

**TANGGUNG JAWAB HUKUM PT. MAESA
NUGRAHA TERHADAP HAK
KOMPENSASI PEKERJA DALAM
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (Studi
Kasus: Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-
PHI/2023/PN Mnd)¹**

Oleh :

Sofia Hana Kondo²
Grace H. Tampongangoy³
Sarah D. L. Roeroe⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan hukum terhadap hak kompensasi pekerja dalam pemutusan hubungan kerja dan untuk mengetahui tanggung jawab hukum PT. Maesa Nugraha terhadap hak kompensasi pekerja dalam pemutusan hubungan kerja. Dengan menggunakan metode penelitian normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1. Hak kompensasi bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja telah mendapat tempat yang cukup kuat dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Berbagai aturan telah diterbitkan secara bertahap, mulai dari UU Nomor 13 Tahun 2003, kemudian diperkuat melalui UU Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023, hingga diturunkan ke dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 yang memuat ketentuan khusus mengenai besaran uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. 2. Perkara antara Tenges Refto Sagai dengan PT. Maesa Nugraha yang diputus melalui Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mnd membuktikan bahwa tanggung jawab hukum sebuah perusahaan tidak gugur hanya karena hubungan kerja telah berakhir, terlebih lagi ketika berakhirnya hubungan kerja tersebut terjadi dalam konteks pensiun atas inisiatif pekerja sendiri. PT. Maesa Nugraha terbukti melanggar kewajiban hukum yang bersifat imperatif dengan tidak membayarkan kompensasi PHK kepada Penggugat sejak tahun 2020 hingga perkara ini diputus pada tahun 2024. Tanggung jawab tersebut bukan semata lahir dari perjanjian kerja, melainkan bersumber langsung dari norma hukum publik ketenagakerjaan yang tidak dapat dikesampingkan oleh kesepakatan para pihak maupun oleh alasan apapun dari pengusaha.

Kata Kunci : *kompensasi, tenaga kerja, PHK*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara hukum yang menempatkan keadilan sosial dan kesejahteraan seluruh rakyat sebagai landasan utama penyelenggaraan negara, sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.⁵ Dalam kerangka cita-cita tersebut, bidang ketenagakerjaan memegang peran penting karena menyangkut hak hidup jutaan warga negara yang menggantungkan keberlangsungan hidupnya pada hubungan kerja dengan suatu perusahaan atau pengusaha. Tenaga kerja bukan sekadar faktor produksi dalam kalkulasi ekonomi, melainkan subjek hukum yang memiliki hak-hak mendasar yang wajib dihormati dan dilindungi oleh negara. Kehadiran negara dalam bidang ketenagakerjaan diwujudkan melalui instrumen hukum yang mengatur hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja. Dalam konteks ini, pengaturan hukum bagi tenaga kerja, termasuk hak-hak yang muncul akibat berakhirnya hubungan kerja, menjadi salah satu isu paling krusial yang terus-menerus mendapat perhatian dari para akademisi, praktisi hukum, maupun pembuat kebijakan di Indonesia.⁶

Hubungan kerja pada hakikatnya merupakan hubungan yang secara struktural bersifat timpang, di mana posisi pengusaha sebagai pemberi kerja pada dasarnya memiliki *Bargaining Power* yang jauh lebih besar dibandingkan pekerja. Ketimpangan inilah yang mendorong negara hadir melalui instrumen hukum untuk memberikan perlindungan kepada pihak yang lebih lemah, dan tanpa campur tangan negara, praktik-praktik yang merugikan pekerja cenderung akan terus berulang tanpa koreksi yang memadai.⁷ Dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.⁸ Dalam hal ini juga telah diatur dalam Pasal 40 ayat (1), jika terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 220711010120

³ Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945

⁶ Devi Rahayu, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan: Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law*, Jatim: Setara Press, 2021.

⁷ Nuryansyah Irwan, *Eksplorasi Tenaga Kerja* Yogyakarta: CV. Azka Pustaka, 2024, hlm. 88

⁸ Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 35 Tahun 2021.

penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.⁹

Kompensasi adalah hak mutlak karyawan yang wajib diberikan oleh organisasi atau perusahaan baik dalam bentuk finansial berupa pesangon, penghargaan masa kerja (PMK), dan uang penggantian hak (UPH), maupun non-finansial pengakuan, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung, sesuai dengan kinerja juga pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan untuk menunjang keberhasilan organisasi atau perusahaan. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata yang merupakan syarat sahnya perjanjian secara umum.¹⁰

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan peristiwa hukum yang paling berdampak dalam kehidupan seorang pekerja.¹¹ Ketika PHK terjadi, pekerja tidak hanya kehilangan sumber penghasilan utamanya, tetapi juga berpotensi mengalami guncangan sosial dan psikologis yang signifikan. Kompensasi yang diberikan kepada pekerja yang mendapat PHK berfungsi sebagai penghasilan yang memberikan waktu transisi yang layak bagi pekerja untuk menyesuaikan diri dengan kondisi baru pasca berakhirnya hubungan kerjanya. Oleh karena itu, negara melalui serangkaian peraturan perundang-undangan mewajibkan pengusaha untuk membayarkan hak-hak kompensasi kepada pekerja yang mengalami PHK, sebagai bentuk tanggung jawab sosial dan yuridis yang harus dilakukan.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja secara eksplisit mengatur bahwa dalam setiap peristiwa PHK, pengusaha wajib membayarkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang menjadi hak pekerja, termasuk dalam situasi di mana pekerja memasuki

usia pensiun.¹² Tidak adanya perjanjian kerja tertulis dalam hubungan industrial tidak serta merta meniadakan hak-hak normatif pekerja, karena keberadaan hubungan kerja dapat dibuktikan melalui terpenuhinya tiga unsur esensial, yaitu adanya pekerjaan, adanya upah, dan adanya unsur perintah dari pemberi kerja.¹³ Pemahaman ini menjadi sangat relevan mengingat masih banyak perusahaan di Indonesia, terutama yang berskala kecil dan menengah, yang tidak menjalankan kewajiban administratif ketenagakerjaan secara tertib.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang memuat beberapa pengaturan mengenai hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha dan memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja sebagai suatu upaya mewujudkan kesejahteraan rakyat Negara Kesatuan Republik Indonesia, akan tetapi dalam pelaksanaannya terdapat banyak permasalahan mengenai ketenagakerjaan yang dihadapi pekerja. Adanya perbedaan kepentingan antara pengusaha dan pekerja yang mana haknya seperti kompensasi dalam pemutusan hubungan kerja menjadi rumit untuk diberikan. Salah satunya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Salah satu contohnya adalah dalam Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mnd, terdapat perselisihan hubungan industrial yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) antara PT. Maesa Nugraha yang bergerak di bidang pengaspalan yang beralamat di Jl. Garuda No. 49, Mahakeret Barat, Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara, dan pekerjanya. Penggugat Tenges R. Sagai sebagai supir PT Maesa Nugraha mendalilkan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan secara sepihak dan tidak disertai pemenuhan hak kompensasi pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya terkait pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UMK), dan uang penggantian hak (UPH).¹⁴

⁹ Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 35 Tahun 2021

¹⁰ Rahayu Devi, Munir Mishbahul, dan Azizah, *Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law*, Jatim: Setara Press, 2021, hlm. 70

¹¹ Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹² Pasal 40 ayat (1) jo, Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

¹³ Nabilah Khoirunnisa, dkk. "Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Dalam Kontrak Kerja di Lingkungan Perusahaan: Analisis Perspektif Ketenagakerjaan," *Indonesia Journal of Law and Justice*, Vol. 1, No. 4, Juni 2024, hlm 2

¹⁴ <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/zaeefdef34d4b52c9be5303835303332.html> diakses tanggal 18 Maret 2026, pukul 18.27 WITA

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum terhadap hak kompensasi pekerja dalam pemutusan hubungan kerja?
2. Bagaimana tanggung jawab hukum PT. Maesa Nugraha terhadap hak kompensasi pekerja dalam pemutusan hubungan kerja?

C. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan metode penelitian yuridis-normatif.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum Terhadap Hak Kompensasi Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Pekerjaan dalam perspektif hukum modern tidak lagi dipahami semata sebagai aktivitas ekonomi individual, melainkan sebagai bagian integral dari sistem sosial yang berfungsi menjaga stabilitas dan kesejahteraan masyarakat. Hubungan kerja yang terbentuk antara pekerja dan pengusaha mencerminkan suatu relasi hukum yang kompleks, karena di dalamnya terkandung dimensi privat sekaligus publik.¹⁵ Dimensi privat tercermin dalam adanya perjanjian kerja sebagai dasar hubungan hukum, sedangkan dimensi publik muncul melalui intervensi negara dalam mengatur dan mengawasi hubungan tersebut guna menjamin perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang secara struktural berada pada posisi yang lebih lemah.¹⁶

Negara memiliki tanggung jawab aktif untuk memastikan bahwa setiap warga negara memperoleh perlindungan yang memadai dalam bidang ketenagakerjaan.¹⁷ Hal ini sejalan dengan amanat konstitusi yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai perangkat normatif yang mengatur hubungan kerja, tetapi juga sebagai instrumen kebijakan sosial (*social policy*) yang bertujuan untuk menciptakan keadilan distributif dalam masyarakat.

Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai dua ranah hukum, yakni hukum yang bersifat publik dan privat. Dalam hal ini, pada

ranah publik hukum Ketenagakerjaan bersifat protektif, daya paksa, dan memiliki sanksi. Sedangkan pada ranah privat, ada hubungan hukum yang bersifat kontraktual dalam rangka melakukan kegiatan produksi yang saling menghormati mengenai hak, kewajiban serta tanggung jawab masing-masing berdasarkan keseimbangan kepentingan. Sebagaimana Indonesia adalah negara hukum, dan satu ciri negara hukum adanya pengakuan terhadap hak asasi manusia (HAM). Sebagai negara hukum yang berdasarkan Pancasila sejatinya dapat mewujudkan kesejahteraan umum dan tata tertib yang mengandung konsekuensi juridis bahwa setiap masyarakat dan pejabat negara dalam tindakannya harus sejalan atau berdasarkan hukum.

Hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 didefinisikan sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹⁸ Definisi ini mengandung tiga unsur esensial yang harus terpenuhi secara kumulatif, yakni adanya pekerjaan yang dilakukan, adanya upah yang dibayarkan, dan adanya unsur perintah dari pengusaha kepada pekerja. Ketiga unsur ini yang kemudian membedakan hubungan kerja dari bentuk-bentuk hubungan hukum lainnya seperti perjanjian pemborongan atau perjanjian untuk melakukan jasa tertentu. Hubungan kerja dalam praktiknya dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis utama berdasarkan jangka waktunya, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu, sementara PKWTT adalah perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya dan bersifat tetap.

Perbedaan jenis perjanjian kerja ini memiliki implikasi hukum yang berbeda, termasuk dalam hal hak kompensasi yang diperoleh pekerja ketika terjadi PHK. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sendiri merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. PHK adalah peristiwa hukum yang membawa konsekuensi beralihnya status seseorang dari pekerja aktif menjadi mantan pekerja, dengan segala hak dan kewajiban yang menyertainya. PHK dapat terjadi atas kehendak

¹⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2016, hlm. 12.

¹⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hlm. 45.

¹⁷ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, Jakarta, Konstitusi Press, 2005, hlm. 142.

¹⁸ Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pengusaha, kehendak pekerja, kesepakatan kedua belah pihak, atau demi hukum karena keadaan tertentu seperti berakhirnya perjanjian kerja, pekerja meninggal dunia, atau pekerja memasuki usia pensiun.¹⁹

Hak kompensasi pekerja dalam PHK memiliki landasan filosofis yang kuat dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Secara filosofis, pemberian kompensasi kepada pekerja yang di-PHK didasarkan pada beberapa prinsip dasar yang saling berkaitan.

1. Prinsip keadilan distributif yang menghendaki adanya pembagian yang proporsional antara kontribusi yang telah diberikan oleh pekerja selama masa kerjanya dengan imbalan yang diterimanya. Dalam hal ini, uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dapat dipahami sebagai bentuk penghargaan atas dedikasi dan kontribusi pekerja selama bertahun-tahun mengabdikan pada perusahaan.
2. Prinsip perlindungan sosial yang menjadi salah satu tujuan utama hukum ketenagakerjaan. Negara berkewajiban untuk memastikan bahwa setiap warga negara memperoleh perlindungan yang memadai dalam menghadapi risiko-risiko sosial, termasuk risiko kehilangan pekerjaan. Kompensasi PHK berfungsi sebagai jaring pengaman sosial yang memberikan pekerja waktu dan sumber daya yang cukup untuk mencari pekerjaan baru atau menyesuaikan diri dengan kondisi pasca-PHK.
3. Prinsip keseimbangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja. Hukum ketenagakerjaan berupaya menciptakan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dalam menjalankan usahanya secara efisien dengan kepentingan pekerja dalam memperoleh perlindungan dan kepastian hukum. Kewajiban pembayaran kompensasi PHK merupakan salah satu mekanisme untuk menjaga keseimbangan tersebut, sekaligus mencegah pengusaha melakukan PHK secara semena-mena hanya berdasarkan pertimbangan ekonomi semata.

Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya merupakan hukum yang berfungsi sebagai alat untuk mewujudkan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan, dengan menempatkan perlindungan terhadap pekerja sebagai prioritas utama tanpa mengabaikan kepentingan pengusaha dan kepentingan nasional secara keseluruhan.²⁰

Berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, terdapat tiga jenis kompensasi utama yang wajib diberikan kepada pekerja yang mengalami PHK, yaitu:

a. Uang Pesangon

Uang pesangon adalah kompensasi utama yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang di-PHK. Besaran uang pesangon dihitung berdasarkan masa kerja pekerja yang bersangkutan. Menurut Pasal 40 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021, perhitungan uang pesangon adalah sebagai berikut: masa kerja kurang dari 1 tahun mendapat 1 bulan upah; masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun mendapat 2 bulan upah; dan seterusnya hingga masa kerja 8 tahun atau lebih mendapat 9 bulan upah.²¹ Namun demikian, besaran uang pesangon yang sesungguhnya diterima pekerja dapat bervariasi tergantung pada alasan PHK, di mana untuk beberapa jenis PHK besaran pesangon dikalikan dengan faktor pengali tertentu.

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

Uang penghargaan masa kerja merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada pekerja yang telah bekerja selama minimal 3 tahun. Kompensasi ini diberikan sebagai penghargaan atas loyalitas dan dedikasi pekerja kepada perusahaan selama masa kerjanya. Besaran uang penghargaan masa kerja juga dihitung berdasarkan lamanya masa kerja, mulai dari 2 bulan upah untuk masa kerja 3 hingga 6 tahun, hingga 10 bulan upah untuk masa kerja 24 tahun atau lebih.

c. Uang Penggantian Hak

Uang penggantian hak mencakup berbagai hak-hak normatif pekerja yang belum sempat dinikmati sebelum terjadinya PHK, meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat di mana pekerja diterima bekerja, serta hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.²²

Sistem kompensasi PHK yang ditetapkan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia merupakan sistem yang komprehensif dan mempertimbangkan berbagai aspek, mulai dari lamanya masa kerja hingga penyebab terjadinya PHK, sehingga diharapkan dapat memberikan perlindungan yang proporsional kepada setiap

¹⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014, hlm. 170-185

²⁰ Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 8-25

²¹ Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021

²² Eko Wahyudi, dkk. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016, hlm. 95-120

pekerja yang kehilangan pekerjaannya.²³ Salah satu aspek paling penting dalam pengaturan hak kompensasi pekerja adalah bahwa besaran kompensasi yang diterima pekerja tidak bersifat seragam, melainkan sangat bergantung pada alasan atau penyebab terjadinya PHK. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 jo. PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur secara rinci berbagai alasan PHK beserta besaran kompensasi yang menyertainya. Untuk PHK yang terjadi karena perusahaan melakukan efisiensi, pekerja berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan, dan uang penggantian hak. Sementara itu, untuk PHK karena pekerja melakukan pelanggaran berat, pekerja hanya berhak mendapatkan uang penggantian hak tanpa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Adapun untuk PHK karena pekerja memasuki usia pensiun, berdasarkan Pasal 56 PP Nomor 35 Tahun 2021, pekerja berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 1,75 kali ketentuan dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan. Kompleksitas pengaturan ini mencerminkan upaya pembentuk undang-undang untuk menciptakan sistem yang adil dan proporsional, di mana besaran kompensasi yang diterima pekerja disesuaikan dengan konteks dan latar belakang terjadinya PHK. Namun di sisi lain, kompleksitas ini juga berpotensi menimbulkan kebingungan dan ketidakpastian hukum, khususnya bagi pekerja yang kurang memahami peraturan ketenagakerjaan.²⁴

Pengaturan hak kompensasi pekerja dalam PHK di Indonesia telah mengalami evolusi yang panjang dan dinamis. Pemahaman terhadap perkembangan regulasi ini penting untuk memahami kondisi hukum yang berlaku saat ini serta arah kebijakan ketenagakerjaan ke depan. Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia tersebar dalam berbagai peraturan yang terpisah-pisah dan tidak terkoordinasi dengan baik. Kondisi ini menyebabkan ketidakpastian hukum yang merugikan baik pekerja maupun pengusaha. Lahirnya UU Nomor 13 Tahun 2003 merupakan tonggak penting yang mengkonsolidasikan berbagai ketentuan ketenagakerjaan ke dalam satu instrumen hukum yang terpadu, termasuk pengaturan yang komprehensif mengenai PHK dan hak-hak kompensasi yang menyertainya. Namun

demikian, UU Nomor 13 Tahun 2003 kemudian dinilai oleh sebagian kalangan pengusaha sebagai terlalu memberatkan, khususnya dalam hal kewajiban pembayaran pesangon yang dianggap sangat tinggi dibandingkan dengan standar negara-negara tetangga. Hal ini mendorong upaya reformasi hukum ketenagakerjaan yang akhirnya terwujud melalui UU Cipta Kerja. Perubahan yang dibawa oleh UU Cipta Kerja dan turunannya dalam hal kompensasi PHK antara lain adalah penurunan batas maksimal uang pesangon dari semula 2 kali ketentuan menjadi bervariasi tergantung alasan PHK, namun dikompensasi dengan adanya program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan sebagai jaring pengaman tambahan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dipublikasikan dalam Jurnal Hukum dan Pembangunan Universitas Indonesia, perubahan regulasi PHK melalui UU Cipta Kerja menimbulkan pro dan kontra yang cukup tajam di masyarakat. Di satu sisi, kalangan pengusaha menyambut positif perubahan tersebut karena dianggap meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja. Di sisi lain, kalangan pekerja dan serikat buruh berpandangan bahwa perubahan tersebut telah melemahkan perlindungan hukum terhadap pekerja, khususnya dalam hal kepastian dan besaran kompensasi PHK.²⁵

Ketika terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha mengenai hak kompensasi PHK, hukum ketenagakerjaan Indonesia menyediakan mekanisme penyelesaian yang berjenjang sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Mekanisme penyelesaian tersebut dimulai dari perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha yang harus dilakukan terlebih dahulu sebelum menempuh jalur formal. Apabila perundingan bipartit tidak menghasilkan kesepakatan, salah satu atau kedua pihak dapat mencatatkan perselisihan kepada instansi ketenagakerjaan setempat untuk kemudian dilakukan mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Jika penyelesaian melalui jalur non-litigasi tersebut juga tidak berhasil, perselisihan dapat dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang dibentuk dalam lingkungan peradilan umum dan berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan atas perselisihan hubungan

²³ *Ibid*

²⁴ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan: Mahkamah Perburuhan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU No. 2 Tahun 2004*, Jakarta DSS Publishing, 2006, hlm. 45-67

²⁵ Agusmidah. "Dilematika Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan Politik Hukum", Jurnal Hukum dan Pembangunan. Vol. 48 No. 2, 2018

industrial. PHI menjadi forum terakhir di tingkat pertama sebelum para pihak dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Efektivitas mekanisme penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, mulai dari lamanya proses persidangan, tingginya biaya berperkara, hingga keterbatasan akses pekerja terhadap bantuan hukum yang berkualitas.²⁶

Meskipun pengaturan hukum mengenai hak kompensasi pekerja dalam PHK telah relatif lengkap, implementasinya di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius.

1. Ketidapatuhan Pengusaha

Salah satu permasalahan utama adalah masih tingginya tingkat ketidakpatuhan pengusaha dalam memenuhi kewajiban pembayaran kompensasi PHK. Ketidapatuhan ini dapat berwujud dalam berbagai bentuk, mulai dari tidak membayar kompensasi sama sekali, membayar kompensasi dengan jumlah yang lebih rendah dari ketentuan hukum, hingga melakukan rekayasa terhadap alasan PHK untuk meminimalkan kewajiban pembayaran kompensasi.

2. Lemahnya Posisi Tawar Pekerja

Ketidakseimbangan posisi tawar antara pengusaha dan pekerja merupakan permasalahan struktural yang sulit diatasi hanya melalui instrumen hukum formal. Pekerja, terutama yang bekerja di sektor informal atau pada perusahaan kecil, seringkali tidak memiliki sumber daya, pengetahuan hukum, maupun dukungan organisasi yang memadai untuk memperjuangkan hak-haknya.

3. Kerumitan Regulasi

Kompleksitas pengaturan mengenai besaran kompensasi PHK yang berbeda-beda tergantung pada alasan PHK juga menjadi salah satu tantangan tersendiri. Bagi pekerja awam, memahami dan menghitung besaran kompensasi yang seharusnya mereka terima bukanlah perkara mudah, terutama mengingat telah terjadinya beberapa kali perubahan regulasi dalam kurun waktu yang relatif singkat.²⁷

Implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena PHK sangat bergantung pada tiga faktor utama: kualitas substansi hukum yang mengaturnya, efektivitas struktur penegakan hukumnya, dan tingkat kesadaran hukum masyarakat, baik dari pihak pengusaha maupun pekerja.²⁸

Salah satu inovasi kebijakan yang diperkenalkan melalui UU Cipta Kerja adalah Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Program ini dirancang sebagai instrumen perlindungan sosial tambahan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan, melengkapi kompensasi PHK yang wajib dibayarkan oleh pengusaha. Melalui program JKP, pekerja yang kehilangan pekerjaan berhak mendapatkan manfaat berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Manfaat uang tunai diberikan paling banyak selama 6 bulan upah, dengan besaran 45% dari upah untuk 3 bulan pertama dan 25% dari upah untuk 3 bulan berikutnya.

Program ini didanai dari iuran yang bersumber dari pemerintah dan perusahaan, sehingga tidak menambah beban iuran bagi pekerja. Kehadiran program JKP mencerminkan pergeseran paradigma dalam sistem perlindungan sosial ketenagakerjaan Indonesia, dari yang semula sepenuhnya mengandalkan kewajiban pengusaha untuk membayar pesangon secara langsung, menuju sistem yang mengkombinasikan kewajiban pengusaha dengan jaminan sosial berbasis asuransi. Pendekatan ini dianggap lebih berkelanjutan secara finansial dan memberikan kepastian yang lebih baik bagi pekerja. Namun demikian, berbagai kajian menunjukkan bahwa program JKP masih memiliki beberapa kelemahan, di antaranya cakupan manfaat yang dinilai belum memadai, keterbatasan cakupan kepesertaan yang hanya mencakup pekerja sektor formal, serta mekanisme pencairan manfaat yang masih dianggap terlalu rumit oleh sebagian pekerja.²⁹

²⁶ Hari Sutra Disemadi dan Paramita Prananingtyas, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia", Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal), Vol. 9 No. 2, hal. 268-285, 2020

²⁷ Ni Made Ari Yuliantini Griadhi dan Anak Agung Ngurah Oka Parwata, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial." Kertha Patrika, Vol. 41 No. 1, Universitas Udayana, hlm. 1-18, 2019

²⁸ *Ibid*

²⁹ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). "Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan: Perlindungan Baru bagi Pekerja Indonesia." Buletin Ketenagakerjaan, Edisi Khusus UU Cipta Kerja. <https://kemnaker.go.id/informasi/buletin> diakses tanggal 19 Maret 2026, pukul 18.27 WITA

B. Tanggung Jawab Hukum PT. Maesa Nugraha Terhadap Hak Kompensasi Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Mnd yang diajukan oleh Tenges Refto Sagai melawan PT. Maesa Nugraha di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Manado merupakan salah satu cerminan nyata dari masih maraknya pelanggaran hak-hak normatif pekerja di Indonesia. Berdasarkan fakta persidangan, Penggugat bekerja sebagai sopir pada PT. Maesa Nugraha sejak 1 November 2009 hingga Juni 2020, dengan upah sebesar Rp3.500.000 per bulan, tanpa adanya perjanjian kerja tertulis. Kondisi ini secara hukum membawa konsekuensi tersendiri dalam menentukan status pekerja maupun kewajiban perusahaan.³⁰

Ketiadaan perjanjian kerja tertulis dalam konteks hubungan industrial bukan berarti tidak ada hubungan kerja yang sah secara hukum. Hal ini sejalan dengan pemikiran Juanda Pangaribuan dalam jurnalnya yang menjelaskan bahwa keberadaan hubungan kerja cukup dibuktikan melalui terpenuhinya tiga unsur utama, yaitu adanya pekerjaan, pembayaran upah, dan unsur perintah dari pemberi kerja. Ketiga unsur tersebut terpenuhi dalam perkara ini sebagaimana terungkap dari bukti slip gaji, kartu Jamsostek, dan keterangan para saksi di persidangan.³¹

Majelis Hakim dalam pertimbangannya menegaskan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat memenuhi ketentuan Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini diperkuat oleh tidak adanya bantahan dari pihak Tergugat atas dalil Penggugat yang menyatakan bahwa penggugat telah bekerja sejak November 2009 dengan jabatan sopir dan upah Rp3.500.000 per bulan. Berdasarkan asas hukum acara perdata, pengakuan atau setidaknya tidak adanya bantahan yang nyata atas suatu dalil menjadikan dalil tersebut dianggap terbukti secara hukum. Menyangkut status kerja Penggugat, Majelis Hakim menyimpulkan bahwa Penggugat adalah karyawan tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dasar hukumnya adalah Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang menyatakan bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan masa percobaan kerja,

dan jika dipersyaratkan maka demi hukum batal dan masa kerja tetap dihitung. Keterangan saksi dari pihak Tergugat sendiri menyatakan bahwa setiap karyawan yang masuk menjalani masa percobaan terlebih dahulu, yang secara otomatis menghapus kemungkinan bahwa Penggugat berstatus pekerja kontrak. Implikasi hukumnya adalah bahwa seluruh hak yang melekat pada status PKWTT, termasuk pesangon dan penghargaan masa kerja, wajib dipenuhi oleh perusahaan.³²

Pengaturan baru dalam PP 35/2021 semakin memperkuat posisi pekerja yang secara faktual memenuhi syarat sebagai karyawan tetap, meskipun perusahaan tidak secara eksplisit memberikan surat pengangkatan atau kontrak PKWTT. Negara lewat peraturan ini hadir untuk menutup celah yang selama ini sering dimanfaatkan pengusaha untuk menghindari kewajiban membayar kompensasi dengan cara mempertahankan status pekerja sebagai “kontrak” tanpa dasar hukum yang jelas.³³ Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, PHK karena memasuki usia pensiun merupakan salah satu bentuk pemutusan hubungan kerja yang diakui berdasarkan Pasal 154A ayat (1) huruf n Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Meski terjadi atas inisiatif atau permohonan pekerja, PHK jenis ini tetap mengharuskan perusahaan membayarkan hak-hak pekerja sesuai ketentuan yang berlaku. Perbedaan mendasar antara PHK pensiun dengan PHK sepihak hanya terletak pada siapa yang memulai proses pengakhiran hubungan kerja, bukan pada ada tidaknya kewajiban membayar kompensasi. Pengusaha tidak dapat menggunakan alasan bahwa PHK terjadi atas keinginan pekerja sebagai dasar untuk membebaskan diri dari kewajiban membayar kompensasi. Prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan menghendaki agar setiap pekerja yang memasuki usia pensiun mendapatkan jaminan ekonomi yang memadai sebagai bentuk penghargaan atas pengabdian selama bertahun-tahun.³⁴

Majelis Hakim dalam perkara ini dengan tepat menyimpulkan bahwa perselisihan yang terjadi adalah PHK karena usia pensiun, bukan PHK sepihak, dengan mengacu pada surat permohonan pensiun Penggugat (Bukti T-1), risalah bipartit yang menyebut “PHK Karena

³⁰<https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/zaee4def34d4b52c9be5303835303332.html> diakses tanggal 19 Maret 2026, pukul 19.00 WITA

³¹ Juanda Pangaribuan, “Hubungan Kerja Tanpa Perjanjian Tertulis: Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Perspektif UU Cipta Kerja”, *Jurnal Hukum Pekerja Indonesia*, Vol. 3, No. 1, 2021

³² *Loc.cit*

³³ Heriyanto, “Implikasi PP 35 Tahun 2021 terhadap Status dan Perlindungan Pekerja PKWTT”, *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 6, No. 1, 2022

³⁴ Dewi Astuti & Rina Kusuma Wardhani, “Perlindungan Hak Pekerja dalam PHK karena Pensiun Pasca UU Cipta Kerja”, *Jurnal Notarius*, Vol. 16, No. 1, 2023

Memasuki Usia Pensiun” sebagai pokok perselisihan (Bukti T-2), serta keterangan beberapa saksi yang menyatakan bahwa Penggugat telah pensiun. Meskipun demikian, fakta penting yang tidak dapat diabaikan adalah bahwa Penggugat hingga saat gugatan diajukan belum menerima satu rupiah pun dari hak-hak kompensasinya dari perusahaan. Pekerja yang memasuki usia pensiun dianggap mengakhiri hubungan kerja atas kehendaknya sendiri, tanggung jawab hukum perusahaan untuk membayar kompensasi tetap harus diberikan kepada karyawan. Hal ini diatur secara eksplisit merujuk pada PP 35/2021 sebagai dasar perhitungan kompensasi pensiun, yang mengatur besaran lebih rendah dari ketentuan lama namun tetap wajib dibayarkan oleh pengusaha.³⁵

Tanggung jawab hukum PT. Maesa Nugraha dalam perkara ini dapat ditelaah dari dua sisi yang saling melengkapi. Dari sisi substantif, perusahaan gagal memenuhi kewajiban membayar kompensasi PHK yang menjadi hak normatif Penggugat berdasarkan undang-undang. Dari sisi prosedural, perusahaan juga tidak menjalankan mekanisme penyelesaian perselisihan sebagaimana mestinya, termasuk gagal merealisasikan janji pembayaran dalam risalah mediasi. Keduanya mencerminkan abainya perusahaan terhadap norma hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Dalam proses mediasi yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara, pihak perusahaan menyatakan kesediaan untuk membayar uang pensiun sebesar Rp20.000.000 secara bertahap. Namun komitmen tersebut tidak pernah dipenuhi, yang oleh mediator dikategorikan sebagai tindakan wanprestasi. Janji dalam risalah mediasi, meskipun bukan perjanjian formal, memiliki kekuatan moral dan hukum yang apabila dilanggar dapat menjadi petunjuk kuat tentang itikad tidak baik pengusaha dalam proses sengketa.³⁶

Kegagalan PT. Maesa Nugraha dalam membayar kompensasi PHK kepada Penggugat selama lebih dari tiga tahun (2020–2023) juga dapat dipandang sebagai bentuk pelanggaran hak asasi manusia di bidang ketenagakerjaan. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menjamin bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan

yang layak. Ketika pekerja kehilangan pekerjaannya tanpa mendapatkan kompensasi yang menjadi haknya, maka negara memiliki kewajiban untuk memastikan hak tersebut dipulihkan melalui mekanisme peradilan yang ada. Martua Sirait dalam bukunya yang berjudul “Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Era UU Cipta Kerja: Kajian Teoritis dan Praktis” menjelaskan bahwa tanggung jawab pengusaha dalam PHK bukan semata kewajiban yang lahir dari kontrak kerja, melainkan merupakan kewajiban yang bersumber dari norma hukum publik. Hal ini berarti bahwa meskipun tidak ada perjanjian tertulis yang mengatur kompensasi PHK, pengusaha tetap terikat pada ketentuan undang-undang yang mengaturnya. Pekerja tidak perlu membuktikan adanya kesepakatan khusus mengenai pesangon karena hak tersebut sudah dilekatkan langsung oleh undang-undang.³⁷

Dalam amar putusannya, Majelis Hakim mewajibkan PT. Maesa Nugraha membayar kompensasi kepada Penggugat dengan rincian: uang pesangon sebesar 1,75 kali sembilan bulan upah ($1,75 \times 9 \times \text{Rp}3.500.000 = \text{Rp}55.125.000$) dan uang penghargaan masa kerja empat bulan upah ($4 \times \text{Rp}3.500.000 = \text{Rp}14.000.000$), sehingga totalnya sebesar Rp69.125.000. Angka ini ditetapkan berdasarkan Pasal 56 huruf (a) dan (b) PP 35/2021 yang mengatur kompensasi PHK karena usia pensiun, bukan berdasarkan UU 13/2003 yang secara historis digunakan dalam gugatan Penggugat. Penerapan PP 35/2021 dalam perkara ini merupakan implementasi dari asas *lex posterior derogat legi priori*, di mana peraturan yang baru mengesampingkan peraturan lama. Majelis Hakim dalam pertimbangannya merujuk pada SEMA Nomor 5 Tahun 2021 sebagai pedoman pelaksanaan tugas pengadilan yang mengharuskan penerapan peraturan terbaru dalam setiap penyelesaian perselisihan. Dari sudut pandang Penggugat, penerapan PP 35/2021 ini menghasilkan jumlah pesangon yang lebih kecil dibanding gugatan awal yang menuntut 2×9 bulan upah berdasarkan UU 13/2003, namun demikian tetap merupakan hak yang harus dipenuhi. Pengadilan memiliki diskresi untuk menerapkan peraturan yang berlaku saat gugatan diajukan, sepanjang hal tersebut memberikan kepastian hukum dan tidak merugikan prinsip keadilan bagi para pihak. Dalam perkara ketenagakerjaan, hal ini menjadi penting mengingat perubahan legislasi yang terus terjadi pasca UU Cipta Kerja, yang tidak jarang membingungkan baik pekerja

³⁵ Hukumonline, “Kompensasi PHK Pensiun Berdasarkan Aturan Terbaru PP 35/2021”, 2022, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/kompensasi-phk-pensiun-berdasarkan-aturan-terbaru-lt62ebc41b7e3e9>

³⁶ Fahrizal Aditya, “Wanprestasi dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan”, *Majalah Hukum Nasional*, 2021. Vol. 51, No. 2

³⁷ Martua Sirait, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Era UU Cipta Kerja: Kajian Teoritis dan Praktis*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2021

maupun pengusaha dalam menentukan dasar hak dan kewajiban mereka.³⁸

Adapun mengenai tuntutan uang penggantian hak sebesar 15% yang ditolak oleh Majelis Hakim dengan alasan tidak cukup bukti, hal ini menimbulkan pertanyaan yuridis tersendiri. Secara normatif, uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (4) PP 35/2021 meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan biaya pemulangan pekerja, yang pada dasarnya merupakan hak yang lahir dari undang-undang dan tidak memerlukan bukti tambahan berupa perjanjian tersendiri. Penolakan atas tuntutan ini nampaknya didasari oleh ketidakmampuan Penggugat menghadirkan bukti konkret mengenai sisa cuti yang belum diambil. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam banyak kasus sengketa PHK, pekerja kerap tidak menyadari pentingnya mendokumentasikan sisa cuti tahunan mereka sebagai salah satu komponen uang penggantian hak. Tanpa catatan yang jelas dari pihak perusahaan maupun pekerja, pembuktian atas komponen ini memang menjadi sulit di muka pengadilan, meskipun hak itu sendiri secara normatif tetap melekat.³⁹

Fakta dalam perkara ini adalah tidak adanya peraturan perusahaan secara tertulis di PT. Maesa Nugraha. Semua saksi yang dihadirkan dalam persidangan, baik dari pihak Penggugat maupun Tergugat, secara seragam menyatakan bahwa mereka tidak pernah melihat atau mengetahui adanya peraturan perusahaan yang berlaku secara tertulis. Situasi ini bukan hanya persoalan ketertiban administratif, melainkan memiliki konsekuensi hukum yang sangat konkret, terutama dalam hal penentuan usia pensiun yang berlaku bagi pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 108 mewajibkan setiap pengusaha yang mempekerjakan minimal sepuluh orang pekerja untuk memiliki peraturan perusahaan. Kewajiban ini tidak bersifat fakultatif, melainkan imperatif. Fungsi peraturan perusahaan tidak hanya sebagai panduan operasional internal perusahaan, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan hak-hak pekerja. Tanpa peraturan perusahaan, banyak hak pekerja yang menjadi tidak terukur dan rentan diabaikan oleh pengusaha.⁴⁰

Karena tidak ada peraturan perusahaan yang mengatur batas usia pensiun, Majelis Hakim mengisi kekosongan hukum tersebut dengan merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun jo. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua. Berdasarkan PP tersebut, usia pensiun yang berlaku adalah 57 tahun sejak 1 Januari 2019, dan akan bertambah satu tahun setiap tiga tahun berikutnya hingga mencapai 65 tahun. Penggugat yang berusia 61 tahun pada saat pensiun jelas telah memenuhi persyaratan usia pensiun berdasarkan ketentuan ini. Tidak adanya peraturan perusahaan yang mengatur usia pensiun merupakan bentuk kelalaian serius dari perusahaan yang dapat berujung pada sengketa hukum yang berkepanjangan.⁴¹

Putusan PHI Manado Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Mnd memiliki signifikansi yang melampaui sekadar penyelesaian sengketa antara seorang pekerja dengan satu perusahaan. Putusan ini memancarkan pesan penting bagi praktik ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya bahwa pemenuhan hak kompensasi PHK adalah kewajiban yang tidak dapat ditawar, terlepas dari siapa yang berinisiatif mengakhiri hubungan kerja, apakah itu perusahaan ataukah pekerja sendiri dalam konteks pensiun. Banyak perkara yang masuk ke PHI bermula dari kegagalan tahap-tahap penyelesaian sebelumnya, mulai dari bipartit hingga mediasi. Perusahaan yang tidak beritikad baik kerap memanfaatkan proses bipartit dan mediasi hanya sebagai formalitas, dengan harapan pekerja yang secara ekonomi lebih lemah akan menyerah sebelum sampai ke pengadilan. Putusan PHI yang memenangkan hak pekerja menjadi koreksi penting atas kecenderungan tersebut.⁴²

Salah satu hambatan terbesar dalam penegakan hak-hak pekerja di Indonesia adalah rendahnya literasi hukum di kalangan pekerja, khususnya yang bekerja di sektor informal atau perusahaan keluarga skala kecil-menengah seperti PT. Maesa Nugraha. Banyak pekerja yang tidak mengetahui bahwa mereka berhak atas pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak ketika hubungan kerja berakhir, sehingga tidak

³⁸ Ahmad Rifai, "Penerapan Asas *Lex Posterior* dalam Sengketa Ketenagakerjaan Pasca UU Cipta Kerja", *Jurnal Yuridika*, Vol. 38, No. 2, 2023

³⁹ Gajimu.com, "Uang Penggantian Hak dalam PHK: Komponen dan Cara Menghitungnya", 2023, <https://gajimu.com/tips-karir/hak-hak-tenaga-kerja/uang-penggantian-hak>

⁴⁰ Rismawati Sinaga, *Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama: Instrumen Hubungan Industrial yang Berkeadilan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2020

⁴¹ Siti Nur Hidayah, "Urgensi Peraturan Perusahaan dalam Menjamin Kepastian Hak Pensiun Pekerja", *Jurnal Hukum dan Keadilan Sosial*, Vol. 4, No. 2, 2022

⁴² Reza Syahputra, "Peran PHI dalam Menegakkan Hak Normatif Pekerja", *Hukumonline*, 2024, <https://www.hukumonline.com/berita/a/peran-phi-dalam-menegakkan-hak-normatif-pekerja-lt65a219fe3a4c0>

jarang mereka menerima begitu saja keputusan perusahaan tanpa menuntut hak-hak tersebut.⁴³

Dalam konteks penegakan hukum ketenagakerjaan di daerah, perkara ini juga menyoroti lemahnya fungsi pengawasan yang dijalankan oleh Dinas Ketenagakerjaan. PT. Maesa Nugraha telah beroperasi sejak 1998 dan mempekerjakan belasan karyawan, namun selama bertahun-tahun tidak memiliki peraturan perusahaan, tidak menyediakan perjanjian kerja tertulis, dan tidak mendaftarkan seluruh karyawan ke BPJS sejak awal. Kondisi ini seharusnya sudah terdeteksi dan diperbaiki jauh sebelum sengketa ini mencapai pengadilan. Ratio jumlah pengawas ketenagakerjaan dengan jumlah perusahaan di Indonesia masih sangat jauh dari ideal, sehingga banyak pelanggaran yang tidak terdeteksi. Kondisi ini menuntut reformasi dalam sistem pengawasan ketenagakerjaan, tidak hanya dari sisi penambahan personel, tetapi juga pemanfaatan teknologi dan penguatan peran serikat pekerja sebagai mitra pengawasan.⁴⁴

Putusan PHI Manado dalam perkara Tenges Refto Sagai melawan PT. Maesa Nugraha merupakan penegasan penting bahwa sistem peradilan hubungan industrial Indonesia mampu berfungsi sebagai penjaga terakhir hak-hak pekerja ketika semua jalur penyelesaian di luar pengadilan gagal. Meskipun prosesnya panjang, dari 2020 hingga putusan dibacakan pada Februari 2024. Namun pada akhirnya keadilan dapat ditegakkan.

Perusahaan dihukum untuk membayar kewajiban yang semestinya dibayarkan sejak 2020, dan pekerja mendapatkan pengakuan atas haknya meskipun terlambat. Ini adalah bukti bahwa hukum, meski lambat, pada akhirnya tetap bergerak ke arah kebenaran.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Hak kompensasi bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja telah mendapat tempat yang cukup kuat dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Berbagai aturan telah diterbitkan secara bertahap, mulai dari UU Nomor 13 Tahun 2003, kemudian diperkuat melalui UU Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023, hingga

diturunkan ke dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 yang memuat ketentuan khusus mengenai besaran uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Kerangka hukum ini dirancang bukan sekadar formalitas, melainkan sebagai bentuk nyata pengaturan hukum terhadap hubungan kerja. Kompleksitas pengaturan yang ada, di mana besar kompensasi turut dipengaruhi oleh alasan terjadinya PHK, memang menjadi tantangan tersendiri, namun prinsip dasarnya tetap bahwa setiap pekerja yang berakhir masa kerjanya berhak mendapatkan penghargaan yang layak atas waktu dan tenaga yang telah dicurahkan.

2. Perkara antara Tenges Refto Sagai dengan PT. Maesa Nugraha yang diputus melalui Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mnd membuktikan bahwa tanggung jawab hukum sebuah perusahaan tidak gugur hanya karena hubungan kerja telah berakhir, terlebih lagi ketika berakhirnya hubungan kerja tersebut terjadi dalam konteks pensiun atas inisiatif pekerja sendiri. PT. Maesa Nugraha terbukti melanggar kewajiban hukum yang bersifat imperatif dengan tidak membayarkan kompensasi PHK kepada Penggugat sejak tahun 2020 hingga perkara ini diputus pada tahun 2024. Tanggung jawab tersebut bukan semata lahir dari perjanjian kerja, melainkan bersumber langsung dari norma hukum publik ketenagakerjaan yang tidak dapat dikesampingkan oleh kesepakatan para pihak maupun oleh alasan apapun dari pengusaha. Majelis Hakim akhirnya menetapkan kewajiban PT. Maesa Nugraha untuk membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja berdasarkan Pasal 56 PP Nomor 35 Tahun 2021 dengan total sebesar Rp69.125.000. Putusan ini sekaligus menyingkap sejumlah kelemahan mendasar dalam tata kelola ketenagakerjaan perusahaan, yakni tidak adanya perjanjian kerja tertulis, tidak tersedianya peraturan perusahaan sebagaimana diwajibkan oleh Pasal 108 UU Nomor 13 Tahun 2003, serta kegagalan memenuhi janji pembayaran dalam proses mediasi yang mencerminkan itikad tidak baik pengusaha. Keseluruhan kondisi ini menegaskan bahwa pelanggaran yang terjadi bukan sekadar kelalaian administratif, melainkan cerminan dari lemahnya kepatuhan perusahaan terhadap norma hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

⁴³ Yusuf Shofie, *Hak Pekerja Pasca PHK: Panduan Komprehensif di Era UU Cipta Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2022

⁴⁴ Kompas.com, "Pengawasan Ketenagakerjaan Masih Lemah, Banyak Hak Pekerja Tidak Terpenuhi", 2023 — <https://money.kompas.com/read/2023/05/01/090000326/pengawasan-ketenagakerjaan-masih-lemah-banyak-hak-pekerja-tidak-terpenuhi>

B. Saran

1. Bagi pemerintah perlu melakukan penyederhanaan dan sosialisasi regulasi hak kompensasi PHK secara masif dan berkelanjutan, mengingat kompleksitas pengaturan dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 jo. UU Nomor 6 Tahun 2023 yang membedakan besaran kompensasi berdasarkan alasan PHK kerap menyulitkan pekerja dalam memahami dan menghitung haknya. Upaya ini dapat diwujudkan melalui penerbitan panduan praktis berbasis bahasa yang mudah dipahami, pemanfaatan platform digital, serta penguatan program pendampingan hukum bagi pekerja, khususnya di sektor usaha kecil dan menengah yang selama ini paling rentan terhadap pelanggaran hak normatif.
2. Bagi PT. Maesa Nugraha dan perusahaan sejenis perlu segera membenahi tata kelola ketenagakerjaan secara menyeluruh dengan menyusun perjanjian kerja tertulis bagi seluruh pekerja, membentuk peraturan perusahaan yang memuat ketentuan pokok termasuk batas usia pensiun sebagaimana diwajibkan Pasal 108 UU Nomor 13 Tahun 2003, serta mendaftarkan seluruh pekerja dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan secara penuh dan tepat waktu. Kepatuhan sejak dini terhadap kewajiban-kewajiban tersebut tidak hanya melindungi hak pekerja, tetapi juga menghindarkan perusahaan dari risiko hukum dan kerugian finansial yang jauh lebih besar sebagaimana terbukti dalam Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mnd.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asikin Zainal, dan, Suharrtana Wira Pria Suharrtana, Pengantar Hukum Perusahaan, Prenadamedia Group, Jakarta, 2021.
- Husni Lalu, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2020.
- Hernawan Ari, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Perspektif Kontemporer, FH UGM Press, Yogyakarta 2022.
- Harahap M. Yahya, Hukum Acara Perdata: Prosedur dan Mekanisme Persidangan di PHI, Sinar Grafika, Jakarta, 2020
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014
- Nuryansyah Irwan, Eksploitasi Tenaga Kerja, Yogyakarta, CV. Azka Pustaka, 2024.

- Rahayu Devi, Munir Mishbahul, dan Azizah, Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law, Jatim, Setara Press, 2021.
- Suteki dan Taufani Galang, Metodologi Penelitian Hukum Filsafat, Teori, dan Praktik, PT RajaGrafindo Persada, Depok, 2018.
- Sihombing Agustinus, dkk, Hukum Perlindungan Konsumen, CV. Azka Pustaka, Sumatera Barat, 2023.
- Sehat Damanik, Hukum Acara Perburuhan: Mahkamah Perburuhan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU No. 2 Tahun 2004, DSS Publishing, Jakarta, 2006.
- Sirait Martua, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Era UU Cipta Kerja: Kajian Teoritis dan Praktis, Prenadamedia Group, Jakarta, 2021.
- Sinaga Rismawati, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama: Instrumen Hubungan Industrial yang Berkeadilan, Rajawali Pers, Jakarta, 2020.
- Shofie Yusuf, Hak Pekerja Pasca PHK: Panduan Komprehensif di Era UU Cipta Kerja, Sinar Grafika, Jakarta, 2022.
- Tjandra Surya, Hukum Perburuhan: Filosofi, Teori dan Norma, TURC Institute, Jakarta, 2021.
- Uwiyono Aloysius dkk, Asas-Asas Hukum Perburuhan, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2021.
- Wijayant Asri, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2020
- Wahyudi Eko, dkk. Hukum Ketenagakerjaan, Sinar Grafika, Jakarta, 2016.

Undang-Undang

- Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
- Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Putusan Pengadilan

- <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/zaeefdef34d4b52c9be5303835303332.html> diakses tanggal 18 Maret 2026, pukul 18.27 WITA
- <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/zaeefdef34d4b52c9be503835303332.html> diakses tanggal 19 Maret 2026, pukul 19.00 WITA

Jurnal

- Nabilah Khoirunnisa, dkk. *Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Dalam Kontrak Kerja di Lingkungan Perusahaan: Analisis Perspektif Ketenagakerjaan*, Indonesia Journal of Law and Justice, Juni 2024
- Taufik Ridho Iano, dkk. *Perbedaan Penelitian Ilmiah dan Non Ilmiah Dalam Ranah Filsafat Ilmu*. Jurnal Ilmiah Indonesia, Juni 2024
- Yuliana Harahap, dkk. *Pendirian Perseroan Terbatas Perseorangan Serta Tanggung Jawab Hukum Pemegang Saham Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*. Jurnal Notarius, 2021
- Deby Ntobuo, dkk. *"Tanggungjawab Perusahaan PT. Sritex terhadap Pemenuhan Hak Pesangon Karyawan yang di PHK"*. Jurnal Pustaka Cendekia Hukum dan Ilmu Sosial, Februari-Mei 2025
- Nabilah Khoirunnisa, dkk. *Hukum Perusahaan Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Dalam Kontrak Kerja di lingkungan Perusahaan: Analisis Perspektif Ketenagakerjaan*. Indonesia Journal of Law and Justice, Juni 2024
- Stevanus Sitorus, dkk. *Penerapan Pemberian Kompensasi Pasca Berakhirnya PKWT Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*. Jurnal of Industrial Relations Studies (JIRS), Juli 2025
- Niru Anita Sinaga, *Hak-Hak Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara, 2021.
- Iqbal Mukhlis dan Teguh Prasetyo, *Transformasi Regulasi PHK Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Antara Fleksibilitas dan Perlindungan Pekerja*, Jurnal Legislasi Indonesia, 2022.
- Satjipto Rahardjo, *Implikasi Putusan MK atas UU Cipta Kerja terhadap Kepastian Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Hukum dan Pembangunan, 2022
- Lukman Hakim dan Dian Wijaya, *Problematika Pembuktian Alasan PHK Karena Efisiensi dalam Perkara Perselisihan Hubungan Industrial*, Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune, 2023
- Bernhad Saragih, *Efektivitas Mekanisme Penyelesaian Perselisihan PHK Melalui Pengadilan Hubungan Industrial*, Jurnal Hukum Ius Quia Iustum, 2022
- Anton Hendrik Prasetyo, *Jaminan Kehilangan Pekerjaan sebagai Solusi Transisi: Evaluasi Awal Implementasi Program JKP di Indonesia*, Jurnal Ketenagakerjaan, 2022
- Ari Purwanti dan Budi Setiawan, *Efektivitas Jaminan Kehilangan Pekerjaan dalam Meringankan Dampak PHK: Studi Kasus di Tiga Provinsi di Indonesia*, Jurnal Sosial Humaniora, 2023
- Aryo Wicaksono dan Ika Hendarsih, *Komparasi Sistem Jaminan Pengangguran di Asia Tenggara: Pelajaran untuk Penguatan Program JKP Indonesia*, Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik, 2023
- Wiwik Afifah dan Iwan Maulana, *Problematika Akses Keadilan bagi Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan PHK melalui Pengadilan Hubungan Industrial*, Jurnal Hukum Trisakti, 2022
- M Maulana, dkk. *Analisis Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jurnal Cendekia ISNU-SU, September, 2024
- Agusmidah. *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan Politik Hukum*, Jurnal Hukum dan Pembangunan, 2018
- Hari Sutra Disemadi dan Paramita Prananingtyas, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia*, Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal), 2020
- Ni Made Ari Yuliantini Griadhi dan Anak Agung Ngurah Oka Parwata, *—Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial.* Kertha Patrika, Universitas Udayana, 2019
- Juanda Pangaribuan, *—Hubungan Kerja Tanpa Perjanjian Tertulis: Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Perspektif UU Cipta Kerja*, Jurnal Hukum Pekerja Indonesia, 2021
- Heriyanto, *—Implikasi PP 35 Tahun 2021 terhadap Status dan Perlindungan Pekerja PKWTT*, Jurnal Wawasan Yuridika, 2022
- Dewi Astuti & Rina Kusuma Wardhani, *—Perlindungan Hak Pekerja dalam PHK karena Pensiun Pasca UU Cipta Kerja*, Jurnal Notarius, 2023
- Ahmad Rifai, *—Penerapan Asas Lex Posterior dalam Sengketa Ketenagakerjaan Pasca UU Cipta Kerja*, Jurnal Yuridika, 2023

Siti Nur Hidayah, —*Urgensi Peraturan Perusahaan dalam Menjamin Kepastian Hak Pensiun Pekerja*, Jurnal Hukum dan Keadilan Sosial, 2022

Suhendri Destiana, dkk, —*Analisis Hukum atas Sistem Pembayaran Uang Kompensasi bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Kasus Tenaga Security*.l. Jurnal Mahasiswa, September 2024

Yola Difa, dan Anah Furyanah, —*Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dwi Mulia Cuttindo Tangerang*.l. Jurnal Ilmiah Managemen, April 2022

Elsya Safira Hasan, dkk, —*Analisis Sistem Kompensasi (Studi Kasus PT XYZ)*.l. Jurnal Aplikasi Administrasi, Desember 2023

Vincentius Anindya, —*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat PHK Untuk Efisiensi Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*.l, *Morality: Jurnal Ilmu Hukum*, 2022

090000326/pengawasanketenagakerjaan-masih-lemah-banyak-hak-pekerja-tidak-terpenuhi Diakses tanggal 19 Maret 2026, pukul 21.00 WITA

Jobstreet Indonesia, —*Regulasi Layoff: Hak Karyawan dan Dasar Hukum*l (2025), <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/regulasi-layoff-hakkaryawan-dasar-hukum> Diakses pada tanggal 26 Maret 2026.

Hukumonline, —*Hak Karyawan Kontrak yang Di-PHK Sebelum Kontrak Habis*l (2023), <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hak-pekerja-yang-diphk-di-tengah-masa-kontrak-cl5660/> Diakses pada tanggal 26 Maret 2026. pukul 19.00 WITA

BPHN, —*Literasi Hukum — Konsultasi PHK dan Hak Pesangon*l (2025), <https://literasihukum.bphn.go.id/konsultasiVidew?id=24336> Diakses tanggal 26 Maret 2026. PUKUL 19.30 WITA

Internet

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). —*Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan: Perlindungan Baru bagi Pekerja Indonesia*.l Buletin Ketenagakerjaan, Edisi Khusus UU Cipta Kerja
[.https://kemnaker.go.id/informasi/buletin](https://kemnaker.go.id/informasi/buletin)
Diakses tanggal 19 Maret 2026, pukul 18.27 WITA

Hukumonline, —*Kompensasi PHK Pensiun Berdasarkan Aturan Terbaru PP 35/2021*l, 2022
<https://www.hukumonline.com/klinik/a/kompensasi-phk-pensiun-berdasarkan-aturan-terbaru-lt62ebc41b7e3e9>
Diakses tanggal 19 Maret 2026, pukul 19.00 WITA

Gajimu.com, —*Uang Penggantian Hak dalam PHK: Komponen dan Cara Menghitungnya*”, 2023—<https://gajimu.com/tips-karir/hak-hak-tenagakerja/uang-penggantian-hak> Diakses tanggal 19 Maret 2026, pukul 20.00 WITA

Reza Syahputra, —*Peran PHI dalam Menegakkan Hak Normatif Pekerja*l, Hukumonline, 2024
<https://www.hukumonline.com/berita/a/peran-phi-dalam-menegakkan-hak-normatif-pekerja-lt65a219fe3a4c0> Diakses tanggal 19 Maret 2026, pukul 20.30 WITA

Kompas.com, —*Pengawasan Ketenagakerjaan Masih Lemah, Banyak Hak Pekerja Tidak Terpenuhi*l, 2023
<https://money.kompas.com/read/2023/05/01/>