemecatan sepihak, kini sudah menjadi hal yang sangat umum terdengar, di mana banyak pekerja kehilangan pekerjaannya. PHK biasanya dilakukan karena adanya kondisi atau situasi tertentu yang menyebabkan hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan. Menurut Pasal 1 angka 25 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, PHK diartikan sebagai berakhirnya hubungan kerja atau perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha akibat alasan tertentu, yang mengakibatkan berakhirnya pula hak dan kewajiban kedua belah pihak, baik dari sisi karyawan maupun dari pihak perusahaan.

Secara umum, PHK bisa saja terjadi ketika masa kerja telah selesai sesuai perjanjian, namun dalam praktiknya, seringkali muncul persoalan ketika PHK dilakukan sebelum masa kerja berakhir. Situasi ini berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan industrial, terutama jika pemutusan dilakukan secara sepihak tanpa kesepakatan bersama. Konflik semacam ini biasanya muncul akibat adanya ketidaksepakatan atau perbedaan kepentingan antara pihak pekerja dan pihak perusahaan, baik terkait kinerja, pelanggaran peraturan, maupun kebijakan internal lainnya.

Pada dasarnya, setiap individu secara alami memiliki naluri untuk mempertahankan diri, termasuk dalam menjaga keberadaan dan eksistensinya di hadapan dunia, baik sebagai manusia maupun sebagai makhluk sosial. Naluri untuk mempertahankan diri ini kerap muncul sebagai respons terhadap berbagai bentuk ancaman atau kondisi yang dianggap membahayakan eksistensi individu tersebut. Karena dorongan naluriah inilah, seseorang akan berusaha semaksimal mungkin untuk melindungi dirinya dari segala bentuk ancaman, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik.

Dalam kehidupan sosial, keberagaman kepentingan antarindividu tidak dapat dihindari. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan apabila terjadi benturan kepentingan yang memicu konflik di antara sesama manusia. Konflik ini biasanya muncul ketika satu pihak merasa dirugikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik dalam aspek fisik, emosional, maupun materiil. Ketegangan semacam ini seringkali tak terhindarkan ketika kepentingan antarindividu atau kelompok saling bertentangan dan tidak menemukan titik temu.

Di dalam lingkungan perusahaan, yang merupakan bagian dari masyarakat kerja, keberadaan hubungan ketenagakerjaan sangat rentan terhadap terjadinya konflik. Hal ini tidak dapat dihindari karena adanya perbedaan pandangan, kebutuhan, serta kepentingan antara pihak manajemen dan para pekerja. Keputusan atau kebijakan yang dibuat oleh pengusaha tidak selalu dapat diterima secara merata oleh seluruh pekerja sebagian mungkin merasa puas, namun tidak sedikit pula yang merasa dirugikan atau tidak puas.

Ketidakpuasan inilah yang seringkali menjadi pemicu munculnya perselisihan dalam hubungan industrial. Oleh karena itu, ketika muncul

permasalahan, upaya penyelesaian melalui musyawarah atau perundingan secara damai menjadi langkah awal yang sangat penting untuk ditempuh. Jika hasil musyawarah tersebut mampu menghasilkan kesepakatan bersama, maka proses kerja dan aktivitas produksi di perusahaan dapat kembali berjalan sesuai rencana dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan demikian, inti dari terjadinya konflik hubungan kerja dalam dunia industri seringkali berakar dari adanya ketidaksesuaian atau rasa tidak puas yang dirasakan oleh salah satu pihak, terutama dari sisi pekerja terhadap kebijakan perusahaan.

Berbagai persoalan yang berkaitan dengan perselisihan dalam hubungan industrial pada umumnya memiliki latar belakang yang beragam, namun dapat diklasifikasikan ke dalam empat kelompok utama yang sering ditemukan di berbagai perusahaan.

Pertama, terdapat tuntutan non-normatif, yaitu bentuk tuntutan yang tidak memiliki dasar hukum dalam peraturan perundang-undangan maupun tidak tercantum dalam perjanjian kerja bersama. Tuntutan ini umumnya didasarkan pada keinginan atau aspirasi pekerja yang bersifat di luar ketentuan yang telah disepakati atau ditetapkan secara formal.

Kedua, ada tuntutan normatif, yaitu protes atau keberatan yang diajukan oleh pekerja terhadap hak-hak yang seharusnya mereka terima sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang dan perjanjian kerja bersama. Tuntutan jenis ini biasanya mengacu pada hak-hak yang telah diatur secara jelas namun belum diberikan oleh pihak pengusaha.

Ketiga, perselisihan juga dapat dipicu oleh keterlibatan pihak luar, misalnya pekerja dari perusahaan lain yang berusaha memprovokasi dan menciptakan konflik di lingkungan kerja yang bukan menjadi tanggung jawabnya. Campur tangan semacam ini kerap kali memperkeruh situasi dan mempersulit penyelesaian konflik secara internal.

Keempat, munculnya tekanan internal dari rekan kerja dalam satu lingkungan kerja, di mana sesama pekerja memaksa atau mendorong pekerja lain untuk ikut serta dalam aksi protes atau demonstrasi. Tekanan semacam ini dapat menimbulkan ketegangan baru, terutama apabila tidak semua pekerja sepakat atau nyaman dengan aksi yang dilakukan.

Mewujudkan hubungan kerja yang harmonis dalam kenyataannya bukanlah hal yang mudah dilakukan. Seringkali, ketenangan dalam hubungan industrial sulit ditemukan, dan justru ketegangan lebih sering mendominasi jalannya hubungan kerja tersebut. Ketegangan antara karyawan dan atasan seringkali menjadi penyebab munculnya permasalahan dalam hubungan industrial, yang disebabkan oleh adanya berbagai kepentingan yang saling bertentangan. Konflik seperti ini bisa timbul ketika salah satu pihak merasa dirugikan dalam pelaksanaan tugas atau kepentingannya, baik itu dari pihak pekerja maupun pihak perusahaan.

Terdapat dua jenis bentuk perselisihan hubungan industrial yang dapat dibedakan, yaitu:

1. Perselisihan industrial berdasarkan sifatnya:

- a. Perselisihan kolektif, yaitu permasalahan yang terjadi karena ketidakcocokan antara pihak perusahaan dan pekerja dalam memenuhi ketentuan atau persyaratan terkait hubungan kerja atau kondisi kerja.
- b. Perselisihan perseorangan, yaitu perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pekerja lainnya atau antara pekerja dan pengusaha.

2. Perselisihan industrial berdasarkan jenisnya:

- a. Perselisihan hak, yaitu permasalahan yang muncul ketika salah satu pihak yang tercantum dalam perjanjian kerja tidak memenuhi atau melanggar ketentuan yang sudah disepakati dalam perjanjian tersebut, atau telah terbukti melanggar peraturan hukum yang berlaku terkait hubungan kerja yang telah disetujui oleh kedua belah pihak.
- b. Perselisihan kepentingan, yaitu ketegangan yang terjadi antara pekerja dan perusahaan akibat ketidaksesuaian pendapat mengenai persyaratan kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, terdapat berbagai mekanisme yang dapat digunakan untuk menyelesaikan perselisihan, antara lain bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan oleh pengusaha bersama pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melalui musyawarah untuk mencapai kesepakatan bersama. Apabila musyawarah tidak menghasilkan mufakat, maka penyelesaian perselisihan harus dilanjutkan dengan prosedur penyelesaian yang ditetapkan dalam hukum industrial.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui berbagai mekanisme, yaitu bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial;

1. Bipartit

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit adalah proses penyelesaian sengketa antara buruh/serikat buruh dengan pengusaha yang dilakukan secara internal di dalam perusahaan, tanpa melibatkan pihak ketiga.

2. Mediasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilakukan dengan membuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan disaksikan oleh mediator, serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berwenang untuk memperoleh akta bukti pendaftaran. Apabila tidak tercapai kesepakatan dalam mediasi, mediator akan memberikan anjuran tertulis.

3. Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi juga

menghasilkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh pihak-pihak terkait dan disaksikan oleh konsiliator. Perjanjian tersebut kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang memiliki kewenangan untuk mendapatkan akta bukti pencatatan. Jika kesepakatan tidak tercapai, konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis. Anjuran yang disetujui oleh konsiliator harus membantu pihak-pihak tersebut untuk menyusun perjanjian bersama.

4. Arbitrase

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan berdasarkan kesepakatan antara pihak-pihak yang berselisih dan dilaksanakan secara tertutup, kecuali jika pihak-pihak yang terlibat menginginkan sebaliknya.

5. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan Pengadilan Negeri, dengan kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pengadilan ini merupakan bagian dari sistem peradilan umum.

SIMPULAN

Kesimpulan, (1) Dasar Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tetap berlaku meskipun telah diberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja tidak secara keseluruhan menggantikan atau mencabut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 185 UU Cipta Kerja. Beberapa ketentuan terkait PHK dalam UU No. 13 Tahun 2003 tetap dipertahankan dan tercantum dalam Bab XII, yakni Pasal 150 hingga Pasal 172. (2) Pasal-pasal ini mencakup berbagai aspek, seperti dasar PHK, prosedur, perlindungan hak pekerja, hingga ketentuan kompensasi. Sementara itu, Undang-Undang Cipta Kerja juga memuat pengaturan baru mengenai PHK, yang tercantum dalam sejumlah pasal, antara lain Pasal 46A, Pasal 61 ayat (1), Pasal 153, 154, 154A, 155, 156, 157, 157A, dan 158. Ketentuan-ketentuan tersebut menyesuaikan dan menyempurnakan aspek hukum ketenagakerjaan, termasuk alasan, prosedur, serta hak-hak pekerja dalam situasi PHK. Meskipun demikian, syarat-syarat dan prosedur pelaksanaan PHK tetap merujuk pada peraturan yang telah ada sebelumnya, khususnya yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. PP ini menjadi acuan teknis pelaksanaan PHK, termasuk hak-hak pekerja, mekanisme pemberitahuan, hingga penyelesaian perselisihan. (3) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Dalam Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk Jo Putusan Nomor 849 K/Pdt.Sus-PHI/2024. Penyelesaian sengketa hubungan industrial, terutama yang terkait dengan PHK sepihak, dapat

dilakukan melalui mekanisme bipartit dan tripartit, yang mengutamakan dialog antara pekerja, perusahaan, dan pihak ketiga. Kasus PHK sepihak yang terjadi pada PT. Bina Sarana Dirgantara, sebagaimana tercermin dalam Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk dan diperkuat oleh Putusan Nomor 849 K/Pdt.Sus-PHI/2024, menunjukkan bahwa PHK yang dilakukan tanpa alasan yang jelas dan tanpa prosedur yang sesuai dengan ketentuan undang-undang dianggap sebagai tindakan yang tidak sah. Pengusaha diwajibkan untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan hak-hak pekerja, termasuk uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak lainnya.

Dalam perkara ini, keputusan pengadilan menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh Tergugat tidak sah dan batal demi hukum, serta mengharuskan Tergugat untuk membayar kompensasi yang layak kepada Para Penggugat sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini mencerminkan pentingnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja dan kewajiban perusahaan untuk mengikuti prosedur yang diatur dalam undang-undang. Perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan suatu sistem yang penting untuk memastikan terciptanya hubungan kerja yang seimbang dan harmonis antara pekerja dan pengusaha, bebas dari tekanan pihak yang lebih dominan. Dalam hal ini, hak-hak pekerja yang terancam akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak perlu dijamin sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, termasuk kompensasi seperti uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya. Pemerintah harus menyediakan lebih banyak saluran bagi pekerja dan pengusaha untuk menyelesaikan sengketa hubungan industrial secara cepat dan adil. Ini termasuk memperkuat mekanisme penyelesaian bipartit dan tripartit serta menyediakan mediator yang kompeten untuk menangani perselisihan terkait PHK sepihak. Sebelum mengambil langkah PHK, perusahaan sebaiknya melakukan perundingan yang jelas dengan pekerja dan serikat pekerja (jika ada), serta memberikan alasan yang sah dan prosedural. Jika PHK tidak dapat dihindari, perusahaan wajib memberi kompensasi sesuai dengan ketentuan undang-undang dan memastikan hak-hak pekerja tetap dilindungi dengan adil dan transparan.

DAFTAR RUJUKAN

- Andari, T. (2022). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Anwar, C. (2018). *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Kencana.
- Asikin, Z. (2016). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Badrulzaman, M. D. (2021). "Implikasi Cipta Kerja terhadap Hak Pekerja." *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 51(2), 145-162.
- Dewi, S. W. (2023). "Analisis PHK dalam Perspektif PP 35 Tahun 2021." *Jurnal Legislasi Indonesia*, 20(1), 77-90.
- Djumadi. (2007). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Hartono, A. (2021). *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Bandung: Alumni.

-
- Husni, L. (2019). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- ILO. (1982). Termination of Employment Convention No. 158. Geneva: International Labour Organization.
- ILO. (1998). ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Geneva: International Labour Organization.
- ILO. (2011). Protection against Unjustified Dismissal. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2013). Termination of Employment Legislation Digest. Geneva: International Labour Office.
- Khakim, A. (2014). Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Mahkamah Agung RI. (2023). Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Tjk. Tanjung Karang.
- Mahkamah Agung RI. (2024). Putusan Nomor 849 K/Pdt.Sus-PHI/2024. Jakarta.
- Manulang, S. (2019). Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Marzuki, P. M. (2017). Penelitian Hukum. Jakarta: Kencana.
- Mujito, H. (2020). "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." Jurnal Rechtsvinding, 9(3), 301-315.
- Rahardjo, S. (2009). Hukum dan Masyarakat. Bandung: Angkasa.
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Republik Indonesia. (2004). Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Republik Indonesia. (2020). Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Republik Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan PHK.
- Republik Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Republik Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2002). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sembiring, J. J. (2018). Hukum Ketenagakerjaan: Prinsip dan Praktik. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak, P. J. (2011). Manajemen Hubungan Industrial. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sinambela, P. (2022). "PHK Sepihak dan Keadilan Pekerja." Jurnal Hukum Lex Renaissance, 7(4), 512-526.

- Soepomo, I. (2003). Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: Djambatan.
- Sulastri, I. (2023). "Efisiensi sebagai Alasan PHK dalam UU Cipta Kerja." Jurnal Mimbar Hukum, 35(1), 23–40.
- Sumarsono, S. (2009). Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tjandra, W. R. (2017). Hukum Acara Industrial. Yogyakarta: UII Press.