

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM KASUS PHK SEPIHAK TANPA IZIN DINAS TENAGA KERJA

(Studi Kasus Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-
PHI/2024/PN.Pal)¹

Oleh :

Ruth Shinta Printiz Siboro²

Ronny Adrie Maramis³

Dientje Rumimpunu⁴

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak tanpa izin Dinas Tenaga Kerja, dengan studi kasus Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pal. Menggunakan metode yuridis normatif dan pendekatan studi kasus, penelitian ini menganalisis dua permasalahan utama: pertimbangan hukum (*ratio decidendi*) hakim dan mekanisme perlindungan hukum terhadap pekerja menurut peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Majelis Hakim membangun putusan atas dua pilar: pertama, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak dicatatkan pada Dinas Tenaga Kerja berubah demi hukum (*van rechtswege*) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT); kedua, PHK yang dilakukan tanpa surat peringatan, perundingan bipartit, dan mediasi Disnaker dinyatakan tidak sah. Perlindungan hukum preventif terbukti gagal karena lemahnya pengawasan aktif Dinas Tenaga Kerja, sedangkan perlindungan represif melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berhasil memulihkan hak pekerja sebesar Rp16.884.972,-. Penelitian ini merekomendasikan penguatan

pengawasan pencatatan PKWT sebagai prioritas operasional Dinas Tenaga Kerja.

KataKunci: PHK Sepihak ;Perlindungan Hukum, PKWT, Dinas Tenaga Kerja; Pengadilan Hubungan Industrial.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu isu paling sensitif dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. PHK berdampak langsung pada kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya, sehingga regulasi terkait PHK selalu menjadi sorotan publik dan membutuhkan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha.⁵

Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak telah dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁶ Amanat konstitusi ini mewajibkan seluruh cabang kekuasaan negara untuk secara aktif menciptakan sistem ketenagakerjaan yang melindungi martabat dan hak-hak dasar pekerja.

Penelitian dari International Labour Organization (ILO) menegaskan bahwa praktik PHK sepihak tanpa prosedur hukum yang jelas berdampak negatif terhadap stabilitas sosial dan meningkatkan risiko kemiskinan pekerja.⁷ Data Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa perselisihan PHK mendominasi kasus hubungan industrial di Indonesia, di mana mayoritas merupakan PHK sepihak tanpa prosedur yang benar.

¹Artikel Skripsi

²Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, Nim 220711011071

³ Fakultas Hukum Unsrat, Guru Besar Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ Oberlian, "Kajian Hukum: Implikasi Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja

⁶Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

⁷International Labour Organization (ILO), World Employment and Social Outlook: Trends 2023, (Geneva: ILO, 2023), hlm. 56–60.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, mengatur secara ketat syarat-syarat sahnya PHK, termasuk kewajiban pengusaha untuk melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu dan dalam beberapa jenis PHK wajib mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁸

Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pal merupakan perkara perselisihan hubungan industrial yang diadili oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu, Provinsi Sulawesi Tengah. Kasus ini melibatkan pekerja bernama Nizar yang mengalami PHK secara sepihak oleh PT. Karya Bisnis Bersama (perusahaan alih daya) tanpa melalui prosedur hukum yang ditentukan peraturan perundang-undangan. Dalam gugatannya, Penggugat mendalilkan bahwa Tergugat telah melakukan PHK secara sepihak dengan berbagai pelanggaran prosedural yang merugikan hak-hak penggugat sebagai pekerja. Pertama, Tergugat tidak memberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga sebagaimana disyaratkan oleh Pasal 161 UU No. 13 Tahun 2003 sebelum melakukan PHK. Kedua, Tergugat tidak melakukan upaya perundingan bipartit dengan Penggugat untuk mencari jalan keluar terbaik sebelum memutuskan melakukan PHK sebagaimana diwajibkan oleh Pasal 151 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003. Ketiga, Tergugat tidak mendaftarkan perselisihan ke Dinas Ketenagakerjaan untuk dilakukan mediasi atau konsiliasi sebagaimana diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI. Keempat, Tergugat tidak memberikan hak-hak normatif Penggugat

secara penuh berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan yang berlaku.⁹

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tidak hanya merupakan pelanggaran hukum, tetapi juga menimbulkan dampak ekonomi yang sangat signifikan bagi pekerja dan keluarganya. Dampak ekonomi langsung yang paling nyata adalah hilangnya sumber pendapatan utama yang selama ini menjadi tumpuan hidup pekerja dan keluarganya.¹⁰ Selain dampak ekonomi, PHK sepihak juga menimbulkan dampak sosial dan psikologis yang tidak kalah serius bagi pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh International Labour Organization (ILO) menunjukkan bahwa pekerja yang mengalami PHK memiliki risiko 2-3 kali lebih tinggi untuk mengalami gangguan kesehatan mental seperti depresi, kecemasan, dan stres pasca-trauma dibandingkan pekerja yang masih aktif bekerja¹¹

Dampak PHK sepihak tidak hanya dirasakan oleh pekerja yang bersangkutan, tetapi juga meluas kepada keluarga, terutama anak-anak. Menurut penelitian ILO dalam *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*, pengangguran akibat PHK dapat meningkatkan risiko kemiskinan keluarga hingga 3 kali lipat dan berdampak signifikan pada penurunan kualitas pendidikan dan kesehatan anak-anak pekerja.¹²

Penelitian ini memiliki signifikansi akademis karena menganalisis kasus konkret melalui pendekatan analisis yurisprudensi (*in-depth case analysis*), untuk mengungkap bagaimana hakim menginterpretasikan dan menerapkan ketentuan undang-undang. Pendekatan ini penting untuk memahami

⁸Pasal 151 s.d. Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

⁹ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pal,

¹⁰ Badan Pusat Statistik., *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2023*, (Jakarta: BPS, 2023), hlm. 45-48.

¹¹ International Labour Organization (ILO)., *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*, (Geneva: ILO, 2023). hlm. 56-60.

¹² Payaman J. Simanjuntak., *Manajemen Hubungan Industrial*. Edisi Keempat, (Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI, 2011). hlm. 178-182

bagaimana hukum yang tertulis (*law in books*) diterapkan dalam praktik peradilan (*law in action*). Artikel ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pertimbangan hukum (*ratio decidendi*) hakim dalam Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pal terkait PHK sepihak tanpa izin Dinas Tenaga Kerja; dan (2) mekanisme perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kasus PHK sepihak menurut peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pertimbangan hukum (*ratio decidendi*) hakim dalam Putusan Nomor 1/Pdt.SusPHI/2024/PN.Palu terkait kasus PHK sepihak tanpa izin Dinas Tenaga Kerja?
2. Bagaimana Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kasus PHK sepihak dan persyaratan izin dari Dinas Tenaga Kerja menurut Peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia ?

C. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam Penyusunan Skripsi ini adalah Metode Yuridis Normatif.

PEMBAHASAN

A. Pertimbangan Hukum (Ratio Decidendi) Hakim dalam Putusan Nomor 1/Pdt.SusPHI/2024/PN.Pal Terkait PHK Sepihak Tanpa Izin Dinas Tenaga Kerja.

1. Gambaran Umum Kasus

Perkara dalam Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pal melibatkan Nizar (Penggugat), seorang pekerja yang berdomisili di Kota Palu, dan PT. Karya Bisnis Bersama (Tergugat), sebuah perusahaan alih daya berkedudukan di Jakarta Selatan. Penggugat mulai bekerja sebagai driver di PT. Bank KB Bukopin Cabang Palu sejak 1 Februari 2018 di bawah naungan PT. PKSS. Pada 1 Februari

2021, Penggugat dialihkan ke PT. Mitra Usaha Sarana, kemudian pada 1 Mei 2022 dialihkan ke Tergugat (PT. Karya Bisnis Bersama). Penggugat menandatangani PKWT perpanjangan untuk periode 1 Mei 2023 hingga 30 April 2024 dengan honorarium Rp3.073.900,- per bulan.

Baru sekitar satu bulan setelah perpanjangan kontrak ditandatangani, pada hari Minggu tanggal 4 Juni 2023, perwakilan Tergugat atas nama Idham Halid mendatangi kediaman Penggugat dan menyampaikan secara lisan bahwa hubungan kerja diputus per 5 Juni 2023 dengan alasan efisiensi akibat penarikan kendaraan operasional oleh Bank Bukopin. PHK dilakukan tanpa surat peringatan apapun, tanpa perundingan bipartit sebelumnya, dan tanpa pelibatan Dinas Tenaga Kerja.

Setelah menerima PHK, Penggugat menempuh upaya hukum pra-litigasi: mengajukan bipartit (tidak mencapai kesepakatan), kemudian mengajukan mediasi tripartit ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Mediator menerbitkan Anjuran Tertulis Nomor 500.15/3365/PHIWasnaker tertanggal 22 Desember 2023 yang menganjurkan Tergugat membayar ganti rugi Rp33.812.900,-. Tergugat menolak anjuran tersebut, sehingga Penggugat mengajukan gugatan ke PHI Palu pada 26 Februari 2024.

2. Analisis Ratio Decidendi Majelis Hakim

a. Pertimbangan atas Status Hukum Perjanjian Kerja: PKWT atau PKWTT?

Pertimbangan hukum Majelis Hakim diawali dengan pemeriksaan fundamental atas dasar hubungan kerja. Setelah mencermati Perjanjian Kontrak Kerja Nomor 008/PT.KBB-PALU/SDM/2023, Majelis Hakim menemukan fakta krusial: tidak terdapat bukti pencatatan PKWT pada instansi ketenagakerjaan yang berwenang.¹³

¹³Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pal, hlm. 20–21.

Berdasarkan temuan ini, Majelis Hakim menerapkan rangkaian norma hukum: Penjelasan Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja yang mewajibkan pencatatan PKWT; Pasal 14 ayat (1) dan (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang tata cara pencatatan; dan Penjelasan Pasal 59 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan PKWT yang tidak memenuhi ketentuan demi hukum menjadi PKWTT. Dengan demikian, Majelis Hakim menyimpulkan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berubah secara otomatis menjadi PKWTT.

Penerapan doktrin demi hukum (*van rechtswege*) ini memiliki signifikansi besar: Penggugat tidak lagi dipandang sebagai pekerja kontrak, melainkan sebagai pekerja tetap yang berhak mendapatkan pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak penuh sesuai rezim PKWTT. Kegagalan Tergugat mencatatkan PKWT bukan sekadar kelalaian administratif, melainkan pelanggaran terhadap instrumen perlindungan preventif yang paling fundamental.

b. Pertimbangan atas Keabsahan Alasan PHK: Efisiensi Tanpa Bukti

Tergugat berdalih bahwa PHK terpaksa dilakukan karena efisiensi akibat penarikan kendaraan operasional oleh Bank Bukopin Cabang Palu. Majelis Hakim menolak dalil tersebut dengan pertimbangan bahwa tidak terdapat bukti kerugian atau penurunan pendapatan yang mengharuskan dilakukannya efisiensi.¹⁴ Efisiensi sebagai alasan PHK bukan merupakan pembenaran mutlak — pengusaha wajib membuktikan secara konkret adanya kondisi yang mengharuskan efisiensi, misalnya melalui laporan keuangan atau data penurunan omzet.¹⁵

Fakta bahwa PHK disampaikan secara lisan pada hari Minggu di kediaman Penggugat (hari

libur, bukan waktu kerja resmi) tanpa surat peringatan apapun sebelumnya semakin memperkuat kesimpulan bahwa PHK dilakukan secara sewenang-wenang. Majelis Hakim menyimpulkan bahwa PHK yang dilakukan Tergugat bersifat sepihak dan tidak dapat dibenarkan menurut hukum.

c. Pertimbangan atas Hak-hak Normatif Penggugat

Berbekal dua kesimpulan hubungan kerja telah menjadi PKWTT dan PHK bersifat sepihak. Majelis Hakim melanjutkan pertimbangan mengenai hak-hak normatif Penggugat. Dasar hukum yang diterapkan adalah Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dengan masa kerja Penggugat ditetapkan terhitung sejak 1 Mei 2022 hingga 7 Juni 2023 (1 tahun 1 bulan) dan gaji Rp3.073.900,- per bulan.¹⁶

*d. Pertimbangan atas Tuntutan *Uitvoerbaar bij Voorraad* dan *Dwangsom**

Terhadap tuntutan agar putusan dapat dilaksanakan lebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*), Majelis Hakim menolaknya karena tidak terdapat alasan mendesak yang membenarkan putusan serta merta. Terhadap tuntutan *dwangsom* (uang paksa) sebesar Rp100.000,- per hari, Majelis Hakim menolaknya berdasarkan Pasal 606a Reglement op de Rechtsvordering (RV) dan yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 79K/Sip/1972 yang menegaskan bahwa *dwangsom* tidak dapat dikumulasikan dengan tuntutan membayar uang.¹⁷

Setelah Penulis menganalisis secara akademik terkait Pertimbangan Hakim Penulis menemukan kecacatan dalam pertimbangan tersebut. Hakim memberikan upah proses hanya 3 bulan, ditemukan perselisihan antara jangka waktu pembayaran upah proses yang berlangsung dari Juni 2023 hingga putusan

¹⁴Angelia & Gunardi Lie, "Penerapan Uang Pesangon bagi Pekerja Tetap atas Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak," Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora, dan Politik, Vol. 5, No. 2, (2024), hlm. 6–9.

¹⁵Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁶Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

¹⁷Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

dibacakan Mei 2024, yang berarti perselisihan tersebut sekitar 11 bulan. Tidak ada penjelasan dalam putusan mengapa hakim memutuskan pembayaran kompensasi menjadi 3 bulan. Apakah dihitung dari tanggal PHK, dari pendaftaran gugatan, atau dari sidang pertama. Ketiadaan penjelasan metodologi upah proses merupakan pelanggaran terhadap kewajiban hakim untuk memberikan pertimbangan yang cukup (*voldoende gemotiveerd*) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Hakim “Hakim harus memuat pertimbangan yang ringkas mengenai fakta-fakta yang terungkap di persidangan beserta alat bukti, yang menjadi dasar penentuan kesalahan terdakwa.”

Tergugat mendalilkan bahwa PHK terjadi karena Bank Bukopin menarik kendaraan operasional, sehingga objek pekerjaan hilang. Hakim menolak ini dengan alasan tidak ada bukti kerugian finansial Tergugat. Penolakan ini benar, tetapi tidak menyentuh akar permasalahan. yang seharusnya dianalisis hakim adalah, apakah dalam perjanjian kerja (Bukti T-3) atau perjanjian kerjasama antara Tergugat dengan Bank Bukopin (Bukti T-4) terdapat klausul yang secara eksplisit menyebutkan penarikan kendaraan sebagai kondisi berakhirnya hubungan kerja, jika tidak ada, maka dalil Tergugat berdasarkan Pasal 61 ayat (1) huruf (d) UU Cipta Kerja gugur dengan sendirinya. Hakim melewatkan analisis krusial ini, dan akibatnya pertimbangan mengenai PHK sepihak terasa menggantung tanpa fondasi argumen yang kokoh.

Setelah penulis menganalisis putusan ini secara akademis sangat disayangkan mengapa penggugat menggugat balik tergugat, padahal tergugat mengalami banyak kerugian, seperti kompensasi yang tidak dibayar dan PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam PHK Sepihak

Perlindungan terhadap pekerja dalam konteks Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berakar pada norma tertinggi dalam hierarki peraturan perundang-undangan Indonesia. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹⁸ Ketentuan konstitusional ini bukan sekadar norma programatik, melainkan merupakan mandat mengikat yang mewajibkan seluruh cabang kekuasaan negara legislatif, eksekutif, maupun yudikatif untuk secara aktif menciptakan sistem ketenagakerjaan yang melindungi martabat dan hak-hak dasar pekerja.

Philipus M. Hadjon membedakan perlindungan hukum menjadi dua bentuk. Pertama, perlindungan hukum preventif, yaitu perlindungan yang bertujuan mencegah terjadinya sengketa dengan mengatur kewajiban-kewajiban prosedural yang harus dipenuhi sebelum suatu tindakan diambil. Kedua, perlindungan hukum represif, yaitu perlindungan yang diberikan setelah sengketa terjadi melalui mekanisme penyelesaian perselisihan.¹⁹

Dalam konteks PHK, kerangka konseptual Hadjon ini menjadi pisau analisis utama: perlindungan preventif diwujudkan melalui kewajiban prosedural sebelum PHK dilaksanakan, sementara perlindungan represif diwujudkan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

a. *Perlindungan Hukum Preventif dan Kegagalannya*

Perlindungan hukum preventif dalam konteks PHK diwujudkan melalui berbagai kewajiban prosedural. Pertama, kewajiban pencatatan PKWT ke Dinas Tenaga Kerja. Pasal 14 PP Nomor 35 Tahun 2021

¹⁸ Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

¹⁹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Percetakan M2 Print, Edisi Khusus, 2007), hlm. 2.

mewajibkan pencatatan paling lama 3 hari kerja sejak penandatanganan PKWT secara daring.²⁰ Melalui mekanisme ini, negara dapat mengawasi apakah PKWT yang dibuat telah memenuhi seluruh persyaratan yang ditentukan undang-undang. Ketiadaan pencatatan membuat negara tidak dapat memantau keabsahan PKWT, jenis pekerjaan yang diikat, maupun kesesuaian durasi kontrak.

kewajiban perundingan bipartit sebelum PHK. Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mewajibkan pengusaha untuk mengupayakan agar tidak terjadi PHK.²¹ Apabila PHK tidak dapat dihindari, Pasal 151 ayat (2) dan (3) mewajibkan perundingan bipartit yang diselesaikan dalam waktu paling lama 30 hari kerja.²² kewajiban pemberian surat peringatan bertahap. Pasal 161 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa sebelum PHK karena pelanggaran, pengusaha wajib menerbitkan SP I, SP II, dan SP III secara berurutan.²³ Dalam kasus ini, terdapat setidaknya dua kegagalan perlindungan preventif yang bersifat fundamental: (1) kegagalan mekanisme pencatatan PKWT Tergugat sama sekali tidak mencatatkan PKWT ke Dinas Tenaga Kerja; dan (2) kegagalan mekanisme peringatan dan bipartit Tergugat melakukan PHK tanpa memberikan satu pun surat peringatan dan tanpa perundingan bipartit bermakna. Analisis dari perspektif Hadjon menunjukkan bahwa kegagalan ini terjadi karena dua sebab: ketiadaan mekanisme penegakan proaktif oleh Disnaker, dan sanksi atas tidak dicatatkannya PKWT yang bersifat tidak langsung serta baru diketahui saat sengketa, sehingga efek preventifnya terbatas.

b. Perlindungan Hukum Represif melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Karena perlindungan preventif gagal, beban perlindungan bergeser sepenuhnya kepada mekanisme represif. Mekanisme ini berjalan melalui dua tahap: mediasi di Dinas Tenaga Kerja, lalu persidangan di PHI Palu. Pada tahap mediasi, Disnaker berhasil menerbitkan anjuran tertulis, namun anjuran tersebut ditolak Tergugat, yang menunjukkan kelemahan struktural dari sistem mediasi mediator tidak memiliki kewenangan memaksakan pelaksanaan anjurannya.²⁴

Pada tahap PHI, putusan Majelis Hakim berhasil memberikan perlindungan represif yang bermakna melalui sejumlah terobosan pertimbangan. Pertama, penerapan doktrin transformasi demi hukum PKWT menjadi PKWTT memberikan sanksi tidak langsung bagi pengusaha yang lalai sekaligus menguntungkan pekerja. Kedua, penolakan terhadap dalil efisiensi yang tidak didukung bukti menunjukkan standar pembuktian yang cukup ketat. Ketiga, pemberian upah proses memberikan kompensasi nyata atas waktu yang dihabiskan. Penggugat memperjuangkan haknya.

Terdapat catatan kritis penting: besaran total yang diperoleh Penggugat (Rp16.884.972,-) lebih kecil dari potensi ganti rugi berdasarkan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan (Rp33.812.900,-). Hal ini menunjukkan bahwa interpretasi hukum yang berbeda terhadap fakta yang sama dapat menghasilkan besaran hak yang sangat berbeda, dengan dampak nyata pada kesejahteraan ekonomi pekerja.²⁵

²⁰Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

²¹Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

²²Pasal 606a Reglement op de Rechtsvordering (RV); Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 79K/Sip/1972.

²³Wibowo, R.F., & Herawati, R., "Perlindungan bagi Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja

(PHK) secara Sepihak," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol. 3, No. 1, (2021), hlm. 109–120.

²⁴ Abfindungshero, "Dismissal Protection Act in Germany – Know Your Rights," diakses dari <https://abfindungshero.de/en/protection-against-dismissal-act-germany/>, pada 3 Januari 2026.

²⁵Mori Hamada & Matsumoto, "Regulation on Dismissal of Permanent Employees in Japan," diakses dari <https://milaw-jp.com/en/column/regulation-on-dismissal-of-permanent-employees-in-japan/>, pada 3 Januari 2026.

c. *Implikasi bagi Pekerja dalam Skema Alih Daya (Outsourcing)*

Kasus ini memiliki dimensi khusus karena melibatkan skema alih daya. Dalam skema ini terdapat rantai hubungan yang kompleks: Bank Bukopin Cabang Palu sebagai *user*, PT. Karya Bisnis Bersama sebagai perusahaan alih daya (*vendor*), dan Penggugat sebagai pekerja alih daya. Ketika *user* memutuskan menarik kendaraan operasional, dampaknya langsung dirasakan oleh pekerja di ujung rantai ini.

Putusan ini menegaskan bahwa perusahaan alih daya tidak dapat membebaskan diri dari kewajiban hukum terhadap pekerjanya hanya dengan berdalih bahwa PHK disebabkan keputusan *user*. Selama hubungan kerja formal berada antara pekerja dan perusahaan alih daya, perusahaan alih daya tetap bertanggung jawab penuh atas terpenuhinya hak-hak normatif pekerja.²⁶ Putusan ini dapat menjadi yurisprudensi penting yang mengirimkan sinyal kepada seluruh perusahaan alih daya di Indonesia bahwa kewajiban pencatatan PKWT adalah wajib hukum dengan konsekuensi finansial yang nyata.

d. *Hak-hak Normatif Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja*

Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, hukum ketenagakerjaan Indonesia menjamin hak-hak normatif minimum yang harus diterima pekerja. Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 merinci tiga komponen utama hak pekerja yang diputus hubungan kerjanya.

1. *Uang Pesangon*. Uang pesangon diberikan berdasarkan masa kerja pekerja, dengan skala progresif yang diatur dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.²⁷ Besaran pesangon bergantung pula pada alasan PHK:

untuk PHK karena efisiensi, pekerja tetap berhak mendapatkan pesangon sesuai ketentuan. Dalam kasus PHK sepihak, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

2. *Uang Penghargaan Masa Kerja*. Uang penghargaan masa kerja diberikan apabila pekerja telah bekerja selama 3 (tiga) tahun atau lebih, dengan skala yang ditetapkan dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan.²⁸

3. *Ketiga, Uang Penggantian Hak*. Uang penggantian hak meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang ke tempat pekerja diterima bekerja, serta hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.²⁹

Selain ketiga komponen di atas, dalam praktik peradilan dikenal pula hak atas upah proses, yaitu upah yang wajib dibayarkan pengusaha kepada pekerja selama proses penyelesaian perselisihan PHK berlangsung. Dasar hukum upah proses merujuk pada Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur kewajiban pembayaran hak-hak pekerja dalam kerangka PHK sepihak.³⁰

Setelah menganalisis putusan ini secara akademis, terdapat beberapa catatan kritis. Pertama, terdapat ketidakjelasan metodologi dalam penentuan upah proses. Hakim memberikan upah proses hanya 3 bulan, padahal perselisihan berlangsung dari Juni 2023 hingga putusan dibacakan Mei 2024 (sekitar 11 bulan). Tidak ada penjelasan dalam putusan mengapa upah proses ditetapkan 3

²⁶Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pasal 12 ayat (2) huruf n.

²⁷ Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

²⁸ Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁹ *Ibid.*, Pasal 156 Ayat (4)

³⁰ Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

bulan, apakah dihitung dari tanggal PHK, dari pendaftaran gugatan, atau dari sidang pertama. Ketiadaan penjelasan metodologi ini merupakan pelanggaran terhadap kewajiban hakim untuk memberikan pertimbangan yang cukup (*voldoende gemotiveerd*) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Hakim.

Kedua, penolakan hakim terhadap dalil efisiensi Tergugat, meskipun benar, tidak menyentuh akar permasalahan. Hakim seharusnya menganalisis apakah dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerjasama antara Tergugat dengan Bank Bukopin terdapat klausul yang secara eksplisit menyebutkan penarikan kendaraan sebagai kondisi berakhirnya hubungan kerja. Jika tidak ada, maka dalil Tergugat berdasarkan Pasal 61 ayat (1) huruf (d) UU Cipta Kerja gugur dengan sendirinya. Hakim melewatkan analisis krusial ini, sehingga pertimbangan mengenai PHK sepihak terasa menggantung tanpa fondasi argumen yang kokoh.

Apabila dianalisis melalui kerangka teori perlindungan hukum Hadjon, kasus ini mengungkap asimetri struktural yang mendasar: perlindungan preventif gagal di hulu karena tidak ada mekanisme penegakan proaktif, sementara perlindungan represif baru aktif setelah kerugian nyata dialami pekerja. Kondisi ini menciptakan beban tidak proporsional — pekerja harus melewati proses panjang bipartit, mediasi tripartit, hingga persidangan PHI hanya untuk mendapatkan hak yang seharusnya sudah terlindungi sejak awal melalui pencatatan PKWT.

Kasus ini merefleksikan realitas yang masih sangat umum dalam hubungan industrial Indonesia: pelanggaran prosedural oleh pengusaha yang berharap pekerja tidak mengetahui hak-haknya atau tidak memiliki kemampuan untuk memperjuangkannya. Fakta bahwa Penggugat akhirnya berhasil mendapatkan keadilan menunjukkan bahwa sistem perlindungan represif yang ada, kendati tidak bebas hambatan, masih dapat berfungsi memberikan keadilan bagi pekerja yang

memiliki keberanian dan ketekunan memperjuangkan haknya.

Oleh karena itu, sistem perlindungan ketenagakerjaan Indonesia ke depan perlu bergeser dari model reaktif-represif menuju model proaktif-preventif, dengan menjadikan pengawasan pencatatan PKWT sebagai prioritas operasional Dinas Tenaga Kerja — bukan sekadar kewajiban administratif yang baru bermakna ketika sengketa terjadi.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. pertimbangan hukum (*ratio decidendi*) Majelis Hakim dalam Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pal dibangun atas dua pilar utama. Majelis Hakim menetapkan bahwa PKWT yang tidak dicatatkan pada Dinas Tenaga Kerja berubah secara otomatis demi hukum (*van rechtswege*) menjadi PKWTT sesuai Penjelasan Pasal 59 ayat (3) UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 14 PP Nomor 35 Tahun 2021. Kemudian, PHK sepihak yang dilakukan tanpa surat peringatan bertahap, tanpa perundingan bipartit, dan tanpa mediasi Disnaker dinyatakan tidak sah. Berdasarkan kedua pertimbangan tersebut, hakim mengabulkan gugatan penggugat dan membebaskan kewajiban pembayaran hak normatif sebesar Rp16.884.972,- kepada Tergugat.
2. perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kasus PHK sepihak di Indonesia bersifat dua dimensi: preventif dan represif. Perlindungan preventif diwujudkan melalui kewajiban pencatatan PKWT, surat peringatan bertahap, dan perundingan bipartit. Namun dalam praktiknya mekanisme preventif ini masih lemah karena kurangnya pengawasan aktif Dinas Tenaga Kerja. Sementara itu, perlindungan represif melalui Pengadilan Hubungan Industrial terbukti efektif dalam memulihkan hak

pekerja, meskipun prosesnya memakan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Putusan ini memperkuat pentingnya penegakan prinsip *pro-worker* dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.

B. Saran

1. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial di seluruh Indonesia hendaknya lebih konsisten dalam menerapkan prinsip *van rechtswege* apabila perusahaan tidak melaksanakan kewajiban pencatatan PKWT ke Dinas Tenaga Kerja. Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pal hendaknya dijadikan rujukan yurisprudensi penting untuk menciptakan kepastian hukum dan keseragaman putusan di tingkat peradilan hubungan industrial.
2. pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja perlu memperkuat mekanisme perlindungan preventif dengan meningkatkan pengawasan dan penegakan sanksi terhadap perusahaan yang melanggar prosedur PHK dan kewajiban pencatatan PKWT. Diperlukan pula sosialisasi yang lebih masif kepada pengusaha dan pekerja mengenai prosedur PHK yang benar dan pentingnya pencatatan perjanjian kerja. bagi pembuat kebijakan, disarankan untuk mengevaluasi efektivitas regulasi existing agar keseimbangan antara fleksibilitas dunia usaha dan perlindungan pekerja dapat lebih optimal. Secara khusus, perlu dikaji mekanisme penegakan kewajiban pencatatan PKWT yang lebih proaktif, misalnya melalui sistem notifikasi otomatis kepada Dinas Tenaga Kerja ketika PKWT baru ditandatangani.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 13.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 151, Pasal 156, Pasal 161, dan Pasal 172.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pasal 12 ayat (2) huruf n.

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 14 dan Pasal 40.

Reglement op de Rechtsvordering (RV), Pasal 606a.

B. Buku

Hadjon, Philipus M. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.

Simanjuntak, P.J. (2011). *Manajemen Hubungan Industrial*. Edisi Keempat. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI

C. Jurnal Ilmiah

Aisyah, N. (2023). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia*. *Jurnal Cakrawala Hukum*, hlm. 1–12.

Angelia & Gunardi Lie. (2024). *Penerapan Uang Pesangon bagi Pekerja Tetap atas Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak*. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora, dan Politik*, Vol. 5, No. 2, hlm. 6–9.

Arsyad, R.R. (2025). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Akibat PHK Sepihak pada Perusahaan Alihdaya*. *Perspektif Administrasi Publik dan Hukum*, 2(1), hlm. 89–97.

DAFTAR PUSTAKA

A. Peraturan Perundang Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2).

Djitmau, S.B., dkk. (2025). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja: Studi Kasus Implementasi oleh Dinas Ketenagakerjaan. *Law and Human Justice Law Review*, UM Sorong, hlm. 10–16.

Gofar, A. (2025). Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak. *Jurnal Ilmu Sosial dan Hukum*, Vol. 3, No. 4.

Nurchahyo, N. (2021). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, Malang: Fakultas Hukum Universitas Merdeka Malang.

Oberlian. (2025). Kajian Hukum: Implikasi Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja dalam Kasus PHK di Indonesia. *Jurnal Christian Humaniora*, Vol. 9, No. 2.

Wibowo, R.F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi Pekerja atas Tindakan PHK secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), hlm. 109–120.

Badan Pusat Statistik. (2023). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2023. Jakarta: BPS.

International Labour Organization (ILO). (2023). *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*. Geneva: ILO.

D. Putusan Pengadilan

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu Nomor1/Pdt.Sus/PHI/2024/PN.Pa.

E. Sumber Internet

Abfindungshero. “Dismissal Protection Act in Germany – Know Your Rights.” Diakses dari <https://abfindungshero.de/en/protection-against-dismissal-act-germany/>, pada 3 Januari 2026.

Mori Hamada & Matsumoto. “Regulation on Dismissal of Permanent Employees in Japan.” Diakses dari <https://milawjp.com/en/column/regulation-on-dismissal-of-permanent-employees-in-japan/>, pada 3 Januari 2026.