



## Analisis Yuridis SEMA 3 Tahun 2018 Terhadap Dalil Perbuatan Melawan Hukum Dalam Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja

Novalita br Siboro<sup>1</sup>, Dita Febrianto<sup>2</sup>, Selvia Oktaviana<sup>3</sup>, Sepriyadi Adhan S<sup>4</sup>, Harsa Wahyu Ramadhan<sup>5</sup>

Universitas Lampung, Indonesia<sup>1-5</sup>

Email Korespondensi : [novalita6113@gmail.com](mailto:novalita6113@gmail.com)<sup>1</sup>, [dita\\_feb@yahoo.com](mailto:dita_feb@yahoo.com)<sup>2</sup>,

[selvia.oktaviana@fh.unila.ac.id](mailto:selvia.oktaviana@fh.unila.ac.id)<sup>3</sup>, [sepriyadi.adhan@fh.unila.ac.id](mailto:sepriyadi.adhan@fh.unila.ac.id)<sup>4</sup>, [harsa.ramadhan@fh.unila.ac.id](mailto:harsa.ramadhan@fh.unila.ac.id)<sup>5</sup>

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 14 Mei 2026

### ABSTRACT

*This study analyzes the Supreme Court Circular Letter Number 3 of 2018 on the position of the postulates of Unlawful Acts in the Termination of Employment (PHK) lawsuit at the Industrial Relations Court. Prior to the issuance of Supreme Court Circular Letter Number 3 of 2018, there was a jurisprudence dualism that caused legal uncertainty, where Industrial Relations Court often declared itself not authorized to adjudicate Unlawful Acts's claims because it was considered the absolute competence of the District Court. The method used is normative juridical with a legislative approach and a case approach. The results of the study show that Supreme Court Circular Letter Number 3 of 2018 brings a significant transformation by affirming Industrial Relations Court's authority to examine and decide Unlawful Acts lawsuits as long as the act arises from the employment relationship. The implementation of Supreme Court Circular Letter Number 3 of 2018 has a positive impact in the form of judicial efficiency through dispute resolution in one forum, prevention of conflicting decisions, and increased protection of workers' constitutional rights to comprehensive compensation. However, its application in various Industrial Relations Court is still not uniform and raises debates about the limits of Industrial Relations Court's authority and Supreme Court Circular Letter Number 3 of 2018's position in the hierarchy of national legal norms.*

**Keywords:** Supreme Court Circular Letter Number 3 of 2018, Unlawful Acts, Termination of Employment, Industrial Relations Court, Absolute Competence.

### ABSTRAK

*Penelitian ini menganalisis Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2018 terhadap kedudukan dalil Perbuatan Melawan Hukum (PMH) dalam gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Sebelum terbitnya SEMA tersebut, terdapat dualisme yurisprudensi yang menyebabkan ketidakpastian hukum, di mana PHI seringkali menyatakan diri tidak berwenang mengadili tuntutan PMH karena dianggap merupakan kompetensi absolut Pengadilan Negeri. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SEMA No. 3 Tahun 2018 membawa transformasi signifikan dengan menegaskan kewenangan PHI untuk memeriksa dan memutus gugatan PMH sepanjang perbuatan tersebut timbul dari hubungan kerja. SEMA ini memberikan dampak positif berupa efisiensi peradilan melalui penyelesaian sengketa dalam satu forum, pencegahan putusan yang saling bertentangan, serta peningkatan perlindungan hak konstitusional pekerja atas ganti rugi yang komprehensif. Meskipun demikian, penerapannya*

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

6117

di berbagai PHI masih belum seragam dan menimbulkan perdebatan mengenai batas kewenangan PHI serta kedudukan SEMA dalam hierarki norma hukum nasional.

**Kata Kunci:** SEMA No. 3 Tahun 2018, Perbuatan Melawan Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja, Pengadilan Hubungan Industrial, Kompetensi Absolut.

## PENDAHULUAN

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh merupakan hubungan hukum yang bersifat subordinatif, di mana posisi pekerja secara struktural berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha sebagai pemberi kerja (Abdul Khakim, 2014). Ketidakseimbangan posisi tersebut mendorong negara untuk hadir melalui berbagai instrumen hukum ketenagakerjaan guna memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja, terutama dalam situasi-situasi kritis yang dapat berujung pada berakhirnya hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha (Lalu Husni, 2020). Salah satu momen paling krusial dalam hubungan ketenagakerjaan adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang tidak jarang menimbulkan perselisihan berkepanjangan antara para pihak yang pada akhirnya bermuara pada lembaga penyelesaian sengketa, yakni Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

PHI dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) sebagai pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum. Keberadaan PHI merupakan jawaban atas kebutuhan akan forum penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang lebih cepat, murah, dan berkeadilan dibandingkan sistem penyelesaian sengketa sebelumnya yang dianggap tidak efektif dan memihak kepentingan tertentu (Imam Soepomo, 2003). Meskipun demikian, dalam perkembangan praktik hukum ketenagakerjaan, PHI tidak sekadar menangani perselisihan yang bersifat teknis berdasarkan regulasi ketenagakerjaan saja, melainkan juga dihadapkan pada tuntutan-tuntutan yang memiliki akar hukum perdata umum, salah satunya adalah tuntutan berdasarkan Perbuatan Melawan Hukum (PMH) atau *onrechtmatige daad*.

PMH dalam hukum perdata Indonesia diatur dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang menyatakan bahwa "tiap perbuatan yang melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut." Dalam konteks ketenagakerjaan, tuntutan PMH sering kali dimunculkan oleh pihak pekerja ketika tindakan PHK yang dilakukan oleh pengusaha dinilai tidak hanya melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan, tetapi juga menimbulkan kerugian immaterial yang tidak dapat sepenuhnya dijangkau oleh mekanisme kompensasi yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (Asri Wijayanti, 2021). Konsep PMH sendiri telah mengalami perkembangan yang signifikan sejak putusan Hoge Raad Belanda tahun 1919 dalam perkara *Lindenbaum vs. Cohen*, di mana pengertian melawan hukum diperluas tidak hanya sebatas pelanggaran terhadap undang-undang, tetapi juga mencakup pelanggaran terhadap hak orang lain, kesusilaan, dan kepatutan dalam pergaulan masyarakat (Rosa Agustina, 2003).

---

Tuntutan PMH dalam gugatan PHK kemudian menjadi sebuah isu hukum yang kompleks karena menyentuh batas kewenangan yuridiksi PHI. PHI sebagai pengadilan khusus memiliki kompetensi absolut yang terbatas pada empat jenis perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 2 UU PPHI, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antarserikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Lalu yang menjadi permasalahan adalah apakah tuntutan PMH yang diajukan dalam rangkaian gugatan PHK masuk dalam kompetensi absolut PHI, atautkah hal tersebut merupakan ranah kewenangan pengadilan umum (negeri).

Kompleksitas persoalan ini semakin menguat ketika Mahkamah Agung Republik Indonesia mengeluarkan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan. SEMA tersebut, khususnya dalam rumusan Kamar Perdata, memberikan pedoman bahwa tuntutan PMH yang diajukan bersamaan dengan gugatan PHK di PHI adalah termasuk dalam kewenangan PHI untuk diperiksa dan diputus. Pedoman ini pada satu sisi memberikan kepastian hukum, namun pada sisi lain memunculkan perdebatan akademis dan praktis yang tidak sedikit (Sefriani, 2020).

Sebelum terbitnya SEMA 3 Tahun 2018, putusan-putusan pengadilan terkait kompetensi PHI dalam menangani tuntutan PMH sangat beragam dan tidak konsisten. Sebagian majelis hakim berpendapat bahwa PHI tidak berwenang memeriksa tuntutan PMH karena hal tersebut merupakan kewenangan pengadilan umum berdasarkan hukum perdata, sementara sebagian majelis hakim lainnya mengambil pendekatan yang lebih luas dengan menyatakan bahwa PHI berwenang memeriksa tuntutan PMH sepanjang tuntutan tersebut berkaitan erat dengan sengketa PHK. Inkonsistensi putusan yang demikian tidak hanya menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pencari keadilan, tetapi juga mencerminkan belum adanya kesatuan pandang di kalangan penegak hukum mengenai batas-batas kewenangan PHI.

Terbitnya SEMA 3 Tahun 2018 oleh Mahkamah Agung merupakan salah satu upaya untuk mengakhiri perdebatan tersebut. Namun demikian, SEMA sebagai instrumen kebijakan yudisial (*judicial policy*) tidaklah memiliki kekuatan hukum yang setara dengan undang-undang (Jimly Asshiddiqie, 2014). SEMA merupakan produk internal Mahkamah Agung yang bersifat mengikat bagi pengadilan di bawahnya namun tidak memiliki daya ikat terhadap masyarakat umum layaknya norma peraturan perundang-undangan (Bagir Manan, 2004). Oleh karena itu, kedudukan SEMA 3 Tahun 2018 dalam konteks sistem hukum nasional perlu dikaji lebih dalam, terutama berkenaan dengan sejauh mana pedoman yang termuat di dalamnya dapat dijadikan landasan hukum yang sah dan memadai untuk memperluas kewenangan PHI di luar yang secara tegas ditentukan oleh undang-undang.

Secara teoritis, perluasan kewenangan PHI untuk memeriksa tuntutan PMH dalam perkara PHK dapat dibenarkan melalui doktrin *connexiteit* atau koneksitas, yakni prinsip bahwa tuntutan yang memiliki hubungan erat dengan pokok sengketa

yang menjadi kewenangan suatu pengadilan dapat diperiksa secara bersamaan oleh pengadilan yang sama (Sudikno Mertokusumo, 2018). Prinsip ini dikenal dalam hukum acara perdata Indonesia dan bertujuan untuk menghindari pemisahan pemeriksaan perkara yang secara substansial berkaitan erat satu sama lain, yang dapat mengakibatkan pemborosan waktu, biaya, dan potensi putusan yang saling bertentangan (Retnowulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, 2009). Akan tetapi, penerapan doktrin koneksitas dalam konteks pengadilan khusus seperti PHI harus dilakukan dengan sangat hati-hati mengingat kompetensi absolut pengadilan khusus bersifat *limitatif* dan tidak dapat diperluas semata-mata berdasarkan pertimbangan efisiensi.

Selain itu, ketentuan Pasal 57 UU PPHI menyatakan bahwa hukum acara yang berlaku pada PHI adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini, membuka ruang bagi PHI untuk mengadopsi prinsip-prinsip hukum acara perdata termasuk pengujian tuntutan PMH. Di sisi lain, pengaturan jenis-jenis perselisihan dalam Pasal 2 UU PPHI yang bersifat enumeratif memberikan batasan yang jelas dan tidak memasukkan PMH sebagai salah satu jenis perselisihan yang menjadi kewenangan PHI (Hardijan Rusli, 2011).

Apabila dilihat dari perspektif hukum, munculnya tuntutan PMH dalam gugatan PHK mencerminkan kebutuhan riil para pencari keadilan, khususnya pekerja yang merasa bahwa kompensasi yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan tidak mencukupi untuk menutup seluruh kerugian yang mereka derita akibat PHK yang sewenang-wenang (Aloysius Uwiyono, dkk., 2014). Ketentuan kompensasi PHK dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, hanya mencakup uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Ganti rugi atas kerugian immaterial, penderitaan psikis, atau kerusakan reputasi profesional seorang pekerja yang dipecat secara tidak sah, tidak terakomodasi dalam skema kompensasi tersebut (Herawati Milani, 2022).

Lebih lanjut, dalam praktik peradilan pasca SEMA 3 Tahun 2018, terdapat perkembangan yang menarik di mana beberapa putusan PHI dan Mahkamah Agung telah membenarkan pemeriksaan tuntutan PMH dalam perkara PHK dengan mengacu pada pedoman SEMA tersebut. Namun demikian, implementasi SEMA 3 Tahun 2018 di berbagai PHI di seluruh Indonesia tidak seragam. Terdapat perbedaan interpretasi di antara majelis hakim mengenai syarat-syarat yang harus dipenuhi agar tuntutan PMH dapat diterima dalam gugatan PHK, serta mengenai batas-batas ganti kerugian yang dapat ditetapkan dalam konteks demikian (Andari Yurikosari, 2022). Dilihat dari sudut pandang perlindungan hak asasi manusia, khususnya hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlindungan pekerja dari PHK yang sewenang-wenang dan pemberian ganti rugi yang memadai atas kerugian yang timbul merupakan kewajiban konstitusional negara. Oleh karena itu, interpretasi yang mempersempit kewenangan PHI dengan menolak tuntutan

---

PMH dalam gugatan PHK dapat diargumentasikan sebagai pengabaian terhadap amanat konstitusional perlindungan pekerja (Siti Hajati Hoesin, 2021).

Di sisi lain, dari perspektif kepastian hukum dan perlindungan kepentingan pengusaha, perluasan kewenangan PHI melalui instrumen SEMA yang tidak setara dengan undang-undang dapat dianggap sebagai preseden yang mengkhawatirkan. Jika kewenangan pengadilan khusus dapat diperluas tanpa melalui revisi undang-undang, maka kepastian hukum mengenai batas kewenangan pengadilan yang merupakan hak konstitusional setiap warga negara menjadi terancam (Shinta Agustina, 2022). Prinsip kepastian hukum (*rechtzekerheid*) sebagaimana dikemukakan oleh Gustav Radbruch mensyaratkan bahwa hukum harus jelas, tidak menimbulkan multitafsir, dan dapat diprediksi penerapannya, sehingga setiap orang dapat mengetahui dengan pasti hak dan kewajibannya serta konsekuensi hukum dari tindakannya (Achmad Ali, 2015).

Berdasarkan uraian di atas, terlihat jelas bahwa persoalan implementasi SEMA 3 Tahun 2018 terhadap kedudukan tuntutan PMH dalam gugatan PHK pada PHI merupakan persoalan hukum yang multidimensional. Persoalan ini menyentuh aspek hukum acara (kompetensi absolut pengadilan), hukum materiil (dasar-dasar pertanggungjawaban hukum), teori hukum (hierarki norma dan kedudukan SEMA), serta aspek sosiologis (pemenuhan rasa keadilan bagi para pencari keadilan). Kajian yang komprehensif dan mendalam terhadap persoalan ini sangat diperlukan tidak hanya untuk menambah ilmu hukum ketenagakerjaan Indonesia, tetapi juga untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi para praktisi hukum, hakim, pembentuk kebijakan, dan para pemangku kepentingan lainnya dalam mengembangkan sistem hukum ketenagakerjaan yang lebih koheren, adil, dan berkepastian (Peter Mahmud Marzuki, 2021).

Penelitian ini mengambil fokus pada persoalan utama mengenai analisis yuridis SEMA 3 Tahun 2018 dalam praktik peradilan PHI terkait penerimaan tuntutan PMH dalam gugatan PHK.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dan terdapat dua pendekatan yang digunakan, yaitu peraturan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Penelitian ini mengevaluasi secara yuridis menggunakan teori-teori yang terkait dengan masalah hukum yang akan dipecahkan dan diambil kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Gugatan PHK dalam praktik peradilan hubungan industrial, tidak jarang ditemukan gugatan yang hanya menuntut hak-hak normatif pekerja akibat PHK tetapi juga juga menyertakan tuntutan ganti rugi atas PMH yang dilakukan oleh pengusaha dalam konteks proses PHK tersebut. Kumulasi tuntutan ini dikenal sebagai kumulasi objektif yang menimbulkan kompleksitas tersendiri dalam hukum acara dan kompetensi absolut pengadilan.

---

Kumulasi objektif gugatan adalah penggabungan beberapa tuntutan hukum dalam satu surat gugatan yang diajukan kepada pengadilan yang sama. Syarat-syarat kumulasi objektif umumnya meliputi:

a. Adanya hubungan erat

Tuntutan-tuntutan tersebut harus memiliki hubungan kausalitas atau setidaknya saling berkaitan erat, sehingga penyelesaiannya dalam satu perkara lebih efisien.

b. Kompetensi absolut yang sama

Secara sederhana, semua tuntutan yang digabungkan harus berada dalam kompetensi absolut pengadilan yang sama.

c. Kompetensi relatif yang sama

Pengadilan yang menerima gugatan harus memiliki kompetensi relatif untuk semua tuntutan.

d. Prosedur pemeriksaan yang sama

Tuntutan-tuntutan tersebut harus dapat diperiksa melalui prosedur yang sama.

Berkenaan dengan syarat kedua yaitu kompetensi absolut yang sama, PHI seringkali menyatakan tidak berwenang mengadili tuntutan PMH karena Pasal 56 UU PPHI secara limitatif hanya menyebutkan empat jenis perselisihan hubungan industrial. Tuntutan PMH yang bersumber dari Pasal 1365 KUH Perdata dianggap sebagai ranah kompetensi absolut PN. Hal ini menyebabkan gugatan PHK yang mengandung tuntutan PMH seringkali diputus *niet ontoankelijk verklaard* (tidak dapat diterima) untuk bagian PMH-nya, memaksa pekerja untuk mengajukan gugatan terpisah ke PN, yang berujung pada inefisiensi dan ketidakpastian hukum.

Namun, Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan telah membawa perubahan signifikan. SEMA ini secara tegas menyatakan bahwa PHI dapat memeriksa dan memutus gugatan PMH yang diajukan di PHI, sepanjang PMH tersebut timbul dari hubungan kerja. Penegasan ini merupakan pembaharuan yurisprudensi yang memberikan landasan hukum bagi PHI untuk mengadili tuntutan PMH yang terkait erat dengan sengketa hubungan industrial termasuk dalam gugatan PHK.

Berkaitan dengan hal tersebut, salah satu contoh putusan yang menerima tuntutan PMH dalam gugatan PHK yaitu Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb. Dalam putusan tersebut sengketa bermula dari hubungan kerja antara para Penggugat, yakni Putra Mahtama dan Angga Saputra, dengan PT. Jasa Swadaya Utama yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Perselisihan muncul ketika para Penggugat dituduh melakukan pelanggaran berat berupa dugaan penyipuan, yang kemudian berujung pada adanya tekanan dari pihak perusahaan agar Para Penggugat menandatangani surat pengunduran diri sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir. Kondisi tersebut mendorong para Penggugat mengajukan gugatan ke PHI dengan dalil bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat tidak hanya bertentangan dengan ketentuan ketenagakerjaan, tetapi juga merupakan bentuk dari PMH karena

---

dilakukan secara sepihak tanpa melalui prosedur yang sah menurut peraturan perundang-undangan.

Para Penggugat dalam posita gugatannya mendalilkan bahwa PHK tersebut telah merugikan hak-hak normatif mereka sebagai pekerja, khususnya karena dilakukan sebelum berakhirnya masa berlaku perjanjian kerja waktu tertentu. Atas dasar itu, para Penggugat menuntut pembayaran ganti rugi berupa sisa upah sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta secara tegas meminta Majelis Hakim untuk menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum.

Dalam pertimbangannya, Majelis Hakim terlebih dahulu menilai keabsahan surat pengunduran diri yang dijadikan dasar oleh pihak Tergugat. Majelis berpendapat bahwa surat tersebut tidak dapat dianggap sah sebagai bentuk pengunduran diri yang lahir dari kehendak bebas para pekerja, karena terbukti dibuat dalam situasi tekanan dan bukan atas kemauan sendiri. Kemudian terhadap tuntutan mengenai PMH, Majelis Hakim tidak menolak dalil PMH secara keseluruhan, melainkan membatasi ruang lingkup penerimaannya sepanjang berkaitan langsung dengan proses PHK dan pemenuhan hak-hak normatif Para Penggugat. Dengan kata lain, Majelis memandang bahwa unsur PMH dapat diperiksa dan diputus oleh PHI sejauh konstruksi hukumnya masih melekat secara langsung pada sengketa hubungan industrial, khususnya terkait legalitas prosedur PHK dan akibat hukumnya terhadap hak pekerja.

Pendekatan tersebut kemudian tercermin secara eksplisit dalam amar putusan, di mana Majelis Hakim menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan PMH sebatas pada proses PHK dan hak-hak para Penggugat. Amar demikian menunjukkan adanya pembatasan yuridis yang dilakukan oleh hakim, yaitu menerima dalil PMH bukan sebagai gugatan perdata umum yang berdiri sendiri, melainkan sebagai instrumen penilaian terhadap ada atau tidaknya pelanggaran prosedural dalam pelaksanaan PHK.

Putusan ini menjadi penting karena menunjukkan bahwa dalam praktik peradilan terdapat kecenderungan untuk mengakomodasi tuntutan PMH secara terbatas apabila substansinya masih berada dalam lingkup perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian, parameter yang digunakan bukan terletak pada label "perbuatan melawan hukum" semata, melainkan pada sejauh mana dalil tersebut memiliki keterkaitan langsung dengan objek sengketa hubungan kerja yang menjadi kewenangan PHI.

Dengan adanya SEMA ini, MA berupaya mengatasi problematika dualisme yuridiksi dengan memiliki landasan yuridis untuk mengadili tuntutan PMH yang secara kausalitas berkaitan erat dengan sengketa PHK dan memberikan kepastian hukum serta akses keadilan yang lebih efisien bagi para pihak. Penggabungan tuntutan PMH dalam gugatan PHK di PHI, terutama pasca-terbitnya SEMA Nomor 3 Tahun 2018, telah membawa implikasi yuridis yang mendalam dan signifikan terhadap berbagai aspek dalam sistem peradilan ketenagakerjaan di Indonesia. Implikasi ini tidak hanya menyentuh ranah teknis hukum acara, tetapi juga substansi

---

keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak-hak fundamental para pihak, khususnya pekerja.

Diterbitkannya SEMA No 3 Tahun 2018 memiliki peran dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas dan solusi atas problematika pencampuran gugatan di PHI yaitu seperti berikut:

a. Penyelesaian sengketa dalam satu atap

Seluruh aspek sengketa, baik yang berkaitan dengan keabsahan PHK, hak-hak normatif, maupun ganti rugi akibat PMH dapat diselesaikan secara komprehensif oleh PHI. Dengan demikian, hal tersebut menghilangkan kebutuhan untuk mengajukan gugatan terpisah.

b. Pemangkasan waktu dan biaya

Dengan satu proses peradilan, waktu penyelesaian sengketa menjadi lebih singkat dan biaya perkara dapat ditekan secara signifikan. Hal ini sejalan dengan asas peradilan yang cepat, sederhana, dan biaya ringan, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem peradilan ketenagakerjaan.

c. Mencegah putusan saling bertentangan

Dikarenakan seluruh aspek sengketa diperiksa oleh satu majelis hakim di PHI, potensi terjadinya putusan yang saling bertentangan dapat diminimalisir. Putusan yang dihasilkan akan lebih koheren dan komprehensif.

Selain itu SEMA No 3 Tahun 2018 membawa dampak terhadap kepastian hukum dan perlindungan hak konstitusional serta akses keadilan pekerja. SEMA ini berfungsi sebagai pedoman bagi hakim di seluruh Indonesia, yang secara eksplisit menyatakan bahwa PHI berwenang memeriksa dan memutus gugatan PMH sepanjang perbuatan tersebut “timbul dari hubungan kerja” penegasan ini memberikan arah yang jelas dan seragam bagi hakim PHI, sehingga diharapkan dapat mengurangi disparitas putusan dan meningkatkan prediktabilitas hukum. SEMA ini juga dapat meningkatkan kepastian hukum melalui standarisasi penafsiran, prediktabilitas hasil perkara dan penguatan asas *Lex Specialis*.

Penggabungan tuntutan PMH dalam gugatan PHK di PHI, yang difasilitasi oleh SEMA No. 3 Tahun 2018, memiliki dampak signifikan terhadap perlindungan hak konstitusional dan akses keadilan bagi pekerja, contohnya seperti pemenuhan hak ganti rugi komprehensif. Efektivitas penegakan hukum juga termasuk dalam peningkatan perlindungan hak-hak pekerja. Kemampuan PHI untuk mengadili PMH yang timbul dari hubungan kerja juga meningkatkan efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan. Pengusaha yang melakukan tindakan PMH dalam proses PHK akan menghadapi konsekuensi hukum yang lebih pasti dan terintegrasi, sehingga diharapkan dapat menimbulkan efek jera dan mencegah praktik-praktik serupa di masa mendatang. Ini mendorong terciptanya hubungan industrial yang lebih berkeadilan dan menghormati hak-hak pekerja.

## SIMPULAN

Kedudukan tuntutan PMH dalam gugatan PHK menurut hukum positif Indonesia telah mengalami transformasi signifikan ke arah yang lebih progresif. Sebelum tahun 2018, terdapat dualisme yurisprudensi di mana banyak gugatan

PHK yang disertai dalil PMH dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*) karena dianggap mencampuradukkan kompetensi absolut PHI dengan Pengadilan Negeri (PN). Namun, setelah diterbitkannya SEMA No. 3 Tahun 2018, PHI memiliki kewenangan untuk mengadili tuntutan PMH asalkan perbuatan tersebut merupakan bagian tak terpisahkan dari proses perselisihan hubungan industrial yang sedang diperiksa.

Batasan ini berfungsi sebagai filter yuridis agar PHI tidak melampaui kewenangannya (*ultra vires*) ke ranah perdata umum murni yang tidak relevan dengan ketenagakerjaan. SEMA No 3 Tahun 2018 tersebut juga membawa dampak positif terhadap efisiensi peradilan dan perlindungan hak konstitusional pekerja. Penggabungan ini secara langsung mewujudkan asas peradilan yang cepat, sederhana, dan biaya ringan karena pekerja tidak perlu lagi mengajukan dua gugatan terpisah di dua pengadilan yang berbeda (PHI dan PN) untuk satu peristiwa hukum yang sama.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Andari Yurikosari. (2022). Analisis Implementasi SEMA 3 Tahun 2018 dalam Perkara PHI. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 19(3), 321-338.
- Herawati Milani. (2022). Ganti Rugi Immaterial dalam Sengketa PHK. *Jurnal Hukum dan Peradilan*, 11(1),
- Sefriani. (2020). Kedudukan dan Kekuatan Mengikat SEMA dalam Sistem Hukum Indonesia. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 27(2),
- Shinta Agustina. (2022). Kepastian Hukum dan Perluasan Kewenangan Pengadilan Khusus. *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, 9(1), 78-99.
- Siti Hajati Hoesin. (2021). Dimensi HAM Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Konstitusi*, 18(4),
- Togas Napitupulu. (2020). Penggabungan Tuntutan PMH dengan Gugatan PHK. *Jurnal Yudisial*, 15(2),
- Undang-Undang Dasar 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja
- Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 tentang Kompilasi Rumusan Kamar Rapat Pleno
- Agustina, Rosa. (2003). *Perbuatan Melawan Hukum*. Jakarta: Pasca Sarjana FH UI.
- Ali, Achmad. (2015). *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Asshiddiqie, Jimly. (2014). *Perihal Undang-Undang*. Cetakan ke-3. Jakarta: Rajawali Press.
- Asikin, Zainal. (2019). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Harahap, M. Yahya. (2017). *Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Sinar Grafika.

Marzuki, Peter Mahmud. (2021). *Penelitian Hukum*. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Merokusumo, Sudikno. (2018). *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta: Liberty.

Rusli, Hardijan. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Edisi Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.

Uwiyono, Aloysius, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono, dan Melania Kiswandari. (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Soepomo, Iman. (2003). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.