

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH YANG DILAKUKAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (STUDI PUTUSAN NOMOR 11/PDT/SUS/PHI/2024/PN MDN)¹**

Oleh: Pinkan Zefanya Estevina Sumore²

Ronny Maramis³

Hendrik Pondaag⁴

Ilmu Hukum, Universitas Sam Ratulangi

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu isu krusial dalam bidang ketenagakerjaan yang berdampak langsung terhadap kesejahteraan buruh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaturan hukum positif di Indonesia mengatur tentang pemutusan hubungan kerja dan bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap buruh yang menjadi korban PHK, khususnya dalam Putusan Nomor 11/Pdt.Sus/PHI/2024/PN Mdn. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan kasus (case approach). Data diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan PHK di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Regulasi tersebut memberikan dasar hukum bagi perlindungan buruh agar tidak terjadi PHK sepihak tanpa alasan yang sah. Dalam perkara Nomor 11/Pdt.Sus/PHI/2024/PN Mdn, majelis hakim mempertimbangkan bahwa PHK yang dilakukan oleh perusahaan tanpa bukti yang kuat terhadap tuduhan pelanggaran kerja merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak buruh, sehingga buruh berhak memperoleh pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa perlindungan hukum terhadap buruh yang di-PHK harus dilaksanakan berdasarkan prinsip keadilan, kepastian, dan kemanfaatan hukum, serta setiap tindakan PHK wajib memenuhi prosedur hukum yang berlaku.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja, Buruh, Putusan PHI.

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa, pada Fakultas Hukum Unsrat
NIM 210711011082

³ Fakultas Hukum Unsrat, Profesor Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masyarakat sebagai salah satu unsur dalam lingkungan sosial memiliki tuntutan dalam menghidupi dan mencukupi kehidupan masing-masing. Tuntutan untuk menghidupi kehidupan masing-masing ini harus diwujudkan dan dipenuhi dengan cara bekerja, dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dan juga dapat bertahan hidup, dengan bekerja juga akan memberikan dampak yang besar selain pada hidup masyarakat tetapi juga pada negara. Dampak dari masyarakat yang memiliki pekerjaan adalah dapat menentukan kenaikan serta penurunan dari angka kemiskinan. Oleh karena itu pemerintah selalu membuat kebijakan agar supaya setiap masyarakat itu mempunyai pekerjaan.

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia, sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Masalah dari meningkatnya jumlah masyarakat yang tidak mempunyai pekerjaan adalah dengan melakukan kejahatan-kejahatan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup seperti pencurian oleh sebab itu meningkatnya tindak kriminalitas. Masyarakat harus bekerja agar permasalahan-permasalahan seperti kenaikan angka kemiskinan dan meningkatnya tindak kriminalitas di Indonesia itu bisa teratasi dan ini juga harus menjadi perhatian dari pemerintah Indonesia dalam mensejahterakan warga negaranya.

Kehidupan sejahtera adalah kehidupan yang didambakan oleh semua manusia, tanpa memandang perbedaan agama, suku, bangsa, dan

lain-lain. Namun, tidak selalu kehidupan sejahtera yang didambakan itu, dapat diraih oleh semua orang. Negara berperan memfasilitasi dan menjamin setiap warga secara adil untuk dapat mewujudkan kesejahteraan sosial bagi seluruh warga negara.⁵

Kesejahteraan sosial yang menjadi tanggung jawab dan perhatian dari negara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pasal 27 ayat (2) "Tiap-tiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"⁶, yang berarti negara harus atau diwajibkan untuk memberi perlindungan warga negara yang akan menggunakan haknya mendapat pekerjaan. Namun dalam proses mencari pekerjaan itu tidak mudah karena membutuhkan keahlian yang mumpuni agar para perusahaan tempat bekerja tertarik dan dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaannya.

Kesejahteraan sosial juga tidak luput dari pekerjaan ataupun ekonomi seseorang. Kondisi ekonomi seseorang itu dapat meningkat karena dia bekerja dan mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya. Sebagian orang yang bekerja itu disebut sebagai buruh sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (3) tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Apabila buruh tidak bekerja maka tidak mendapatkan kesejahteraan sosial, namun juga itu harus didukung dengan kebijakan pemerintah. Namun jika kebijakan yang dikeluarkan pemerintah itu dapat merugikan pihak

⁵ Nur Kholis, *Kesejahteraan Sosial di Indonesia Perspektif Ekonomi Islam*, Jurnal Islam dan Kesejahteraan Sosial 20(2) Oktober 2015, hlm 244

⁶ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

buruh dan menguntungkan pihak perusahaan atau tempat kerja artinya pemerintah gagal dalam mewujudkan dan menjalankan tugasnya yaitu untuk mensejahterakan. Oleh sebab itu untuk mengatasi kebijakan-kebijakan tersebut harus ada perlindungan hukum bagi para pekerja atau buruh.

Di Indonesia masalah dalam bidang ketenagakerjaan itu masih banyak, perselisihan antara pihak perusahaan dan buruh masih terus terjadi. Oleh karena itu perlunya perlindungan hukum bagi pihak yang dirugikan. Dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sebagaimana diubah dan ditambahkan pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dapat memberikan kepastian hukum dalam hal ini memberikan perlindungan hukum bagi mereka yang mengalami permasalahan di dunia pekerjaan. Perlindungan hukum adalah hak asasi yang ada pada setiap individu atau masyarakat yang dijamin oleh negara untuk melindungi hak-hak masyarakat atau masyarakat dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau Undang-Undang.

Salah satu yang perlu mendapatkan perlindungan hukum yaitu terkait dengan buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh Perusahaan atau tempat mereka bekerja. Di era globalisasi dan perkembangan industri yang pesat, pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi salah satu isu krusial dalam dunia ketenagakerjaan. Berbagai dinamika ekonomi, teknologi, dan kebijakan perusahaan seringkali mempengaruhi keputusan untuk melakukan PHK, yang berdampak langsung pada kesejahteraan

buruh. Dalam konteks ini, perlindungan hukum terhadap buruh yang terkena PHK menjadi aspek penting yang memerlukan perhatian serius. Oleh karena itu, wajar jika pemerintah hadir ditengah-tengah antara pekerja dan pengusaha untuk memberikan kebijakan-kebijakan dalam bentuk peraturan yang melindungi hak-hak pekerja dan pengusaha secara seimbang.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah memberikan landasan hukum yang penting dalam mengatur hubungan antara pengusaha atau perusahaan dengan buruh khususnya dalam konteks PHK. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (UU No. 6/2023) merupakan regulasi terbaru yang dirancang untuk mengatur berbagai aspek perlindungan lingkungan hidup. Meskipun UU No. 6 Tahun 2023 tidak secara eksplisit mengatur tentang pemutusan hubungan kerja, ada kaitan tidak langsung yang relevan, terutama terkait dengan keberlanjutan industri dan tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungan yang berdampak pada kebijakan ketenagakerjaan.

Pemutusan hubungan kerja bisa saja terjadi karena adanya permasalahan internal antara pengusaha dan buruh yang kemudian tanpa adanya alasan yang jelas, pengusaha tiba-tiba melakukan PHK terhadap buruh. Kemudian apabila buruh mengalami PHK, pengusaha atau perusahaan wajib membayar uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Namun pada kenyataannya masih sering terjadi permasalahan antara pihak perusahaan dan buruh dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dimana pihak buruh merasa dirugikan. Pada saat pemberlakuan UU No. 13 Tahun 2003 dimana

ketentuan-ketentuan PHK telah diatur dengan sangat ketat, namun dalam praktiknya ternyata banyak ditemukan perselisihan PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha, salah satu alasan yang paling banyak ditemukan yaitu karena perusahaan melakukan efisiensi.⁷ Pemutusan hubungan kerja yang biasanya digunakan oleh pengusaha dengan dalih perusahaan melakukan efisiensi yaitu Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja atau buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”

Perjanjian adalah kesepakatan yang terjadi ketika para pihak saling berjanji untuk melaksanakan perbuatan tertentu. Menurut Subekti, perjanjian adalah peristiwa ketika seorang atau lebih berjanji melaksanakan perjanjian atau saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.⁸

Melakukan pekerjaan atau hubungan kerja, perlu dibuat suatu perjanjian kerja sebagaimana yang dimaksud di dalam Pasal 1601 KUHPerduta.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pengusaha atau yang berada di pihak pemberi kerja dengan pekerja atau yang hendak melakukan pekerjaan. Di dalamnya disebutkan mengenai persyaratan kerja, hak – hak dan kewajiban di antara para pihak sesuai dengan yang dikemukakan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian tersebut dapat berbentuk secara lisan ataupun tulisan.⁹ Sahnya suatu perjanjian dijelaskan dalam Pasal 1320 KUHPerduta yaitu dengan memenuhi syarat – syarat seperti : kesepakatan para pihak, kecakapan para pihak, suatu hal tertentu atau pokok persoalan tertentu, sebab yang halal atau tidak terlarang. Dengan demikian, dalam kontrak atau perjanjian dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuat kontrak tersebut karena itulah kontrak yang dibuat dipandang sebagai sumber hukum yang formal.¹⁰ Artinya perjanjian yang dibuat itu harus dilaksanakan karena sudah mengikat dan akan ada sanksi jika tidak melaksanakannya. Tetapi permasalahan – permasalahan yang sering terjadi perusahaan tempat orang - orang bekerja yang tidak melaksanakan isi perjanjian dan itu dapat menyebabkan terjadi perselisihan antara pekerja atau buruh dan dapat berdampak terhadap perusahaan atau tempat kerja.

Pelaksanaan secara teknis terkait dengan pemutusan hubungan kerja diatur dalam Peraturan

⁷ Masrifatun Mahmudah dan Dwi Markus, Pengaturan PHK Efisiensi Dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, *Justisi*, 8 (3), Agustus 2022

⁸ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. XIII, Jakarta: Intermasa, 1991, hlm. 1.

⁹ Diah P. Lestari, *Analisis yuridis normatif pemberian kompensasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang cipta kerja*, *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3 (5), 2022.

¹⁰ Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, Cet. XIII, Jakarta: Kencana, 2007, hlm. 49.

Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, untuk tata cara diatur dalam Pasal 36 sampai Pasal 39, dan apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, maka sesuai dengan Pasal 40, Pengusaha Wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Pasal ini selaras dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan mengenai syarat-syarat putusan hubungan kerja menurut hukum positif di Indonesia?
2. Bagaimana dasar pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara No. 11/Pdt.Sus/PHI/2024/PN Mdn?

C. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), Pendekatan perundang-undangan, pengumpulan dan pengolahan data, analisis data. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu penelitian dengan menginventarisasi bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, atau pun bahan hukum tersier, untuk mendapatkan bahan yang diperlukan, yang ada relevansinya dengan pokok pembahasan ini dengan cara mempelajari buku, tulisan, peraturan, serta bahan yang diperlukan. Pendekatan

Perundang-undangan, Dalam metode pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*), peneliti melakukan penelitian terhadap hirarki dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan,¹¹ dalam hal penelitian ini, peneliti menganalisa segala peraturan dan teori serta asas yang berhubungan dengan Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Buruh. Pengumpulan dan pengolahan data, Dalam pengumpulan materi, Penulis menyusun skripsi dengan berlandaskan dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier, Bahan-bahan yang dikumpulkan kemudian disusun dalam suatu bentuk karya ilmiah dengan menggunakan metode-metode deduktif dan induktif. Kemudian analisis data, Seluruh bahan hukum yang terkumpul dengan lengkap harus dianalisis, diolah dan dimanfaatkan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab persoalan penelitian. Teknik analisis bahan yang digunakan untuk menganalisis data adalah kajian terhadap sistematika perundang-undangan, dimana penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi suatu bidang kehidupan tertentu tidak saling bertentangan antara satu dengan lainnya apabila dilihat dari sudut vertikal atau hirarki peraturan perundang-undangan.¹²

II. PEMBAHASAN

A. Pengaturan Mengenai Syarat-Syarat Putusan Hubungan Kerja Menurut Hukum Positif Di Indonesia

Masalah ketenagakerjaan sering dipandang hanya sebagai hasil ikutan dari

¹¹ *Op.Cit.*, hlm. 137

¹² Irwansyah, *Penelitian Hukum*, (Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2020) hlm. 116

pertumbuhan ekonomi, sehingga yang ditekankan dan dikejar hanya laju pertumbuhan. Selain itu, masalah ketenagakerjaan mencakup juga persoalan yang berhubungan dengan syarat-syarat kerja, termasuk jam kerja dan waktu istirahat, upah dan jaminan sosial, hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha, keselamatan dan kesehatan kerja, peningkatan produktivitas perusahaan, penyelesaian perselisihan, perlindungan tenaga kerja, kebebasan berserikat, perluasan kesempatan kerja untuk menanggulangi pengangguran dan kemiskinan.¹³

UU (Undang-undang) ketenagakerjaan merupakan peraturan yang mengatur berbagai hal terkait dengan ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-undang ketenagakerjaan yang kini berlaku adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di mana peraturan ini memuat: Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan; Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan; Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja; Pelatihan Kerja; Pelayanan penempatan tenaga kerja; Penggunaan tenaga kerja asing; Pembinaan hubungan industrial; Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial; Perlindungan bagi Pekerja, termasuk hak-hak dasarnya; dan Pengawasan ketenagakerjaan.¹⁴

Pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia sudah mengalami beberapa perubahan sejak berdirinya Negara Republik Indonesia. Peraturan ketenagakerjaan untuk yang pertama kali

diundangkan pada tahun 1951 dengan terbitnya UU Nomor 12 Tahun 1948 tentang Undang-Undang Kerja yang dinyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia dengan berlakunya UU Nomor 1 Tahun 1951. Kemudian pada 8 April 1957 telah disahkan UU Nomor 22 Tahun 1957 tentang P4P dan P4D.

Sekitar tahun 2019 – 2020, pemerintah membuat kebijakan dengan menyiapkan Rancangan Undang – Undang Cipta Kerja (RUU Nomor 11 Tahun 2020) kemudian disahkan menjadi UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada 2 November 2020. Kebijakan ini dibuat agar supaya investor dapat masuk di Indonesia dengan lebih mudah dan dengan tujuan dapat mengurangi angka pengangguran di Indonesia.¹⁵ Kemudian Mahkamah Konstitusi menyatakan dalam putusan MK bahwa UU Nomor 11 Tahun 2020 cacat formil dan inkonstitusional bersyarat, MK memberikan waktu dua tahun untuk memperbaiki UU tersebut. Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 untuk menggantikan UU Nomor 11 Tahun 2020.

Perppu ini kemudian disahkan menjadi UU nomor 6 Tahun 2023. Tujuannya adalah untuk memperbaiki dan menyelamatkan UU Cipta Kerja agar sesuai dengan konstitusi. Melihat perubahan kebutuhan yang terjadi dalam kebutuhan manusia dalam kehidupan sosialnya, maka hukum sebagai instrumen yang melindungi hak - hak masyarakat dan payung hukum harus fleksibel mengikuti perkembangan zaman. Perubahan hukum adalah

¹³ Ahmad Zaini, *Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Menurut Peraturan Perundang – Undangan Ketenagakerjaan*, Jurnal Al Ahkam, 13 (1), 2017

¹⁴ <https://www.dslalawfirm.com/id/sejarah-undang-undang-ketenagakerjaan/> di akses 11 April 20

¹⁵ Antoni Putra, *Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi*, Jurnal Legislasi Indonesia, 17 (1), Februari 2020

perubahan yang terjadi dikarenakan kebutuhan dan kegiatan kehidupan manusia itu sangat luas, sehingga manusia selalu membutuhkan hukum dan tidak mungkin terakomodasi di dalam satu regulasi dengan tuntas dan jelas. Sudikno mertokusumo menegaskan bahwa tidak adanya peraturan perundang - undangan yang dapat mengakomodir keseluruhan kebutuhan kehidupan manusia, sehingga tidak ada undang-undang yang lengkap selengkap - lengkapnya dan sejelas - jelasnya.¹⁶

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 4 menentukan tujuan hukum ketenagakerjaan yaitu :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan pembangunan nasional diarahkan untuk mengatur, membina, dan dapat terpelihara adanya ketertiban untuk mencapai keadilan. Pengaturan, pembinaan, dan pengawasan yang dilakukan berdasarkan perundang – undangan yang di bidang ketenagakerjaan itu harus memadai dan sesuai dengan laju perkembangan pembangunan yang semakin pesat sehingga dapat mengantisipasi tuntutan perencanaan tenaga kerja, pembinaan

hubungan industrial dan peningkatan perlindungan tenaga kerja.

Tujuan di atas akan tercapai apabila pemerintah mengeluarkan peraturan perundang – undangan yang bersifat memaksa dan memberikan sanksi yang tegas kepada pengusaha yang melanggarnya. Oleh karena itu, dengan sifatnya yang memaksa dan dengan ikut capur tangannya pemerintah, hukum ketenagakerjaan menjadi hukum publik dan hukum privat sekaligus.¹⁷

Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tetap masih berlaku. Adanya pihak pemerintah dalam menangani masalah – masalah ketenagakerjaan merupakan suatu model perlindungan pemerintah terhadap kepentingan umum dengan cara membatasi kebebasan individu, karena dalam campur tangan pemerintah tersebut secara etis menunjukkan keberpihakan terhadap kepentingan buruh sebagai refleksi umum dan pada saat yang bersamaan, pembatasan terhadap kepentingan pengusaha yang merefleksikan kebebasan individu.

Landasan berupa keberpihakan terhadap kepentingan buruh sebagai titik tolak campur tangan pemerintah, didasarkan pada kenyataan bahwa posisi tawar antara buruh dengan pengusaha yang tidak seimbang harus dipulihkan guna menjaga keseimbangan tatanan kehidupan masyarakat.¹⁸ Pengaturan tentang ketenagakerjaan

¹⁶ Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, (Jogjakarta : Cahaya Atma Pustaka, 2014), Hlm. 48.

¹⁷ Zaeni Asyhadie Dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di*

Indonesia, (Jakarta Timur : Prenadamedia Group : 2019), Hlm. 22

¹⁸ Mohammad F Adhistianto, *Politik Hukum Pembentukan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja*

di Indonesia tidak terfokus pada salah satu Undang – Undang saja melainkan ada beberapa peraturan yang masih di gunakan.

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan kepastian dalam bidang Ketenagakerjaan yang didalamnya pihak perusahaan / pemegang modal dan juga pihak pekerja / buruh. Jelas tertulis dalam UU ini bagaimana proses mulai dari terbentuknya sutau perusahaan hingga bagaimana orang dapat bekerja dalam perusahaan tersebut, hak dan kewajiban pengusaha serta pekerja juga diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat 1 berbunyi “ Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja ” yang artinya PHK adalah sesuatu yang tidak diinginkan untuk terjadi baik itu bagi pengusaha, pemerintah, serikat buruh, maupun pekerja atau buruh. Tetapi permasalahan dalam pekerjaan itu masih sering terjadi, contohnya terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja atau biasa disebut PHK, namun apabila PHK tidak dapat dihindari maka penyelesaiannya harus sesuai aturan dan mempunyai tata caranya sendiri.

B. Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Memutuskan Perkara No. 11/Pdt.Sus/PHI/2024/PN Mdn

Di Indonesia sendiri masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi. Adanya hak-hak yang seharusnya

diperoleh para pekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum dibidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja.¹⁹

Hukum pada dasarnya harus hadir untuk melindungi pekerja ditengah problematika yang disebabkan perkembangan jaman saat ini. Permasalahan tersebut diantaranya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), *unpaid leave*, pengurangan jam kerja, dan penundaan pemberian gaji dengan beban kerja sama. Hubungan kerja antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh, dimana secara yuridis penerima kerja memiliki prinsip kebebasan karena negara tidak menghendaki adanya praktik perbudakan yang dilakukan oleh siapapun. Sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak boleh dilakukan secara sepihak dan harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu, kemudian apabila hasil dari perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.²⁰

Dalam mengambil keputusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan. Paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah putusan Majelis dibacakan, Panitera pengganti harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir pada saat pembacaan

(Studi Klaster Ketenagakerjaan), Pamulang Law Review, 3 (1), 2020, Hlm 3

¹⁹ Rudi Febrianto Wibowo, Ratna Herawati, *Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak*, Jurnal

Pembangunan Hukum Indonesia Volume 3 Nomor 1 Tahun 2021, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Hlm. 116

²⁰ Ibid, Hlm. 116

putusan Majelis Hakim. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan antar serikat pekerja merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.

Setelah menerima kasasi atas Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, Ketua Mahkamah Agung menetapkan susunan Majelis Hakim Kasasi yang terdiri dari seorang Hakim Agung, seorang Hakim Agung ad-hoc dari unsur serikat pekerja, dan seorang Hakim Agung ad-hoc dari unsur asosiasi pengusaha. Majelis Hakim kasasi harus menyelesaikan kasus perselisihan dimaksud paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

Pada dasarnya setiap perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara bipartit sebelum mencapai pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial. Para pihak dalam bipartit ini terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja dan atau serikat pekerja, bila dalam hal perusahaan belum terbentuk serikat pekerja, wakil pekerja di bipartit dipilih mewakili unit-unit kerja dan atau kelompok profesional. Kesepakatan atau kompromi yang dicapai di bipartit dirumuskan dalam bentuk persetujuan bersama dan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih. Bila satu pihak tidak melaksanakan persetujuan bersama tersebut, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan penetapan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat walaupun tidak diatur secara khusus dalam undang-undang, serikat-serikat pekerja di perusahaan dapat membentuk forum komunikasi antar serikat pekerja. Penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dianjurkan dilakukan secara bipartit dalam forum

ini bila mereka enggan menyelesaikan di bipartit yang telah ada. Apabila secara bipartit gagal, maka para pihak atau salah satu pihak dapat menempuh alternatif penyelesaian secara tripartit melalui penyelesaian sukarela (*voluntary arbitration*) yang terdiri dari mediasi, konsiliasi, dan arbitrase atau dapat menyerahkan perselisihan itu kepada Pengadilan Hubungan Industrial yang lazim disebut penyelesaian wajib (*compulsory arbitration*).

Di dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945 menyatakan bahwa, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dalam hal ini juga telah sangat jelas bahwa hak asasi manusia ini merupakan hak yang tidak bisa kurang dalam hal kondisi maupun dalam keadaan bagaimanapun. Sehingga, yang harus dilakukan yaitu perusahaan seharusnya terlebih dahulu melakukan pemenuhan terhadap hak-hak normatif pekerja/buruh daripada memenuhi kebutuhan dari para kreditur-kreditur lainnya.

Dalam Putusan Nomor 11/Pdt.Sus/PHI/2024/PN Mnd, hakim terlebih dahulu menegaskan keberadaan hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat. Hal ini penting karena eksistensi hubungan kerja merupakan dasar yuridis dalam menentukan kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Hakim mempertimbangkan bukti-bukti berupa kontrak kerja, slip gaji, serta keterangan saksi yang menguatkan bahwa penggugat benar-benar bekerja di UD. Toko Gudang Aki. Dengan demikian, aspek awal yang dikaji adalah kepastian status hubungan kerja yang menjadi fondasi gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Selanjutnya, hakim menilai legalitas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh tergugat. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan secara sepihak, melainkan harus memenuhi syarat materiel maupun prosedural sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Oleh karena itu, hakim menimbang apakah alasan PHK yang diajukan tergugat dapat dikategorikan sebagai alasan yang sah, serta apakah prosedur peringatan, pembinaan, maupun pemberitahuan kepada pekerja telah dilakukan sesuai ketentuan.

Pertimbangan hakim juga diarahkan pada prinsip keadilan dan perlindungan terhadap pekerja. Hakim menilai posisi pekerja sebagai pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja, sehingga tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa prosedur yang memadai akan merugikan pekerja. Dalam perkara ini, hakim menekankan pentingnya asas kepastian hukum, perlindungan, serta keseimbangan antara hak dan kewajiban pengusaha dengan pekerja. Apabila ditemukan adanya pelanggaran prosedural, maka PHK dinyatakan tidak sah, dan akibat hukumnya pekerja berhak atas kompensasi berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta penggantian hak lain sesuai Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Di sisi lain, hakim juga mempertimbangkan dalil dan bukti dari pihak tergugat terkait kondisi usaha. Apabila alasan PHK didasarkan pada penurunan omzet atau efisiensi, hakim menilai apakah pengusaha mampu membuktikan kondisi tersebut secara obyektif. Hakim dalam hal ini menimbang keseimbangan antara kepentingan

kelangsungan usaha dengan perlindungan hak-hak pekerja. Apabila perusahaan terbukti tidak dapat menunjukkan bukti yang cukup, maka PHK dikualifikasikan sebagai PHK sepihak yang tidak sah.

Pada akhirnya, hakim dalam putusan ini menegaskan akibat hukum dari perselisihan PHK dengan menetapkan kewajiban perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja yang di-PHK. Besaran kompensasi ditentukan berdasarkan masa kerja, upah terakhir, serta komponen lain yang melekat pada hubungan kerja. Putusan ini sekaligus menunjukkan pola pertimbangan hakim PHI yang menitikberatkan pada legalitas alasan PHK, kepatuhan terhadap prosedur, serta perlindungan terhadap pekerja, tanpa mengabaikan keberlangsungan usaha pengusaha. Dengan demikian, pertimbangan hakim dalam perkara ini mencerminkan penerapan prinsip keadilan, keseimbangan, dan kepastian hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

III. PENUTUP

1. Simpulan

a. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja memberikan landasan hukum yang lebih fleksibel namun tetap mengedepankan prinsip perlindungan bagi pekerja, termasuk pekerja harian tetap. Meskipun status hubungan kerja pekerja harian tetap cenderung tidak seformal pekerja tetap pada umumnya, UU Cipta Kerja tetap mewajibkan pengusaha untuk memberikan hak-hak normatif serta prosedur yang sesuai dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK), termasuk pemberian pesangon dan pemberitahuan secara layak.

b. Berdasarkan analisis terhadap pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor 11/Pdt.Sus/PHI/2024/PN Mnd, dapat disimpulkan bahwa hakim menempatkan kepastian hubungan kerja, legalitas alasan PHK, serta kepatuhan prosedural sebagai aspek utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hakim menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan secara sepihak tanpa dasar hukum yang sah, melainkan harus mengikuti mekanisme yang ditentukan undang-undang. Pertimbangan hakim juga menunjukkan keberpihakan pada prinsip perlindungan pekerja sebagai pihak yang lebih lemah, namun tetap memperhatikan keberlangsungan usaha pengusaha. Dengan demikian, putusan ini mencerminkan penerapan asas keadilan, keseimbangan, dan kepastian hukum dalam praktik penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

2. Saran

- a. Perlunya Pemerintah dan pihak pengusaha lebih memperjelas implementasi teknis dari pengaturan Sesuai Peraturan Perundang-Undangan yang ada mengenai PHK bagi pekerja harian tetap melalui peraturan pelaksana yang lebih rinci, agar tidak terjadi multitafsir dan pelanggaran hak pekerja. Selain itu, edukasi kepada pekerja mengenai hak dan kewajiban mereka sangat penting agar mereka tidak dirugikan dalam proses PHK.
- b. Pertama, bagi pengusaha, setiap tindakan pemutusan hubungan kerja harus didasarkan pada alasan yang sah dan

dilakukan sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku agar tidak menimbulkan sengketa di kemudian hari. Kedua, bagi pekerja, penting untuk memahami hak-hak normatif yang melekat dalam hubungan kerja sehingga dapat memperjuangkan haknya apabila terjadi PHK yang tidak sah. Ketiga, bagi hakim PHI, diperlukan konsistensi dalam penerapan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan agar putusan tidak hanya memberikan kepastian hukum, tetapi juga menjamin rasa keadilan dan perlindungan yang seimbang bagi kedua belah pihak. Terakhir, pemerintah perlu terus menyosialisasikan regulasi ketenagakerjaan kepada dunia usaha maupun pekerja agar perselisihan hubungan industrial dapat diminimalisir.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Chazawi, Pelajaran Hukum Pidana I, Jakarta, Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, Hukum Bisnis untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus, Cet. XIII, Jakarta: Kencana, 2007, hlm. 49.
- Ahmad Zaini, *Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Menurut Peraturan Perundang – Undangan Ketenagakerjaan*, Jurnal Al Ahkam, 13 (1), 2017
- Antoni Putra, *Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi*, Jurnal Legislasi Indonesia, 17 (1), Februari 2020
- Diah P. Lestari, *Analisis yuridis normatif pemberian kompensasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang cipta kerja*, Jurnal Hukum Lex Generalis, 3 (5), 2022.
- Irwansyah, *Penelitian Hukum*, (Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2020) hlm. 116
- Masrifatun Mahmudah dan Dwi Markus, *Pengaturan PHK Efisiensi Dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Justisi, 8 (3), Agustus 2022
- Mohammad F Adhianto, *Politik Hukum Pembentukan Rancangan Undang-Undang*

- Cipta Kerja (Studi Klaster Ketenagakerjaan),
Pamulang Law Review, 3 (1), 2020, Hlm 3
- Nur Kholis, *Kesejahteraan Sosial di Indonesia
Perspektif Ekonomi Islam, Jurnal Islam dan
Kesejahteraan Sosial* 20(2) Oktober 2015, hlm
244
- Rudi Febrianto Wibowo, Ratna Herawati,
*Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan
Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara
Sepihak*, Jurnal Pembangunan Hukum
Indonesia Volume 3 Nomor 1 Tahun 2021,
Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Hlm.
116
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. XIII, Jakarta:
Intermasa, 1991, hlm. 1.
- Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum Sebuah
Pengantar*, (Jogjakarta : Cahaya Atma Pustaka,
2014), Hlm. 48.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia
Tahun 1945
- Zaeni Asyhadie Dan Rahmawati Kusuma, *Hukum
Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di
Indonesia*, (Jakarta Timur : Prenadamedia
Group : 2019), Hlm. 22

IDENTITAS PENULIS



Pinkan Zefanya Estevina
Sumore
Nim 210711011082
Tahun masuk kuliah 2021
Tahun selesai 2026
Dosen Pembimbing 1:
Prof.Dr.Ronny Maramis
S.H,M.H
Dosen Pembimbing 2:
Hendrik Pondaag, S.H, M.H
Judul skripsi:
Perlindungan Hukum
Terhadap Buruh Yang
Dilakukan Pemutusan
Hubungan Kerja (Studi
Putusan Nomor
11/Pdt/Sus/Phi/2024/Pn
Mdn).
Lama proses penelitian: 1
Tahun