

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
SECARA SEPIHAK OLEH  
PERUSAHAAN DALAM PERSPEKTIF  
HUKUM PERDATA DAN UNDANG-  
UNDANG KETENAGAKERJAAN  
(Studi Putusan Kasasi Mahkamah Agung  
Nomor 15 K/Pdt.Sus-PHI/2025)**

Nicoll Kezya Frederik  
Flora P. Kalalo  
Hendrik Pondaag

**ABSTRAK**

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha lahir berdasarkan perjanjian kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak. Dalam praktik hubungan industrial, masih sering terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan tanpa memenuhi prosedur dan ketentuan hukum yang berlaku. Tindakan tersebut berpotensi merugikan pekerja karena menghilangkan sumber penghidupan dan hak-hak normatif yang seharusnya diterima. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja dalam perspektif hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, serta mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja terhadap tindakan PHK sepihak berdasarkan Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 15 K/Pdt.Sus-PHI/2025. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK harus dilaksanakan berdasarkan alasan yang sah dan melalui mekanisme yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. PHK yang dilakukan secara sepihak tanpa kesepakatan pekerja atau tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan tindakan yang bertentangan dengan hukum dan dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap hak pekerja. Putusan Kasasi Mahkamah Agung

Nomor 15 K/Pdt.Sus-PHI/2025 menegaskan pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja dengan memberikan hak atas kompensasi dan pemenuhan hak-hak normatif akibat PHK yang dilakukan secara tidak sah.

**Kata Kunci:** Pemutusan Hubungan Kerja, PHK Sepihak, Perlindungan Hukum, Hukum Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial.

**PENDAHULUAN**

Pekerja merupakan salah satu unsur penting dalam pembangunan ekonomi nasional dan memiliki peran strategis dalam menunjang kegiatan produksi perusahaan. Oleh karena itu, negara berkewajiban memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja guna mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan seimbang. Perlindungan tersebut merupakan perwujudan amanat Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Hubungan kerja pada dasarnya lahir dari adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja tersebut menjadi dasar terbentuknya hubungan hukum yang mengikat dan harus dilaksanakan dengan itikad baik. Dalam perspektif hukum perdata, hubungan kerja merupakan bentuk perikatan yang menimbulkan konsekuensi hukum bagi masing-masing pihak. Oleh karena itu, pelanggaran terhadap perjanjian kerja dapat dikategorikan sebagai wanprestasi yang menimbulkan tanggung jawab hukum.

Dalam praktik hubungan industrial, salah satu permasalahan yang sering terjadi adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan. PHK merupakan tindakan yang pada prinsipnya harus dihindari karena dapat berdampak langsung terhadap keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Namun demikian, dalam kondisi tertentu PHK tidak dapat dihindarkan dan harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah

oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, mengatur bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK. Apabila PHK tidak dapat dihindari, maka pelaksanaannya harus dilakukan melalui prosedur yang ditentukan oleh hukum dan memperhatikan hak-hak pekerja. Ketentuan ini menunjukkan bahwa PHK tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang oleh pengusaha.

Permasalahan muncul ketika perusahaan melakukan PHK secara sepihak tanpa alasan yang sah, tanpa melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, atau tanpa memberikan hak-hak pekerja sesuai ketentuan hukum. Tindakan tersebut tidak hanya bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja, tetapi juga dapat menimbulkan kerugian ekonomi dan sosial bagi pekerja. Dalam kondisi demikian, pekerja memiliki hak untuk memperoleh perlindungan hukum melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Salah satu kasus yang menarik untuk dikaji adalah sengketa PHK yang telah diputus melalui Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 15 K/Pdt.Sus-PHI/2025. Putusan tersebut menjadi penting karena memberikan gambaran mengenai penerapan hukum ketenagakerjaan dalam menyelesaikan sengketa PHK sepihak dan menentukan bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pekerja yang hak-haknya dilanggar oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini akan membahas pengaturan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja dalam perspektif hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan di Indonesia serta menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja terhadap tindakan PHK sepihak berdasarkan Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 15 K/Pdt.Sus-PHI/2025.

#### **Rumusan Masalah:**

1. Bagaimana pengaturan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja dalam hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja terhadap tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Perusahaan Berdasarkan Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 15 K/Pdt.Sus-PHI/2025?

#### **Tujuan Penelitian:**

1. Mengetahui dan Memahami Pengaturan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Perdata dan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.
2. Mengetahui dan Memahami Perlindungan Hukum bagi pekerja terhadap tindakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh Perusahaan.

#### **Metode Penelitian:**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan kasus (case approach). Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier yang dianalisis secara kualitatif untuk memperoleh kesimpulan yang sistematis dan komprehensif mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK secara sepihak.

#### **PEMBAHASAN**

##### **A. Pengaturan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hukum Perdata Dan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia.**

Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia dapat ditinjau dari dua perspektif hukum, yaitu hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan. Dalam hukum perdata, hubungan kerja dipandang sebagai suatu perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja yang didasarkan pada prinsip kebebasan berkontrak dan kesepakatan para

pihak. Pengaturannya terdapat dalam Pasal 1601 sampai dengan Pasal 1603 KUHPerduta. PHK dapat terjadi karena berakhirnya jangka waktu perjanjian, adanya kesepakatan bersama, atau karena alasan mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 1603n KUHPerduta. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja secara sepihak tanpa alasan yang sah sebelum berakhirnya masa perjanjian, maka pihak tersebut wajib membayar ganti rugi. Penyelesaian sengketa dilakukan melalui gugatan perdata di Pengadilan Negeri.

Sementara itu, dalam hukum ketenagakerjaan, PHK diatur secara khusus melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Hukum ketenagakerjaan menganut prinsip perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang dianggap memiliki posisi lebih lemah dibandingkan pengusaha. Oleh karena itu, PHK dipandang sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*) yang harus dihindari sejauh mungkin.

Prosedur PHK menurut hukum ketenagakerjaan mengharuskan pengusaha terlebih dahulu menyampaikan pemberitahuan kepada pekerja mengenai alasan dan maksud PHK. Jika pekerja menyetujui, maka dibuat Perjanjian Bersama. Namun apabila pekerja menolak, penyelesaian harus ditempuh melalui perundingan bipartit dan, apabila gagal, dilanjutkan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial hingga ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Perbedaan utama antara kedua sistem hukum tersebut terletak pada sifat hukumnya. Hukum perdata bersifat privat dan menempatkan para pihak pada kedudukan yang setara, sedangkan hukum ketenagakerjaan bersifat sosio-publik dengan adanya campur tangan negara untuk melindungi pekerja. Selain itu, alasan PHK dalam hukum ketenagakerjaan dibatasi secara tegas oleh undang-undang dan pekerja berhak memperoleh kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Berdasarkan Pasal 154A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, PHK hanya dapat dilakukan karena alasan tertentu, antara lain penggabungan

atau peleburan perusahaan, efisiensi, penutupan perusahaan akibat kerugian atau *force majeure*, kondisi pailit atau PKPU, pelanggaran yang dilakukan pekerja, serta karena pekerja memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami sakit berkepanjangan. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan yang lebih kuat bagi pekerja dibandingkan pengaturan dalam hukum perdata.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban para pihak. Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Dalam perspektif hukum perdata, hubungan kerja dipandang sebagai hubungan kontraktual yang didasarkan pada perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1601 sampai dengan Pasal 1603 KUHPerduta. Pengaturan ini berlandaskan prinsip kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) dan asas *pacta sunt servanda*, yang menempatkan para pihak dalam kedudukan yang secara formal dianggap setara. Oleh karena itu, pengakhiran hubungan kerja pada prinsipnya dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak, berakhirnya jangka waktu perjanjian, atau karena adanya alasan mendesak yang dibenarkan oleh hukum. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja tanpa dasar yang sah, maka pihak tersebut wajib memberikan ganti rugi kepada pihak lainnya.

Berbeda dengan hukum perdata, hukum ketenagakerjaan menganut prinsip perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang secara ekonomi dan sosial berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. Oleh karena itu, negara melakukan intervensi melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa (*imperatif*) guna menjamin perlindungan hak-hak pekerja. Pengaturan mengenai PHK saat ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Hukum ketenagakerjaan menempatkan PHK sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*) yang harus dihindari. Oleh karena itu, PHK hanya dapat dilakukan berdasarkan alasan-alasan yang telah ditentukan secara limitatif dalam Pasal 154A Undang-Undang Ketenagakerjaan, seperti efisiensi perusahaan, pailit, penggabungan perusahaan, pelanggaran pekerja, usia pensiun, meninggal dunia, atau keadaan tertentu lainnya yang diatur oleh undang-undang.

Selain mengatur alasan PHK, hukum ketenagakerjaan juga mengatur hak-hak pekerja akibat PHK, yaitu berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pengaturan ini menunjukkan bahwa perlindungan pekerja tidak hanya diberikan sebelum terjadinya PHK, tetapi juga setelah hubungan kerja berakhir.

Lebih lanjut, Undang-Undang Ketenagakerjaan melarang pengusaha melakukan PHK dengan alasan tertentu, seperti pekerja sedang sakit dalam batas waktu yang ditentukan, menjalankan ibadah, menikah, hamil, melahirkan, menyusui, menjadi anggota serikat pekerja, maupun karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, atau kondisi fisik. PHK yang dilakukan dengan alasan-alasan tersebut dapat dinyatakan batal demi hukum.

Dalam hal terjadi perselisihan mengenai PHK, penyelesaiannya wajib mengikuti mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian diawali melalui perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha. Apabila tidak tercapai kesepakatan, sengketa dilanjutkan melalui mediasi atau konsiliasi, dan selanjutnya dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Dengan demikian, pengaturan PHK di Indonesia menunjukkan adanya pergeseran paradigma dari pendekatan kontraktual yang berorientasi pada kebebasan berkontrak menuju pendekatan perlindungan sosial yang menempatkan pekerja sebagai subjek yang harus memperoleh

jaminan hukum. Meskipun hubungan kerja lahir dari suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam KUHPerdara, pelaksanaan PHK saat ini sepenuhnya tunduk pada ketentuan hukum ketenagakerjaan sebagai hukum khusus (*lex specialis*) yang bertujuan mewujudkan keadilan dan keseimbangan dalam hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial merupakan konflik yang timbul antara pekerja dan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan hak adalah perselisihan yang terjadi akibat perbedaan pendapat mengenai pelaksanaan atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sementara itu, Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menjelaskan bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Perlindungan terhadap pekerja diberikan sebagai upaya untuk menjamin kesejahteraan dan kehidupan yang layak, sekaligus tetap memperhatikan kepentingan dunia usaha. Prinsip tersebut tercermin dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang diselenggarakan berdasarkan asas pemerataan hak, kepastian hukum, kemudahan berusaha, kebersamaan, dan kemandirian.

Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai instrumen untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan seimbang. Melalui pengaturan yang jelas mengenai hak dan kewajiban para pihak, hukum ketenagakerjaan memberikan kepastian hukum serta menjadi landasan bagi pekerja dan pengusaha dalam menjalankan hubungan kerja secara transparan dan bertanggung jawab.

## **B. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Berdasarkan Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 15 K/Pdt.Sus-PHI/2025.**

### **1. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja**

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan salah satu bentuk pelaksanaan hak konstitusional yang dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan tersebut bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, menciptakan kesejahteraan, serta mencegah terjadinya perlakuan diskriminatif dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, meskipun pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan hal yang dapat terjadi dalam hubungan industrial, pelaksanaannya harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang oleh pengusaha.

Hukum ketenagakerjaan Indonesia memberikan perlindungan yang komprehensif bagi pekerja yang mengalami PHK, baik sebelum maupun setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Perlindungan tersebut diwujudkan melalui prinsip bahwa PHK merupakan upaya terakhir (ultimum remedium), sehingga pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah wajib mengupayakan agar PHK dapat dihindari. Selain itu, pengusaha wajib mengikuti prosedur yang telah ditentukan, seperti pemberian pemberitahuan tertulis, pelaksanaan perundingan bipartit apabila terjadi penolakan, serta penyelesaian melalui mekanisme hubungan industrial apabila tidak tercapai kesepakatan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan juga memberikan perlindungan terhadap alasan-alasan tertentu yang dilarang untuk dijadikan dasar PHK, seperti karena pekerja sedang sakit, menjalankan ibadah, menikah, hamil, melahirkan, menyusui,

menjadi anggota serikat pekerja, atau karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, dan kondisi fisik. Apabila PHK tetap dilakukan secara sah, pekerja berhak memperoleh kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Selain itu, pekerja yang kehilangan pekerjaan juga memperoleh perlindungan melalui Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang memberikan manfaat berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.

Dalam hal terjadi perselisihan akibat PHK, pekerja memperoleh perlindungan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Penyelesaian dilakukan melalui perundingan bipartit, mediasi atau konsiliasi, hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan demikian, sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia telah menyediakan perlindungan hukum yang berlapis bagi pekerja terhadap tindakan PHK sepihak, baik dalam bentuk perlindungan preventif, prosedural, ekonomis, maupun melalui mekanisme penyelesaian sengketa guna menjamin terwujudnya keadilan dan kepastian hukum dalam hubungan industrial.

### **2. Studi Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 15 K/Pdt.Sus-PHI/2025**

Perkara ini merupakan perselisihan hubungan industrial antara Surianto sebagai pekerja (Pemohon Kasasi) melawan PT Syukur Indah Mulia sebagai pengusaha (Termohon Kasasi). Surianto bekerja sebagai Chief Security dengan upah terakhir sebesar Rp6.275.000,00 per bulan. Hubungan kerja berakhir berdasarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanggal 21 Maret 2023 karena pekerja dianggap melakukan pelanggaran berupa kelalaian dan ketidaksiagaan dalam menangani peristiwa kebakaran di hotel, sehingga menghambat koordinasi petugas keamanan. Sebelum PHK dilakukan, perusahaan telah memberikan Surat Peringatan Ketiga (SP-3). Dalam gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Medan, Penggugat

meminta pembayaran hak-hak PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak dengan total Rp104.311.250,00. PHI mengabulkan gugatan sebagian dengan menyatakan hubungan kerja putus sejak 21 Maret 2023 karena pelanggaran pekerja dan menghukum perusahaan membayar kompensasi sebesar Rp28.237.500,00.

Tidak puas dengan putusan tersebut, pekerja mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung dengan alasan bahwa hak-hak PHK yang diberikan belum sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Namun, Mahkamah Agung berpendapat bahwa PHI telah tepat dalam menerapkan hukum karena PHK dilakukan akibat pelanggaran pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021, yang memberikan hak kepada pekerja berupa uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan normal dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan yang berlaku.

Meskipun demikian, Mahkamah Agung menemukan kekeliruan dalam penentuan masa kerja pekerja. PHI menghitung masa kerja sejak 1 Mei 2018, padahal berdasarkan bukti perjanjian kerja dan kartu identitas karyawan, pekerja telah bekerja sejak Januari 2014. Oleh karena itu, masa kerja yang benar adalah sekitar 9 tahun. Berdasarkan perhitungan ulang tersebut, Mahkamah Agung menetapkan hak pekerja berupa uang pesangon sebesar Rp28.237.500,00 dan uang penghargaan masa kerja sebesar Rp25.100.000,00, sehingga total kompensasi yang harus dibayarkan perusahaan menjadi Rp53.337.500,00.

Dalam putusannya, Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi Pemohon Kasasi, namun memperbaiki amar putusan PHI terkait jumlah kompensasi PHK. Mahkamah Agung tetap menyatakan bahwa PHK yang dilakukan perusahaan sah karena pekerja terbukti melakukan pelanggaran, tetapi pekerja tetap berhak memperoleh kompensasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, perusahaan diwajibkan membayar hak-hak pekerja sebesar Rp53.337.500,00 secara tunai dan sekaligus, sedangkan biaya perkara dibebankan kepada negara karena nilai gugatan berada di bawah Rp150.000.000,00.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Pengaturan hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia mengalami transformasi signifikan, terutama setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Berdasarkan perbandingan antara Hukum Perdata dan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, terdapat perbedaan mendasar dalam memandang kedudukan para pihak, terutama jika terjadi sengketa. Hukum Perdata melihat hubungan kerja sebagai kesepakatan yang setara, sedangkan Hukum Ketenagakerjaan hadir untuk memberikan perlindungan lebih karena adanya ketimpangan posisi tawar antara pengusaha dan pekerja.
2. Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak di Indonesia diatur secara komprehensif melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja) serta PP No. 35 Tahun 2021. Tanpa adanya surat penetapan atau kesepakatan bersama yang sah, PHK sepihak dianggap belum terjadi secara hukum, sehingga perusahaan tetap berkewajiban membayar upah beserta hak-hak lainnya selama proses perselisihan berlangsung. Negara menjamin bahwa setiap pengakhiran hubungan kerja harus dibarengi dengan pemenuhan hak finansial (pesangon dan hak lainnya).

### B. Saran

1. Mengingat Hukum Ketenagakerjaan mengedepankan hubungan industrial yang harmonis, perusahaan dan pekerja sebaiknya mengoptimalkan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit. Jangan menjadikan PHK sebagai opsi pertama. Perusahaan disarankan melakukan langkah preventif seperti pengurangan shift, pengurangan fasilitas manajerial, atau pembatasan kerja lembur sebelum

memutuskan PHK demi efisiensi. Meskipun Hukum Ketenagakerjaan bersifat *lex specialis*, dasar dari hubungan kerja tetaplah perjanjian yang bersifat perdata. Para pihak harus sangat teliti dalam merinci poin-poin mengenai "pelanggaran yang dapat mengakibatkan PHK" di dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Hal ini penting agar saat terjadi sengketa, terdapat tolok ukur objektif yang selaras dengan asas kepastian hukum dalam perdata.

2. Berdasarkan Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 15 K/Pdt.Sus-PHI/2025) disarankan untuk mengkaji ulang kriteria "efisiensi" pasca-Undang-Undang Cipta Kerja. Disarankan untuk meneliti lebih lanjut bagaimana hakim Kasasi menyeimbangkan antara hak diskresi manajemen perusahaan dengan hak atas kepastian kerja (*job security*). Perusahaan disarankan untuk tidak terburu-buru melakukan PHK sepihak atas dasar pelanggaran mendesak. Sebaliknya, pekerja harus lebih proaktif dalam mendokumentasikan setiap tahapan hubungan kerja mereka sebagai bentuk perlindungan diri secara mandiri.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, 2020, Bandung.
- Aloysius Uwiyono, 2014. Asas-asas Hukum Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Anthon F. Susanto, 2010. Ilmu Hukum Non Sisematik, Fondasi Filsafat Pengembangan Ilmu Hukum Indonesia, Genta Publishing, Yogyakarta.
- Abdullah Sulaiman, 2000. Perselisihan Buruh di Sektor Usaha Garmen, YPPSDM, Jakarta.
- Asri Wijayanti, 2013. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta.
- Abdul Khakim, Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasca Berlakunya UU Cipta Kerja, PT. Citra Aditya Bakti, 2022, Bandung.
- Dominick Salvatore. 2005. Ekonomi Manajerial dalam Perekonomian Global. Salemba Empat, Jakarta.
- Danny D. H. Simanjuntak, PHK dan Pesangon Karyawan, Cet. Ke-1 Pustaka Yustisia, 2007. Yogyakarta.
- Djoko Imbawani. 2011. Hukum Dagang Indonesia "Sejarah, Pengertian dan Prinsip-prinsip Hukum Dagang". Setara Press., Malang.
- Edwan Hamidy, Kiat PHK Terhadap Pekerja yang Menjabat Pengurus Serikat Buruh. Samudra Biru, 2021, Yogyakarta.
- Endah Pujiastuti, SH., MH., 2008. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Semarang University Press, Semarang.
- F.X. Djumaldji, 2005. Perjanjian Kerja Edisi Revisi, Sinar Grafika, Jakarta.
- I.G. Rai Widjaya. 2000. Hukum Perusahaan dan Undang-Undang dan Peraturan Pelaksanaan di Bidang Usaha. KBI. Jakarta.
- Irzan, 2019. Azaz – azaz Hukum Perdata suatu

pengantar bagian pertama, Cetakan ke. 3, LPU UNAS, Jakarta.

Kansil dan Cristine. 1995. Hukum Perusahaan Indonesia, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.

Kartasapoetra dan Rience Indraningsih, Pokok-pokok Hukum Perburuhan, Armico, 1982, Bandung.

Muhammad Idrus, 2009., *Metode Penelitian Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif*, Edisi Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Munir Fuady. 2015. Konsep Hukum Perdata. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Marwansyah, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.

R. Ali Rido. 2002. Hukum Dagang tentang Aspek-aspek Hukum dalam Asuransi Udara, Asuransi Jiwa dan Perkembangan Perseroan Terbatas. CV.Remadja Karya. Bandung.

Sigit Nugroho, Anik Haryani & Farkhani, 2020, *Metodologi Riset Hukum*, Oase Pustaka, Surakarta.

Silondae, A. A., dan Ilyas, W. B. 2011. Pokok-pokok hukum bisnis. Salemba Empat. Jakarta.

Sutriandi, J. 2018. Tindakan PT Anugerah Karya Wisata (First Travel) Dalam Melakukan Penghimpunan Dana Dari Masyarakat Dihubungkan Dengan Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (Doctoral dissertation, Fakultas Hukum

Universitas Pasundan).

Suratman, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rajawali Pers Jakarta.

Wijayanti, Asri. 2023. "Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi", Sinar Grafika, Jakarta.

Yuniarsi dan Tjuju Suwanto, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian, Alfabeta, Bandung.

Zaeni Asyhadie, 2013. Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja), RajaGrafindo, Jakarta.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

UUD 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu No. 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja).

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPhi).

Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

De'jure : Kajian Ilmiah Hukum. 2018.

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT).

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja) tentang perubahan UUPT

Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya (Outsourcing), Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan PHK.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Pasal 1 point 1.

## Jurnal

Erni Dwita Silambi, 2014, "Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT.Medco Lestari Papua)", Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Tahun 2014, Volume V, Nomor 2.

Fathammubina, Rohendra dan Rani Apriani. "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja". Jurnal Ilmiah Hukum

Hadi, Abdul. "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Putusan Pengadilan Berkekuatan Hukum Tetap". Jurnal Surya Kencana Setu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan Vol. 10 No. 2. (2018)

Mawey Z. Alfa, dkk, 2016, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara", Jurnal EMBA, Tahun 2016, Vol.4 No.1.

Maria Francisca Mulyadi, 2018, "Pelanggaran Hak Normatif Yang Terjadi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dewan Direksi", Jurnal Problematika Hukum, Tahun 2018, Vol 1, No 2 (1)

Mohammad Ilyas, S.H., 2018, "Pengambilalihan Dan Penutupan Perusahaan Yang Berdampak Pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". Jurnal Ius Constituendum, Tahun 2018, Volume 3 Nomor 1.

Meruy Hendrik Mezak, *Jenis, Metode dan Pendekatan Dalam Penelitian Hukum*, (Law Review, Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan, Vol. V, No.3. Maret 2006.

Nikodemus Maringan, 2015, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh

Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion", Tahun 2015, Vol.3, No.3.

Ryan Kurniawan, "Harmonisasi Hukum Sebagai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Perusahaan Pailit Ditinjau Dari Perspektif Pancasila Sila Ke Lima", Jurnal Wawasan Hukum, Vol. 28 No. 01 (Februari, 2013)

Sudibyo Aji N. B. dan Mario Septian A. P., 2015. Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT X Di Kota Malang." Jurnal Studi Manajemen, Tahun 2015, Vol. 9, No 2.

Sri Zulhayati, 2010, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan", Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora, Tahun 2010, Vol . 1. No. 1.

Prof. Dr. Abdullah Sulaiman, S.H., M.H. dan Andi Walli, S.H., M.H., LLM, Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan, (Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM Jakarta).

Prof. Dr. Lalu Husni, S.H., MH., 2020. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, PT. RajaGrafindo Persada, Depok.

Umar Kasim, Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Jurnal Hukum., Vol. 2 Tahun 2004.

Yuniarsi dan Tjuju Suwanto, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian, Alfabeta, Bandung.

Zulkarnain Ibrahim, 2013, "Hukum Pengupaan Yang Berkeadilan Substantif (Kajian Teoritis Terhadap Teori Upah Teladan)", Jurnal Masalah-Masalah Hukum, Fakultas Hukum Universitas Diponogoro, Semarang, Tahun 2013, Jilid 42, No. 2.

Zulfikar Putra, Darmawan Wiridin, Farid Wajdi, "Implementasi Upah Minimum terhadap Kesejahteraan Pekerja" (Malang : Ahli Media Press, 2022).

#### **Internet / Web**

Ritonga, M. 2022. Hukum Perusahaan dan Bentuk-Bentuk Perusahaan di Indonesia. GUEPEDIA. Ebook from <https://books.google.co.id/books>