



---

## Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha

Johan Alfred Sarades Silalahi<sup>1</sup>, Binsar Rizky Tampubolon<sup>2</sup>, Lucky Ezer Silalahi<sup>3</sup>, Virginia Nainggolan<sup>4</sup>, Surya Darma Sinaga<sup>5</sup>, Ahmad Fauzi<sup>6</sup>

Fakultas Hukum, Universitas Simalungun, Pematangsiantar, Indonesia<sup>1-6</sup>

Email Korespondensi: [joehunt42@yahoo.co.id](mailto:joehunt42@yahoo.co.id), [binsartampu18@gmail.com](mailto:binsartampu18@gmail.com), [ezperlala1@gmail.com](mailto:ezperlala1@gmail.com), [nianainggolan07@gmail.com](mailto:nianainggolan07@gmail.com), [Suryasinaga321@gmail.com](mailto:Suryasinaga321@gmail.com), [ziufadahmad@gmail.com](mailto:ziufadahmad@gmail.com)

---

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026  
Article Accepted: 22 Februari 2026, Article published: 30 Maret 2026

---

### ABSTRACT

*Termination of employment by employers without following the prescribed legal procedures remains a dominant issue in Indonesian industrial relations practices. This study aims to analyze how the Supreme Court assesses the validity of such termination actions and the legal consequences arising from them, with reference to Supreme Court Decision No. 69 K/Pdt.Sus-PHI/2015. The research employs a normative legal approach by examining labor legislation, doctrinal views, and court decision documents. The findings indicate that the Supreme Court positions the industrial relations dispute resolution procedure as the primary benchmark for determining the validity of employment termination. Neglect of this procedure imposes a legal obligation on the employer to fulfill all normative rights of the worker. This decision reinforces the role of the judiciary as a control mechanism in employment relations and as a means of legal protection for workers who are in a weaker position.*

**Keywords:** *Employment termination, legal procedure, worker protection, industrial relations.*

### ABSTRAK

*Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha tanpa mengikuti tahapan hukum yang ditentukan masih menjadi persoalan dominan dalam praktik hubungan industrial di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis cara Mahkamah Agung menilai keabsahan tindakan pemutusan hubungan kerja tersebut serta konsekuensi hukum yang ditimbulkannya, dengan merujuk pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2015. Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif dengan menelaah peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, pandangan doktrin, serta dokumen putusan pengadilan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mahkamah Agung menempatkan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai tolok ukur utama dalam menentukan sah atau tidaknya pemutusan hubungan kerja. Pengabaian terhadap prosedur tersebut menimbulkan kewajiban hukum bagi pengusaha untuk memenuhi seluruh hak normatif pekerja. Putusan ini menegaskan peran peradilan sebagai mekanisme pengendali dalam hubungan kerja serta sebagai sarana perlindungan hukum bagi pekerja yang berada pada posisi yang lebih lemah.*

**Kata Kunci:** *Pemutusan hubungan kerja, prosedur hukum, perlindungan pekerja, hubungan industrial.*

## PENDAHULUAN

Hubungan kerja merupakan relasi hukum yang mempertemukan kepentingan pekerja dan pengusaha dalam suatu kerangka ekonomi yang seharusnya dijaga oleh hukum. Dalam praktik hubungan industrial, relasi tersebut kerap menunjukkan ketidakseimbangan, terutama ketika pengusaha menggunakan kewenangannya untuk mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Kondisi ini menjadikan pemutusan hubungan kerja tidak sekadar sebagai persoalan administratif perusahaan, melainkan sebagai peristiwa hukum yang berdampak langsung terhadap keberlangsungan hidup pekerja.

Hukum ketenagakerjaan Indonesia dirancang untuk mencegah tindakan sewenang-wenang dalam pemutusan hubungan kerja dengan menempatkan prosedur penyelesaian perselisihan sebagai prasyarat yang wajib dipenuhi. Ketentuan tersebut bertujuan memastikan bahwa setiap pengakhiran hubungan kerja dilakukan secara adil dan proporsional. Namun, dalam praktiknya, prosedur hukum tersebut sering kali diabaikan, sehingga pemutusan hubungan kerja dilakukan tanpa melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji pemutusan hubungan kerja sepihak dari sudut pandang normatif. Purnomo dan Soekirno (2022) menyatakan bahwa pengabaian prosedur hukum dalam pemutusan hubungan kerja berimplikasi langsung pada kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak normatif pekerja. Hendrik, Hendro, dan Hutomo (2023) menunjukkan bahwa pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, sengketa pemutusan hubungan kerja cenderung meningkat akibat rendahnya kepatuhan terhadap batasan hukum. Dalimunthe et al. (2023) menekankan pentingnya perjanjian kerja sebagai dasar penilaian keabsahan pemutusan hubungan kerja, sedangkan Nirwana dan Damayanti (2024) menyoroti perlunya keadilan prosedural sebagai bagian integral dari perlindungan pekerja.

Meskipun penelitian-penelitian tersebut telah memberikan kontribusi penting, masih terdapat keterbatasan kajian yang secara khusus menganalisis bagaimana Mahkamah Agung menafsirkan prosedur pemutusan hubungan kerja sebagai standar keabsahan pada tingkat kasasi. Sebagian besar kajian lebih berfokus pada norma peraturan atau implikasi kebijakan ketenagakerjaan secara umum, tanpa menggali pertimbangan hukum hakim sebagai preseden.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini difokuskan pada analisis akibat hukum pemutusan hubungan kerja secara sepihak melalui studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2015. Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan pola pertimbangan hukum Mahkamah Agung serta menilai implikasinya terhadap penguatan prinsip perlindungan pekerja dalam praktik hubungan industrial di Indonesia.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum kualitatif dengan karakter normatif yang menitikberatkan pada analisis dokumen hukum. Desain penelitian diarahkan pada studi kepustakaan yang dipadukan dengan studi kasus, yaitu

pengkajian terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2015 sebagai objek utama penelitian. Pendekatan ini dipilih untuk memahami penerapan norma hukum ketenagakerjaan dalam praktik peradilan, khususnya terkait pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Objek kajian penelitian meliputi norma hukum dan pertimbangan yuridis hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja. Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer mencakup Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2015. Bahan hukum sekunder berupa buku teks hukum dan artikel jurnal ilmiah yang membahas hukum ketenagakerjaan dan pemutusan hubungan kerja, sedangkan bahan hukum tersier digunakan sebagai penunjang untuk memperjelas konsep dan istilah hukum.

Pemilihan literatur dilakukan secara selektif dengan memperhatikan relevansi dan kualitas sumber. Literatur yang digunakan berasal dari jurnal ilmiah terakreditasi nasional dan buku hukum yang diterbitkan oleh penerbit akademik bereputasi. Artikel jurnal yang dijadikan rujukan diterbitkan dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir agar sesuai dengan perkembangan regulasi ketenagakerjaan, khususnya setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan cara menelusuri, menginventarisasi, dan menelaah secara sistematis seluruh bahan hukum yang berkaitan dengan topik penelitian. Putusan Mahkamah Agung dianalisis sebagai sumber utama untuk mengkaji pola pertimbangan hukum hakim dalam menilai keabsahan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan metode analisis normatif-interpretatif. Tahapan analisis meliputi pengelompokan bahan hukum, penafsiran terhadap norma yang relevan, serta pengaitan antara norma hukum dan fakta hukum yang terdapat dalam putusan pengadilan. Hasil analisis kemudian disusun secara sistematis untuk menarik kesimpulan yang bersifat preskriptif mengenai akibat hukum pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan implikasinya terhadap perlindungan hukum bagi pekerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja yang menjadi objek sengketa dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2015 dilakukan tanpa melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Data yang dianalisis berupa dokumen hukum, meliputi putusan Pengadilan Hubungan Industrial, memori kasasi, kontra memori kasasi, serta putusan Mahkamah Agung yang telah berkekuatan hukum tetap. Keseluruhan dokumen tersebut memperlihatkan bahwa pengusaha secara langsung mengakhiri hubungan kerja tanpa memperoleh penetapan dari lembaga yang berwenang.

Dalam menilai keabsahan pemutusan hubungan kerja tersebut, Mahkamah Agung tidak hanya menyoroti alasan yang diajukan oleh pengusaha, tetapi juga menekankan pentingnya tahapan dan mekanisme yang ditempuh. Alasan yang dikemukakan pengusaha dinilai tidak didukung oleh pembuktian yang memadai untuk dikualifikasikan sebagai kesalahan berat. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja tersebut dipandang tidak memenuhi standar keadilan prosedural yang menjadi prinsip dasar dalam hukum ketenagakerjaan.

Pertimbangan Mahkamah Agung menunjukkan bahwa prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan unsur esensial dalam menentukan sah atau tidaknya pemutusan hubungan kerja. Pengabaian terhadap prosedur tersebut dipandang sebagai pelanggaran terhadap prinsip perlindungan pekerja. Dengan demikian, putusan ini mencerminkan kecenderungan peradilan untuk menempatkan proses hukum sebagai instrumen pengendali kewenangan pengusaha dalam hubungan kerja.

Implikasi hukum dari putusan tersebut adalah lahirnya kewajiban bagi pengusaha untuk memenuhi seluruh hak normatif pekerja. Pemenuhan hak tersebut tidak semata-mata dipahami sebagai konsekuensi finansial, tetapi juga sebagai bentuk pemulihan atas pelanggaran prosedural yang telah dilakukan. Dalam konteks ini, putusan Mahkamah Agung berfungsi sebagai mekanisme korektif terhadap praktik hubungan industrial yang tidak seimbang.

Apabila dikaitkan dengan penelitian terdahulu, temuan ini menguatkan pandangan bahwa perlindungan pekerja tidak dapat dilepaskan dari kepatuhan terhadap prosedur hukum. Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2015 mempertegas peran peradilan sebagai penjaga konsistensi penerapan hukum ketenagakerjaan dan memberikan kontribusi penting dalam pembentukan standar keadilan prosedural dalam pemutusan hubungan kerja.

## SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha tanpa melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan tindakan yang bertentangan dengan prinsip perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan. Berdasarkan analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2015, Mahkamah Agung menempatkan prosedur hukum sebagai unsur fundamental dalam menentukan keabsahan pemutusan hubungan kerja, sehingga pengabaian terhadap prosedur tersebut menyebabkan pemutusan hubungan kerja dinyatakan tidak sah.

Kesimpulan ini juga menegaskan bahwa akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja sepihak tidak hanya terbatas pada berakhirnya hubungan kerja, tetapi menimbulkan kewajiban bagi pengusaha untuk memenuhi seluruh hak normatif pekerja. Pemenuhan hak tersebut mencerminkan upaya pemulihan atas pelanggaran prosedural yang telah dilakukan dan sekaligus memperkuat peran peradilan dalam menjaga keseimbangan hubungan kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji secara komparatif putusan-putusan pemutusan

---

hubungan kerja pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja guna memperluas pemahaman mengenai konsistensi perlindungan hukum bagi pekerja dalam praktik hubungan industrial di Indonesia.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada *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

- Dalimunthe, N., Azhari, A. K., Wahyudi, I. H., Aziz, M. T., Cintana, A. D., Khairunisah, Syahfitri, M., & Adila, P. (2023). Penerapan perjanjian kerja dalam perusahaan terhadap hak ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, 5(2), 80–95.
- Hendrik, H., Hendro, G., & Hutomo, P. (2023). Kepastian hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak pasca terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 7(1), 1–15.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2015). *Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt.Sus-PHI/2015*. <https://putusan3.mahkamahagung.go.id>
- Nirwana, R. P., & Damayanti, R. (2024). Kontrak kerja serta perlindungan hukum hak dan kewajiban pekerja dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 11(3), 520–530.
- Purnomo, P., & Soekirno, S. (2022). Akibat hukum pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha. *Jurnal Krisna Law*, 4(1), 45–60.
- Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- 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*.