

**TINJAUAN YURIDIS PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
KERJA PHK DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

Albert Berry Kurniawan

Magister Ilmu Hukum

Universitas Dr. Soetomo

kurniawanalbert18@gmail.com

Wahyu Prawesthi

Magister Ilmu Hukum

Universitas Dr. Soetomo

wahyu.prawesthi@unitomo.ac.id

M. Syahrul Borman

Magister Ilmu Hukum

Universitas Dr. Soetomo

m.syahrul.bormansh@unitomo.ac.id

Siti Marwiyah

Magister Ilmu Hukum

Universitas Dr. Soetomo

syiety@yahoo.ac.id

ABSTRAK

Perselisihan sering terjadi, sengketa sering terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Maka pemerintah membentuk Pengadilan Hubungan Industrial sebagai lembaga pertama yang menrampungkan sengketa antara pekerja dengan pengusaha yang bersifat bebas sering disebut liberal. Jalannya masalah sepenuhnya ditangan para pihak yang berperkara. Maka tujuan utama penelitian ini adalah agar pekerja atau buruh/serikat pekerja, dan pengusaha mengetahui perbedaan dari kebijakan PHK menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja secara tepat dan dapat mengikat. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis akibat hukum dari perubahan norma yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya terkait pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada studi kasus ini penulis Menyusun judul yang cukup dinamis terkait Hak Karyawan pasca PHK Sepihak karena Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif dengan tujuan menjawab isu berdasarkan dari sisi keilmuan melalui pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Bahan hukum yang digunakan meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang dianalisis secara kualitatif. Dari penelitian ini peneliti menawarkan hasil bagi pekerja/buruh berupa perlindungan hukum dari sistem ketenagakerjaan yang meliputi: 1) perlindungan tentang upah, 2) perlindungan atas keselamatan dan kesehatan pekerja, dan 3) perlindungan atas hak-hak dasar buruh. Dengan adanya perubahan pengaturan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, diperlukan pemahaman yang komprehensif agar tercipta kepastian hukum, keadilan, serta keseimbangan

hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan industrial. Kesimpulan dalam Tesis ini Dalam hukum ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya ketenagakerjaan yang adil karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda dengan sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.

Kata Kunci: *PHK, Perlindungan Ketenagakerjaan, Cipta kerja*

ABSTRACT

Disputes frequently arise, often between workers/laborers and employers. Therefore, the government established the Industrial Relations Court as the primary institution to resolve disputes between workers and employers, often referred to as liberal. The course of the matter is entirely in the hands of the parties to the dispute. Therefore, the main objective of this study is for workers/laborers/labor unions, and employers to understand the differences between the layoff policies according to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation in a precise and binding manner. In addition, this study also aims to analyze the legal consequences of changes to norms regulated in the Job Creation Law on the resolution of industrial relations disputes, particularly those related to termination of employment (PHK). In this case study, the author compiled a fairly dynamic title related to Employee Rights after Unilateral Layoffs because this study uses a normative research method with the aim of answering issues based on a scientific perspective through a legislative and conceptual approach. The legal materials used include primary, secondary, and tertiary legal materials analyzed qualitatively. From this research, the researcher offers results for workers/laborers in the form of legal protection from the employment system which includes: 1) protection of wages, 2) protection of workers' safety and health, and 3) protection of basic labor rights. With the changes in regulations in the Job Creation Law, a comprehensive understanding is needed to create legal certainty, justice, and a balance of rights and obligations between workers and employers in industrial relations. The conclusion in this Thesis In labor law, it is intended to create fair employment because if the relationship between workers and employers, which is very different from socio-economic, is left entirely to the parties, then the goal of creating justice in employment relations will be difficult to achieve because the strong party will always want to dominate the weak. On this basis, the government intervenes through legislation to provide guarantees of certainty of the rights and obligations of the parties.

Keywords: *Layoffs, Legal Protection, Employment, Job Creation.*

A. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan suatu Negara kesatuan yang menjunjung tinggi ideologi pancasila sebagai ideologi Negara, hal ini mengandung konsekuensi bahwasanya segala tatanan kehidupan didalam negara Kesatuan Republik Indonesia ini wajib didasarkan pada nilai-nilai yang terkandung di dalam pancasila, termasuk hubungan industrial. Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Hubungan industrial yang pancasila yaitu suatu sistem hubungan industrial yang dalam pelaksanaannya didasarkan pada nilai-nilai pancasila yaitu nilai ketuhanan, kemanusiaan, persatuan, permusyawaratan perwakilan dan keadilan sosial. Dalam hal mewujudkan hubungan industrial yang demikian ini diperlukan suatu kaidah-kaidah hukum sebagai pedoman untuk menjalankan hubungan industrial yang dicita-citakan. Mengenaikaidah-kaidah hukum dalam hubungan industrial, pemerintah telah membuat peraturan perUndang-undangan yang berfungsi untuk menjamin hak dan kewajiban para pelaku hubungan industrial termasuk dalam hal penyelesaian persoalan hubungan industrial dan tata cara dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi.(Agus Midah, 2010)

Undang-undang Cipta Kerja yang saat ini telah disahkan sebagai undang-gundang, adalah suatu peraturan yang disusun dengan metode omnibus, yaitu salah satu metode penyusunan peraturan perUndang-undangan yang lebih dikenal dalam sistem hukum *Common Law*. Dimana penggunaan metode ini diharapkan mampu mengatasi problem obesitas dan disharmoni regulasi yang selama ini dianggap sebagai salah satu hambatan bagi kemudahan berusaha.

Undang-undang yang selama proses penyusunannya banyak pihak telah menyampaikan keberatan mengenai materi muatan dari Undang-undang ini, kemudian memunculkan perdebatan di ruang publik mengenai metode omnibus ini apakah sesuai dengan Undang-undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, sebagaimana diubah dengan Undang-undang No. 15 Tahun 2019. Belum lagi ditambah cakupannya yang cukup luas dan kompleks. Dengan cakupan yang luas dan kompleks inilah yang kemudian membuat perhatian atas Undang-undang Cipta Kerja selama proses pembentukannya cenderung parsial dan hanya fokus pada klaster-klaster tertentu. Kelompok buruh, misalnya, fokus mengkritisi pasal-pasal pada klaster ketenagakerjaan, sedangkan aktivis lingkungan hanya fokus terhadap dampak terhadap lingkungan akibat Undang-undang ini, dan seterusnya. Dalam *Black Law Dictionary* mengartikan Omnibus Law sebagai: “relating to or dealing with numerous object or item at once, including many thing orhaving varius purposes (berhubungan dengan atau berurusan dengan banyak objek atau barang sekaligus, termasuk banyak hal atau memiliki berbagai keperluan).(Djumadi, 2008)

Konsep Omnibus Law merupakan konsep baru yang digunakan dalam sistem perUndang-undangan di Indonesia. Konsep omnibus law dalam Undang-undang cipta kerja ini mengatur ulang beberapa norma dalam 79 Undang-undang yang telah ada kedalam satu peraturan yaitu Undang-undang cipta kerja. Dengan kata lain bahwa Omnibus Law merupakan metode atau konsep pembuatan peraturan yang menggabungkan beberapa aturan yang substansi pengaturannya berbeda menjadi

suatu peraturan besar yang berfungsi sebagai payung hukum. Sehingga pemberlakuan Undang-undang cipta kerja dengan konsep omnibus law ini mencabut beberapa aturan dalam Undang-undang sebelumnya, baik untuk sebagian maupun secara keseluruhan.

Pada konteks hubungan industrial, serikat pekerja maupun pihak pekerja itu sendiri memiliki peran, yaitu memperjuangkan kesejahteraan keluarga anggota maupun anggota itu sendiri, memajukan perusahaan, melakukan pada keahlian dan keterampilan, secara demokratis menyalurkan aspirasi, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi serta menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya. Adapun untuk organisasi pengusaha ataupun pengusaha itu sendiri, terdapat fungsi dalam pelaksanaan hubungan industrial yaitu memberikan kesejahteraan kepada pekerja ataupun buruh dengan berkeadilan, demokratis, terbuka, memperluas lapangan pekerjaan, mengembangkan usaha dan menciptakan kemitraan. Oleh karena itu, hubungan industrial bukan hanya pada konteks hubungan antara peraturan dengan lingkungan politik, ekonomi dan sosial. Ketenagakerjaan pengusaha dan pekerja saja. Namun juga erat kaitannya. (Zuhandika, 2025)

Undang-undang Cipta Kerja didalamnya memiliki 11 klaster, salah satu diantaranya mengatur tentang ketenagakerjaan. Klaster ketenagakerjaan ini mencakup 4 Undang-undang yang dilebur menjadi satu, yaitu Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial, Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 tentang badan penyelenggara jaminan sosial, serta Undang-undang No 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia. Sebagaimana ditentukan dalam Pasal 80 Undang-undang cipta kerja, bahwa Undang-undang cipta kerja bersifat mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru atas 4 Undang-undang tersebut diatas. Oleh karenanya beberapa pasal dari Undang-undang tersebut ada yang dinyatakan dirubah dan ada pula yang dinyatakan dihapus.

Perselisihan hubungan industrial muncul sebagai akibat dari munculnya ketiga unsur pembentuk tersebut yaitu perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan kepentingan dan juga perselisihan hak. Beberapa permasalahan sederhana yang terkadang muncul dimana terjadi pemutusan secara sepihak oleh pengusaha akan hubungan kerja dari beberapa pekerja dan hal tersebut tanpa adanya perlawanan karena ketidakmampuan mereka untuk menuntut. Penyelesaian masalah yang mereka hadapi membuat mereka yang tidak memahami langkah yang harus ditempuh membuat pekerja tersebut hanya pasrah seperti persoalan terkait dengan upah yang dirasa tidak cukup. Perselisihan yang terjadi dapat diselesaikan melalui pengadilan maupun luar pengadilan (secara bipartit dan tripartit) melalui peninjauan pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 agar permasalahan antara pekerja dan pihak perusahaan dapat diselesaikan.⁶ Tenaga kerja menjadi salah satu faktor yang paling penting pada ranah pembangunan negara. Selain itu, hukum ketenagakerjaan menjadi salah satu hukum terpenting di Indonesia, karena dapat dikategorikan masuk ke dalam hukum nasional yang berlaku bagi masyarakat Indonesia.⁷ Proses produksi jasa dan barang dapat berjalan semestinya apabila musyawarah untuk mufakat dikedepankan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Karena, sejatinya tujuan pokok hukum ketenagakerjaan ada ialah demi terlaksananya keadilan sosial perusahaan.⁸ dalam ketenagakerjaan dan

pelaksanaannya itu direalisasikan dengan cara menjaga pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-undang No 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang selama ini dijadikan sebagai rujukan dalam penyelesaian setiap terjadi perselisihan hubungan industrial ternyata dalam Undang-undang cipta kerja banyak ketentuan yang dirubah dan di hapus serta juga beberapa ketentuan baru yang mengatur tentang prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini tentu berdampak cukup fundamental dalam penanganan perselisihan hubungan industrial. Sebagai contoh misalnya dari sekian banyak pengaturan baru tentang prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dalam Undang-undang cipta kerja terdapat pengaturan mengenai pengakhiran hubungan kerja yang harus diberitahukan terlebih dahulu secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan sebelum berlakunya tanggal pengakhiran hubungan kerja. Hal tersebut merupakan bagian dari prosedur dalam pengakhiran hubungan kerja yang sebelumnya tidak diatur dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan maupun dalam Undang-undang No 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mengingat hal tersebut merupakan prosedur yang harus dilakukan, maka prosedur itu tentu merupakan bagian dari hukum acara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang harus di pedomani oleh semua pihak, termasuk pihak penegak hukum yang dalam hal ini adalah hakim pengadilan hubungan industrial, pengawas ketenagakerjaan, maupun para pejabat yang diberikan wewenang dibidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial lainnya. Oleh karena itu ada banyak perubahan-perubahan yang bersifat hukum formil yang merubah pola penyelesaian perselisihan hubungan industrial pasca diberlakukannya Undang-Undang cipta kerja.

Sebagai aturan hukum yang didalamnya mengatur ketentuan yang bersifat materiil dan formil, Undang-Undang cipta kerja dinyatakan berlaku sejak di tetapkan. Hal ini ternyata membawa sejumlah persoalan hukum bagi para pihak dalam hubungan industrial yang sedang dalam proses penyelesaian perselisihan, terutama perselisihan PHK. Mengingat dalam ketentuan peralihan tidak mengatur secara tegas mengenai kondisi yang sedang terjadi pada saat Undang-Undang cipta kerja ini dinyatakan berlaku sejak di undangkan. Oleh karena itu, yang menjadi persoalan utama dalam hal ini adalah Perselisihan hubungan industrial yang telah terjadi sesaat sebelum Undang-Undang cipta kerja ini diberlakukan apakah penyelesaiannya menggunakan Undang-Undang No 13 tahun 2003 dan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 ataukah menggunakan Undang-Undang cipta kerja. Mengingat pada beberapa hal tertentu terdapat pengaturan yang berbeda, baik yang bersifat materiil maupun yang bersifat Formil dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 dan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 dengan Undang-Undang cipta kerja.

Peristiwa PHK masih seringkali menimbulkan suatu permasalahan yang tidak mudah untuk terselesaikan, baik mengenai PHK itu sendiri maupun akibat hukum dari PHK. Beberapa penyebab munculnya konflik dari perselisihan PHK berawal dari berbagai hal seperti pengusaha tidak mengikuti prosedur PHK berdasarkan peraturan perUndang-undangan, alasan-alasan melakukan PHK, kedua belah pihak

baik pekerja ataupun pengusaha tidak melaksanakan hak dan kewajiban apabila terjadi PHK, termasuk masalah kompensasi seringkali pengusaha mengulur-ulur waktu pembayarannya, selain itu ada juga pengusaha yang menekan uang pesangon pekerja dengan memotong jumlahnya bahkan ada yang sama sekali tidak menepati janjinya untuk membayar uang pesangon. Hal tersebut menimbulkan munculnya perselisihan, sebab dengan melakukan PHK saja sudah membuat para pekerja merasa kesulitan karena kehilangan pekerjaan yang dijadikannya untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. (Sari, 2025)

Perlindungan hukum dijelaskan dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang NRI Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Bagi pekerja PHK merupakan awal hilangnya mata pencaharian yang berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan. PHK tidak boleh dilakukan tanpa memiliki alasan jelas, karena tidak boleh seorangpun dihilangkan hak konstitusinya untuk bekerja dan mencari nafkah tanpa melakukan kesalahan dan alasan-alasan yang tepat.

Penulis mengutip sebuah kasus yang dialami pekerja di Serang Banten sebagai berikut. Para pekerja dari PT TEGUH MURNI PERDANA mengadukan nasibnya pada Pengadilan Negeri Serang, karena merasa telah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara sepihak padahal Karyawannya sudah membantu sampai penjualan perusahaan melejit akan tetapi PT TEGUH MURNI PERDANA menerbitkan Surat Pemberitahuan Tidak Melanjutkan Hubungan Kerja pada Karyawan an. AGUS ISKANDAR selaku Penggugat.

Salah satu perlindungan hukum bagi pekerja yaitu perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja, pekerja berhak untuk mendapatkan kompensasi dari pengusaha jika terjadi PHK, kompensasi terdiri atas uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Pengaturan mengenai kompensasi dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah diubah melalui Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, kemudian diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dalam aturan tersebut besaran kompensasi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan jumlahnya lebih besar, sedangkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 menurunkan besaran pesangon dan uang penghargaan masa kerja berdasarkan alasan terjadinya PHK. (Manajemen et al., 2025)

Undang-Undang Cipta Kerja yang telah ditetapkan berlaku setelah diundangkan yaitu pada tanggal 2 November 2020, menjadikan persoalan hukum bagi banyak pihak khususnya pekerja yang sedang menyelesaikan perselisihan PHK. Terlebih yang akan mengajukan gugatan di pengadilan hubungan industrial. Mengingat pada klaster ketenagakerjaan dalam Undang-Undang cipta kerja telah menghapus sejumlah norma dalam pasal-pasal tertentu dan menambah beberapa norma baru terkait prosedur perselisihan hubungan industrial. Hal inilah yang kemudian akan dibahas dalam jurnal ini.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengkaji berbagai ketentuan hukum yang relevan dengan isu hukum yang diteliti, termasuk memahami hierarki peraturan perundang-undangan serta asas-asas hukum seperti *lex specialis derogat legi generali*. Pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis konsep-konsep hukum dan landasan teoritis yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang diangkat, termasuk menelaah pandangan dari para Magister dan ahli hukum dalam rangka memperdalam pemahaman terhadap isu yang diteliti. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif (*normative research*), di mana dalam penelitian ini tidak terdapat hipotesa karena didasarkan pada isu hukum yang digunakan sehingga tujuan utama dari penelitian jenis normatif adalah mengkaji atau menganalisis bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan memahami hukum sebagai seperangkat peraturan atau norma-norma positif di dalam sistem Perundang-Undangan yang mengatur mengenai kehidupan manusia. (Marzuki, 2008) Penelitian yuridis normatif ini menunjukkan bahwa hukum berupaya menemukan kebenaran koherensi yaitu apakah aturan hukum telah sesuai dengan norma hukum dan apakah norma hukum yang berisi mengenai kewajiban dan sanksi tersebut telah sesuai dengan prinsip hukum yang ada terkait dengan perselisihan hubungan kerja dalam konteks Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyelesaian Sengketa PHK pada Hubungan Industrial

Penyelesaian sengketa pada hubungan industrial mencakup dua cara atau metode, seperti penyelesaian secara litigasi dan secara non litigasi. Salah satu cara yang sekarang dipilih oleh masyarakat termasuk perusahaan ialah melalui lembaga alternatif penyelesaian sengketa, dalam hal ini secara non litigasi. Penyelesaian secara non litigasi menghasilkan kesepakatan yang sifatnya saling menguntungkan para pihak, rahasia, prosesnya cepat dan hubungan pihak yang bersengketa bisa berlangsung baik. Hal ini tentunya menjadi peluang yang bisa menjadi opsi bagi siapapun yang bersengketa, terlebih lagi bagi masyarakat Indonesia. Penyelesaian non litigasi ini merupakan cerminan sistem penyelesaian sengketa yang hidup dan menjadi kemampuan, sikap dan perilaku. kebiasaan masyarakat Indonesia yang lebih suka menempu cara musyawarah bersama. Seperti halnya teori produktivitas dalam hukum ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor produksi pada perubahan perilaku yang bisa mencapai hal tersebut seperti pengetahuan, keterampilan Perlindungan hukum terhadap tenaga pekerja dapat dibagi menjadi dua yaitu, perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. (Abdul Khakim, 2014) Perlindungan hukum preventif mencegah terhadap tindakan pelanggaran hukum. Untuk mencegah terjadinya PHK adalah dengan Tindakan skorsing, pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing dalam waktu tertentu dan pengusaha tetap wajib membayar upah beserta Pemutusan Hubungan Kerja karena masa kerja habis antara pekerja dengan perusahaan tidak

menimbulkan masalah antara kedua belah pihak lantaran sudah mengetahui bahwa masa kontrak kerja tersebut telah berakhir oleh perusahaan kepada pekerja tanpa alasan yang jelas yang mengakibatkan pekerja merasa dirugikan lantaran pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sesuai dengan Undang-undang Cipta Kerja yang dalam hal ini penulis mengutip 2 kasus yang dimana menyelesaikan perselisihan hubungan industry secara Litigasi yang sudah inkraht dan Secara Non Litigasi.

Contoh Kasus Penyelesaian Secara Litigasi

Bahwa Penggugat berinisial (AI) adalah karyawan PT. TMP yang beralamat di Pasar Ramadhani, Jl. Farmasi No. 66, RT/RW. 002/004, Kelurahan Pasar Baru, Kecamatan Karawaci, Kota Tangerang – Banten, dengan status karyawan PKWT dengan jabatan Sales Manager Konsinyasi, Penggugat mulai bekerja (PKWT Pertama) di PT. TMP, untuk jangka waktu 1 (satu) tahun yaitu sejak 01 Oktober 2022 sampai dengan 01 Oktober 2023 yang ditandatangani oleh Pengugat dan Pihak Tergugat dengan Upah sebesar Rp. 12.500.000, (dua belas juta lima ratus ribu rupiah) setiap bulannya; Mahkamah Agung Republik Indonesia. Selanjutnya pada tanggal 02 Oktober 2023 PT. TMP menerbitkan Surat PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) Nomor: 028/PKWT-TMP/X/2023 yang ditandatangani oleh Pengugat dan saudari LASLADIBA selaku HRD Manager, yang pada pokoknya memberikan perpanjangan kontrak selama 1 (satu) tahun kedepan (PKWT kedua) terhitung sejak tanggal 02 Oktober 2023 sampai dengan 30 September 2024 dengan Upah masih sama dengan PKWT sebelumnya yaitu Rp. 12.500.000,- (dua belas juta lima ratus ribu rupiah) setiap bulannya dan selama bekerja di PT. TMP, sebagai pekerja Penggugat telah melakukan tugas nya dengan baik dan membantu PT. TMP meningkatkan penjualan perusahaan dengan menambah cabang atau counter-counter di beberapa mall dan tidak pernah mendapatkan sanksi teguran ataupun surat peringatan dari Pimpinan.

Permasalahan muncul ketika 1 (satu) bulan setelah Penggugat melakukan perpanjangan PKWT ke 2 (dua), tepatnya pada tanggal 31 Oktober 2023, PT. TMP secara sepihak telah mengeluarkan Surat Pemberitahuan Tidak Melanjutkan Hubungan Kerja (PHK) terhitung tanggal 01 November 2023 yang di tujukan kepada Penggugat, dimana seharusnya masa PKWT ke 2 (dua) Penggugat berakhir tanggal 30 September 2024 sesuai dengan Surat PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) Nomor: 028/PKWT-TMP/X/2023 yang dibuat dan dikeluarkan oleh Tergugat; Mahkamah Agung Republik Indonesia terkait Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan PT. TMP tersebut diatas, Penggugat telah mempertanyakan kepada Pimpinan Perusahaan yaitu kepada bapak EDDY PANGESTU selaku Owner PT. TMP perihal alasan-alasan Tergugat memutuskan PKWT sepihak terhadap Penggugat namun bapak EDDY PANGESTU tidak dapat menjelaskannya kepada Penggugat Bahwa selain mempertanyakan alasan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat, Penggugat juga meminta hak atas upah sisa PKWT ke 2 (dua) yang masih berjalan sampai dengan 30 September 2024 (11 bulan) dan Tergugat tidak dapat memberikannya.

Berdasarkan Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2023 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2023 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan. Rumusan Hukum Rapat Pleno

Kamar Mahkamah Agung Tahun 2023 huruf B rumusan Hukum kamar Perdata ayat (2) Perdata Khusus butir (b) tentang Perselisihan Hubungan Industrial menerangkan: “Pekerja/buruh yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan diputus hubungan kerjanya sebelum jangka waktu berlakunya PKWT berakhir, berhak mendapatkan uang ganti rugi dan uang kompensasi dengan memperhatikan jangka waktu PKWT yang telah dijalannya (vide: Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juncto Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.” Merujuk ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: Pasal 62: Mahkamah Agung Republik Indonesia “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.” Dengan berpedoman pada ketentuan Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2023 juncto Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatas, maka PT. TMP memiliki kewajiban hukum berupa memberikan ganti rugi sisa PKWT Upah bulan November 2023 sampai dengan bulan September 2024 (11 bulan) yang seluruhnya sebesar Rp. 137.500.000,- (seratus tiga puluh tujuh juta lima ratus ribu rupiah) kepada Penggugat Bahwa selain dari sisa upah PKWT diatas, Penggugat juga berhak atas uang kompensasi sesuai dengan Pasal 61A ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja BAB IV Ketenagakerjaan, dan Pasal 15 ayat (1), Pasal 16 ayat (1) dan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan: Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja BAB IV Ketenagakerjaan: Pasal 61A ayat (1): Mahkamah Agung Republik Indonesia “Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.” Pasal 61A ayat (2): “Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.”(L. Husni, 2004)

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja: Pasal 15 ayat

- (1) “Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.”
- (2) “Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.”
- (3) “Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.”
- (4) “apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.”

Pasal 16 ayat (1): “Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:” Mahkamah Agung Republik Indonesia a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah; b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja/12 X 1 (satu) bulan Upah; c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja/12 X 1 (satu) bulan Upah; Pasal 17: “Dalam hal salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh.” 12. Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, Penggugat berhak atas Uang Kompensasi akibat tindakan PT. TMP yang memutus PKWT Penggugat. Dimana Penggugat sudah bekerja 13 (tiga belas) bulan sejak tanggal 01 Oktober 2022 sampai dengan tanggal 31 Oktober 2023 dengan perhitungannya adalah sebagai berikut: Mahkamah Agung Republik Indonesia – Masa kerja x Upah 12 – 13 x Rp. 12.500.000,- = Rp. 13.541.667,- 12 (tiga belas juta lima ratus empat puluh satu ribu enam ratus enam puluh tujuh rupiah).

Pada saat Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat tanggal 31 Oktober 2023, Tergugat hanya memberikan Uang Kompensasi kepada Penggugat sebesar Rp. 13.330.417,- (tiga belas juta tiga ratus tiga puluh ribu empat ratus tujuh belas rupiah) tanpa memberikan ganti rugi upah sisa kontrak/PKWT selama 11 (sebelas) bulan berjalan, Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas Penggugat melalui Kuasa Hukumnya sudah mengajukan Ajakan Perundingan Bipartit kepada PT. TMP tanggal 24 November 2023 dengan Nomor Surat: 2857/DEBA/PPHI/XI/2023, dan telah bertemu dengan Pihak Management PT. TMP pada hari Jumat, tanggal 01 Desember 2023 bertempat di PT. TMP namun tidak ada itikad baik dari PT. TMP dalam menyelesaikannya dan TIDAK ADA KESEPAKATAN/DEADLOCK, Atas dasar tidak ada itikad baik dari TERGUGAT untuk menyelesaikan permasalahan ini kepada PENGGUGAT secara Bipartit, maka Penggugat melalui Kuasa Hukum nya membuat Surat Permohonan Pencatatan Perkara Mediasi (tripartite) kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang dengan Nomor surat 2858/DEBA/HI/XII/2023 tanggal 05 Desember 2023 dan telah diterima dan dilimpahkan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang tanggal 05 Desember 2023 Bahwa terhadap Surat Pencatatan Perkara tersebut di atas, dilakukan 3 (tiga) kali Mediasi (tripartite) oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang yang dihadiri oleh Kuasa Penggugat, Penggugat dan Pihak Tergugat yaitu tanggal 15 Desember 2023, tanggal 12 Januari 2024, dan tanggal 25 Januari 2024; 17. Bahwa setelah dilakukan nya mediasi (tripartite) yang dihadiri oleh Pihak Penggugat dan Pihak Tergugat, Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang, yang telah memeriksa perkara a quo telah mengeluarkan Surat Anjuran Nomor: 567.2/53/-HI/2024 tertanggal 15 Februari 2024 sebagai berikut:

1. Agar hubungan kerja antara perusahaan PT. TMP dengan pekerja Sdr. Agus Iskandar dapat berakhir terhitung sejak tanggal 01 November 2023 sesuai

dengan surat yang dikeluarkan perusahaan PT. TMP pada tanggal 31 Oktober 2023;

2. Agar Perusahaan PT. TMP membayar ganti rugi kepada pekerja Sdr. Agus Iskandar sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja dari bulan November 2023 s/d 30 September 2024 (11 bulan) sesuai dengan perjanjian kerja yang ditandatangani oleh para pihak, berdasarkan ketentuan pasal 62 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Agar perusahaan membayar uang kompensasi berdasarkan pasal 61 A ayat (1) dan (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (khusus BAB Ketenagakerjaan) dan Pasal 15 ayat (1) dan (3), Pasal 16 ayat (1) butir (b), Pasal 17 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Oleh karena itu berbagai upaya yang ditempuh Penggugat sebagaimana ketentuan Undang Undang yaitu upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit dan Tripartite (mediasi) tidak tercapai penyelesaian atau kesepakatan bersama maka demi untuk mempertahankan hak dan kepentingan Penggugat sehingga patut dan layak menurut hukum untuk mengajukan Gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Banten demi keadilan bagi Penggugat dan kepastian hukum, Untuk menghindari TERGUGAT mengalihkan haknya dan tidak melaksanakan Putusan Pengadilan ini, sesuai dengan pasal 227 ayat (1) HIR (RIB-S.1941 No.44) agar dinyatakan sah dan berharga untuk meletakkan sita Jaminan terhadap harta – harta milik TERGUGAT berupa:

1. Sebidang Tanah dan beserta Bangunan di atasnya yang beralamat di Pasar Ramadhani, Jl. Farmasi No. 66, RT/RW. 002/004, Kelurahan Pasar Baru, Kecamatan Karawaci, Kota Tangerang – Banten;
2. Saham PT. TMP yang beralamat di Jl. Industri Raya IV, Blok AF No. 23, Desa Bunder, Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang – Banten; Mahkamah Agung Republik Indonesia
3. Dan harta lain Tergugat yang kelak akan disusulkan oleh Penggugat; untuk selanjutnya dapat dilakukan Sita Jaminan; 20. Bahwa Untuk menghindari TERGUGAT tidak melaksanakan dan mematuhi Putusan Pengadilan ini, maka kepadanya dibebankan untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) setiap hari keterlambatannya, Oleh karena itu Gugatan ini didukung oleh alat bukti yang cukup, maka putusan pengadilan ini harus dilaksanakan terlebih dahulu (uitvoerbaar bij voorraad), sebagaimana diatur dalam pasal 180 ayat (1) HIR, meskipun ada upaya hukum perlawanan dan Kasasi dari TERGUGAT.

Dengan demikian Majelis Hakim dalam memutuskan perkara ini dengan Menyatakan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak berdasarkan surat pemberitahuan tidak melanjutkan hubungan kerja terhadap Penggugat tertanggal 31 Oktober 2023 serta Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat berupa uang ganti rugi akibat dari Tergugat

melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Penggugat sebelum berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sejumlah Rp137.500.000,00 (seratus tiga puluh tujuh juta lima ratus ribu rupiah).

Peradilan yang dimaksud adalah Pengadilan Hubungan Industrial. Menurut Pasal 55 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 yakni Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, jadi dapat disimpulkan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga peradilan merupakan kewenangan daripada pengadilan hubungan industrial. Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Pasal 1 angka 17 UU No. 2 Tahun 2004 yakni Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. "PHI adalah bentuk pengadilan khusus dari pengadilan negeri," jadi dapat disimpulkan pengadilan hubungan industrial keberadaannya ada pada peradilan umum yang dibentuk secara khusus untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Pengadilan hubungan industrial menurut Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004 yakni Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan hubungan industrial berwenang pada "tingkat pertama untuk perselisihan hak dan perselisihan, sehingga para pihak masih dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Tingkat pertama dan terakhir (final) untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja." Berdasarkan pada Pasal dan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pada point a tentang perselisihan hak dan point b tentang perselisihan Hubungan Industrial terkait dengan upah Tunjangan Hari Raya (THR) dan kompensasi dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung, sementara untuk point b tentang perselisihan kepentingan dan point d tentang perselisihan serikat pekerja hanya dapat dilakukan pada pengadilan tingkat pertama dan terakhir.

Selain akibat hukum berupa kewajiban pembayaran ganti rugi dan kompensasi sebagaimana telah diuraikan dalam kasus PT. TMP, perlu dianalisis lebih lanjut bahwa perubahan pengaturan dalam Undang-Undang Cipta Kerja juga membawa implikasi sistemik terhadap kedudukan para pihak dalam hubungan industrial. Dalam konteks hukum materiil, pengaturan baru mengenai pemberitahuan tertulis sebelum PHK menegaskan bahwa PHK tidak lagi semata-mata merupakan tindakan sepihak pengusaha, melainkan tindakan hukum yang harus memenuhi prosedur formal tertentu. Apabila prosedur tersebut tidak dipenuhi, maka PHK dapat dinyatakan cacat hukum.

Dari sisi hukum formil, perubahan norma dalam Undang-Undang Cipta Kerja memperkuat posisi mediasi sebagai tahapan penting sebelum perkara diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini menunjukkan bahwa pembentuk undang-

undang mendorong penyelesaian yang lebih efisien dan mengedepankan musyawarah sebelum masuk ke proses litigasi.

Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan ketidaksesuaian antara norma dan pelaksanaan. Sebagian pengusaha masih melakukan PHK tanpa dasar alasan yang jelas atau tanpa memperhatikan kewajiban kompensasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa akibat hukum tidak hanya berhenti pada kewajiban pembayaran, tetapi juga mencerminkan adanya tanggung jawab hukum yang lebih luas, termasuk potensi sanksi administratif dan kerugian reputasi perusahaan.

Dari perspektif perlindungan hukum, akibat hukum penyelesaian sengketa PHK harus dipahami sebagai mekanisme korektif untuk memulihkan hak pekerja yang dirugikan. Hal ini sejalan dengan teori keadilan korektif, di mana hukum berfungsi untuk mengembalikan keseimbangan yang terganggu akibat tindakan sepihak. Dengan demikian, penyelesaian sengketa PHK bukan hanya sekadar penyelesaian administratif, tetapi merupakan instrumen perlindungan hak konstitusional pekerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945.

Dalam konteks akibat hukum, apabila pengusaha tidak melaksanakan kewajiban pemberitahuan tertulis tersebut, maka PHK yang dilakukan berpotensi dinyatakan cacat hukum. Cacat hukum ini dapat berimplikasi pada kewajiban membayar ganti rugi, kompensasi, bahkan dalam kondisi tertentu dapat mengakibatkan hubungan kerja dianggap tetap berlangsung sampai ada putusan yang berkekuatan hukum tetap. Dengan demikian, aspek prosedural memiliki konsekuensi substantif terhadap kedudukan hukum para pihak.

Lebih jauh lagi, perubahan norma dalam Undang-Undang Cipta Kerja juga memunculkan pertanyaan mengenai penerapan hukum terhadap perkara yang sedang berjalan pada saat undang-undang tersebut mulai berlaku. Ketentuan peralihan yang tidak secara eksplisit mengatur perkara yang telah dalam proses sebelum berlakunya undang-undang baru berpotensi menimbulkan konflik interpretasi. Dalam kondisi demikian, hakim memiliki peran penting dalam menafsirkan norma berdasarkan asas *lex posterior derogat legi priori* serta mempertimbangkan asas kepastian hukum dan keadilan.

Dari perspektif teori kepastian hukum, akibat hukum penyelesaian perselisihan PHK harus memberikan kejelasan bagi para pihak mengenai hak dan kewajiban yang timbul. Kepastian hukum bukan sekadar adanya aturan tertulis, melainkan juga konsistensi penerapan aturan tersebut oleh aparat penegak hukum. Apabila norma yang ada diterapkan secara berbeda dalam kasus yang serupa, maka akan timbul ketidakpastian yang justru merugikan iklim hubungan industrial.

Dalam praktiknya, putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang mengabulkan tuntutan pekerja atas sisa upah PKWT sebagaimana dalam kasus yang telah diuraikan menunjukkan bahwa hakim tetap berpegang pada prinsip perlindungan terhadap pihak yang dirugikan. Putusan tersebut menegaskan bahwa pengusaha yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian wajib membayar ganti rugi sebesar upah sampai batas waktu yang diperjanjikan. Akibat hukum ini bersifat imperatif dan tidak dapat dikesampingkan oleh kesepakatan sepihak.

Selain kewajiban finansial, akibat hukum PHK juga menyangkut aspek administratif dan reputasional bagi perusahaan. Perusahaan yang terbukti melakukan PHK secara melawan hukum berpotensi menghadapi pengawasan ketenagakerjaan yang lebih ketat serta menurunnya kepercayaan pekerja dan publik. Dalam konteks ini, akibat hukum tidak hanya bersifat ekonomis, tetapi juga menyentuh aspek keberlanjutan usaha.

Dari sudut pandang perlindungan hukum, penyelesaian perselisihan PHK berfungsi sebagai mekanisme korektif yang memulihkan hak pekerja. Teori keadilan korektif menyatakan bahwa ketika terjadi pelanggaran hak, maka hukum harus berperan mengembalikan keseimbangan yang terganggu. Dalam hubungan industrial, keseimbangan tersebut tercermin dalam pemenuhan kompensasi yang adil serta pengakuan atas hak pekerja yang dilanggar.

Lebih lanjut, akibat hukum dari penyelesaian perselisihan PHK juga dapat dianalisis dalam kerangka hak asasi manusia. Hak untuk bekerja dan memperoleh kehidupan yang layak merupakan hak konstitusional yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karena itu, setiap tindakan PHK harus memenuhi prinsip legalitas, proporsionalitas, dan akuntabilitas. Apabila PHK dilakukan tanpa alasan yang sah atau tanpa memenuhi prosedur, maka tindakan tersebut dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap hak konstitusional pekerja.

Dalam konteks Undang-Undang Cipta Kerja, penyesuaian besaran pesangon seringkali dipandang sebagai bentuk pengurangan perlindungan. Namun apabila dianalisis secara lebih mendalam, perubahan tersebut merupakan bagian dari kebijakan hukum (legal policy) yang bertujuan menciptakan keseimbangan antara kepentingan investasi dan perlindungan tenaga kerja. Tantangannya terletak pada bagaimana memastikan bahwa kebijakan tersebut tetap menjamin standar perlindungan minimum yang layak.

Akibat hukum penyelesaian perselisihan PHK juga mencerminkan dinamika hubungan antara hukum materil dan hukum acara. Hukum materil menentukan hak dan kewajiban para pihak, sedangkan hukum acara menentukan cara menegakkan hak tersebut. Apabila salah satu aspek tidak berjalan efektif, maka perlindungan hukum menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, keberadaan mekanisme bipartit, mediasi, dan litigasi harus dipandang sebagai satu kesatuan sistem.

Dalam praktiknya, penyelesaian melalui mediasi seringkali menjadi sarana yang lebih cepat dan efisien dibandingkan litigasi. Namun apabila mediasi tidak menghasilkan kesepakatan, maka akibat hukum yang timbul dari putusan pengadilan memiliki kekuatan eksekutorial yang mengikat. Kekuatan eksekutorial ini menjadi jaminan bahwa hak pekerja yang telah diputuskan oleh hakim dapat dilaksanakan secara nyata.

Selain itu, akibat hukum PHK juga berkaitan dengan asas itikad baik dalam hubungan kerja. Itikad baik merupakan prinsip fundamental yang mengharuskan para pihak bertindak jujur dan tidak menyalahgunakan hak. Apabila pengusaha melakukan PHK dengan tujuan menghindari kewajiban pembayaran hak pekerja, maka tindakan tersebut dapat dikategorikan sebagai penyalahgunaan hak yang bertentangan dengan prinsip hukum perdata.

Dari perspektif ekonomi hukum (law and economics), akibat hukum berupa kewajiban pembayaran ganti rugi berfungsi sebagai instrumen disinsentif agar pengusaha tidak melakukan PHK secara sewenang-wenang. Dengan adanya risiko finansial yang signifikan, pengusaha akan mempertimbangkan secara lebih matang sebelum mengambil keputusan PHK.

Di sisi lain, pekerja juga memiliki kewajiban untuk mematuhi ketentuan yang berlaku dalam perjanjian kerja. Apabila PHK terjadi karena pelanggaran berat oleh pekerja yang telah dibuktikan sesuai prosedur, maka akibat hukum yang timbul berbeda dengan PHK sepihak tanpa dasar. Dengan demikian, akibat hukum sangat bergantung pada alasan dan prosedur yang melatarbelakangi PHK tersebut.

Perlu ditegaskan bahwa penyelesaian perselisihan PHK bukan hanya menyangkut pemenuhan hak finansial, tetapi juga menyangkut kepastian status hukum pekerja. Putusan yang menyatakan sah atau tidak sahnya PHK memberikan kejelasan mengenai berakhir atau tidaknya hubungan kerja. Kejelasan ini penting untuk menghindari ketidakpastian yang berkepanjangan bagi kedua belah pihak.

Secara keseluruhan, akibat hukum penyelesaian perselisihan PHK dalam rezim Undang-Undang Cipta Kerja dapat dirumuskan dalam beberapa dimensi utama, yaitu dimensi finansial, dimensi administratif, dimensi konstitusional, dan dimensi sosial. Dimensi finansial berkaitan dengan pembayaran kompensasi dan ganti rugi. Dimensi administratif berkaitan dengan kepatuhan terhadap prosedur dan pengawasan ketenagakerjaan. Dimensi konstitusional berkaitan dengan perlindungan hak untuk bekerja. Sedangkan dimensi sosial berkaitan dengan stabilitas hubungan industrial secara luas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa akibat hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap PHK yang terjadi bukanlah sekadar konsekuensi individual antara pekerja dan pengusaha, melainkan bagian dari mekanisme perlindungan hukum yang lebih luas dalam menjaga keseimbangan dan keadilan dalam sistem hubungan industrial nasional. Penyelesaian sengketa melalui mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja harus dipahami sebagai instrumen untuk memastikan bahwa setiap tindakan PHK dilakukan secara sah, adil, dan sesuai dengan prinsip negara hukum.

Contoh Kasus Non-Litigasi

Selanjutnya penyelesaian perselisihan hubungan industri secara non litigasi penulis mengutip sebuah kasus yang pernah ditangani yaitu ada pada PT. DWM yang dimana para pihak memilih untuk diselesaikan secara non litigasi Merupakan salah satu alternatif penyelesaian sengketa yang dilakukan di luar muka pengadilan. Salah satu cara yang sekarang dipilih oleh masyarakat ialah melalui lembaga alternatif penyelesaian sengketa. Penyelesaian secara non litigasi menghasilkan kesepakatan yang sifatnya saling menguntungkan para pihak, rahasia, prosesnya cepat dan hubungan pihak yang bersengketa bisa berlangsung baik. Hal ini tentunya menjadi peluang yang bisa menjadi opsi bagi siapapun yang bersengketa, terlebih lagi bagi masyarakat Indonesia. Penyelesaian non litigasi ini merupakan cerminan sistem penyelesaian sengketa yang hidup dan menjadi kebiasaan masyarakat Indonesia yang lebih suka menempu cara musyawarah bersama.

Maka dari itu, berdasarkan tinjauan teoritis yang ada serta permasalahan pada PT. DWM, menyoal tidak ditunaikan hak dari para pekerja terkait upa. Langkah

yang ditempuh oleh pihak perusahaan dan pihak pekerja dapat dikatakan bahwa para pihak lebih mengambil langkah penyelesaian secara non litigasi, karena dengan cara ini dapat menghemat waktu perselisihan dan masih dalam ranah penyelesaian secara kekeluargaan di luar Pengadilan. Berbeda dengan penyelesaian secara litigasi, di mana proses penyelesaiannya yang lama dan dapat merugikan perusahaan akibat waktu yang lama. Oleh karena itu, penyelesaian yang di ambil oleh PT. DWM secara non litigasi dapat diklasifikasikan menjadi dua sebagai berikut:

1. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit Perundingan bipartit pada hakekatnya merupakan upaya musyawarah untuk mufakat antara pengusaha dan pihak pekerja/buruh. Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit meliputi keempat jenis perselisihan, yakni:(Zuhandika, 2025)
 - a. Perselisihan hak Yaitu perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian perburuhan atau ketentuan peraturan perundangan.
 - b. Perselisihan kepentingan Yaitu perselisihan yang terjadi akibat dari perubahan syarat-syarat perburuhan atau yang timbul karena tidak ada persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Setiap perselisihan hubungan industrial harus terlebih dahulu diselesaikan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja dalam waktu sesuai kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dihitung sejak tanggal dimulainya perundingan. Agar perundingan itu tidak berlarut larut, penyelesaian perselisihan melalui bipartit dibatasi waktunya, dilakukan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan (Pasal 136 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 dan Pasal 1 butir 10 dan Pasal 3 ayat (1) sampai (3) UU Nomor 2 Tahun 2004). Dalam jangka waktu yang telah ditentukan apabila salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal sehingga salah satu pihak atau kedua belah pihak wajib mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui beberapa metode. Namun, dalam proses penyelesaian secara bipartit ini tidak memiliki pihak ketiga dalam penyelesaiannya, ini menunjukkan proses yang dijalankan adalah negosiasi. Di mana negosiasi merupakan komunikasi dua arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan pada saat kedua belah pihak memiliki berbagai kepentingan yang sama maupun yang berbeda. Begitu pula dengan apa yang dialami oleh PT. DWM. Dalam wawancara bersama Bapak Akbar selaku kuasa hukum yang diamanahkan oleh pihak perusahaan dalam hal ini PT. DWM pada hari Jum'at tanggal 19 April 2024 bahwa awal mula perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pihak buruh dengan pihak perusahaan diakibatkan perusahaan terlambat membayarkan Tunjangan Hari Raya (THR) lebaran kepada pekerja pada kurun waktu tahun 2022

sampai dengan 2023. Pada 25 April 2022 sejatinya THR dibayarkan kepada para pekerja, akan tetapi sampai lebaran usai, mereka tidak kunjung mendapatkan kepastian pencairan THR. Kemudian, di tahun mendatang tepatnya pada 17 April 2023, kembali para pekerja mendapat janji berupa pemberian THR dari perusahaan.⁶⁵ Para pekerja tentu sudah gerah dengan janji-janji yang diberikan perusahaan, sehingga para pekerja melakukan mogok kerja guna menuntut haknya dipenuhi oleh perusahaan tempatnya bekerja tersebut. Selanjutnya, para pekerja meminta untuk diadakannya pertemuan dengan pihak perusahaan guna membahas persoalan yang terjadi. Bagi perusahaan sendiri, kasus ini menjadi kasus pertama sejak didirikan. Pada 21 Mei 2023 akhirnya pihak yang bersengketa baik dari pekerja maupun perusahaan dalam hal ini PT. DWM melakukan penyelesaian sengketa secara bipartit untuk menyelesaikan masalah yang ada. Namun, dalam proses musyawarah yang dilakukan bersama tersebut tidak mencapai kesepakatan yang diinginkan, karena pekerja meminta pembayaran THR secara penuh, akan tetapi perusahaan tidak ingin membayarkan secara penuh. Tidak lama berselang, para pihak yang berselisih kembali melakukan upaya bipartit untuk kedua kalinya pada 27 Juni 2023 di kantor PT. DWM Pihak pekerja diwakili oleh serikatnya kembali meminta hak dan menginginkan kompensasi selama bekerja. Pihak perusahaan kemudian mengambil keputusan untuk membayarkan setengah dari THR dan kompensasi para karyawannya. Serikat pekerja tidak ingin THR dan kompensasi pekerja yang bermasalah dibayar cuma setengah. Alhasil kesepakatan tidak tercapai dan pekerja kemudian melakukan upaya yang kedua, yakni upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara tripartit pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Apabila perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti Tripartit bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi, arbitrase atau mediasi.

2. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non Litigasi Sesuai dengan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menghasilkan kesepakatan dan mengutamakan keadilan bagi kedua pihak, apabila dalam tahap bipartit gagal mencapai kesepakatan maka penyelesaian perselisihan dilakukan ke tahap berikutnya. Penyelesaian melalui mediasi dilaksanakan setelah para pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat, karena tidak sepakat untuk menyelesaikan perselisihannya melalui arbitrase, konsiliasi atau karena menyangkut perselisihan hak. Dengan demikian, penyelesaian melalui mediasi menjadi wajib. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota Dalam kasus ini, penyelesaian perselisihan berlanjut ke tahap tripartit dilakukan melalui tahap yang dinamakan sebagai mediasi. Mediasi adalah musyawarah yang dilakukan dengan ditengahi oleh seorang mediator yang netral dari

pemerintah dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yakni perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh. Untuk kasus ini sendiri terdapat dua perselisihan yang terjadi, diantaranya perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan PPHI, mediator sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara. Dalam waktu paling lama 30 hari kerja sejak menerima pelimpahan perselisihan, harus sudah menyelesaikan tugasnya (Pasal 10 dan 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004) Dalam proses penyelesaian tripartit merupakan langkah musyawarah yang dilakukan baik oleh para pekerja selaku pihak pertama PT. DWM selaku pihak kedua dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sebagai pihak ketiga. Menurut Ibu Nurul Ariyani yang mengemukakan bahwa pelaksanaan keputusan yang dihasilkan melalui penyelesaian tripartit di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, berpedoman pada mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang termuat di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁶⁶ Jika berkaca pada alur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dialami oleh PT. DWM pada proses ini tepatnya di tanggal 19 Juli 2024, pihak buruh tetap konsisten pada tuntutan, yakni terkait dengan pembayaran THR dan kompensasi yang tidak dibayarkan pihak perusahaan. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui mediasi, maka dibuat keputusan tripartit dan apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Dan dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat keputusan tripartit. Keputusan tripartit dalam proses mediasi tersebut berujung dengan tidak adanya kesepakatan atau biasa disebut dengan istilah deadlock. Hal tersebut terjadi dikarenakan pihak perusahaan tetap bersikeras untuk tidak memenuhi usulan serikat pekerja/buruh terkait pemenuhan hak mereka. Dalam mediasi tersebut, perusahaan juga mengungkapkan bahwa tidak akan memberikan THR kepada pekerja melainkan hanya sebagian kompensasi yang akan diterima. Sebenarnya jika kesepakatan tercapai dalam proses mediasi, maka dibentuk perjanjian bersama yang harus ditandatangani oleh pihak serikat pekerja dan pihak perusahaan dengan disaksikan oleh mediator yang bertugas. Jika kesepakatan tidak tercapai, maka mediator akan memberikan anjuran tertulis yang jika kesepakatan tercapai dalam proses mediasi, maka dibentuk perjanjian bersama yang harus ditandatangani oleh pihak serikat pekerja dan pihak perusahaan dengan disaksikan oleh mediator yang bertugas, tentunya akan diberikan kepada kedua pihak untuk kemudian disetujui atau ditolak. Berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jika tidak terjadi kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Niaga. Ternyata setelah melakukan proses penyelesaian hubungan industrial secara tripartit, apabila dalam proses mediasi salah satu pihak atau para pihak menggunakan jasa kuasa hukum,

pihak yang menggunakan jasa kuasa hukum tersebut harus tetap hadir. Apabila para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak pemohon tidak hadir, permohonan tersebut dihapus dari buku perselisihan.

Jika ditelaah lebih jauh, akibat hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap PHK yang terjadi tidak hanya berdampak pada para pihak secara langsung, melainkan juga mencerminkan kualitas sistem hukum ketenagakerjaan secara keseluruhan. Dalam sistem hukum modern, PHK bukan sekadar tindakan administratif yang mengakhiri hubungan kerja, tetapi merupakan tindakan hukum yang memiliki konsekuensi sosial, ekonomi, dan konstitusional.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menjawab rumusan masalah tentang perlindungan hukum hak pekerja yang mengalami PHK sepihak, maka penulis dapat menyimpulkan Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang mengalami PHK sepihak tetapi tidak dipenuhi haknya oleh pengusaha dapat ditempuh dalam 2 (dua) jalur sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan dan melalui pengadilan hubungan industrial. Perlindungan Hukum Hak Pekerja Yang Mengalami PHK Sepihak yaitu dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang sudah sangat jelas keberadaannya yaitu diatur dalam BAB IV Pasal 150 sampai dengan Pasal 160. Dalam hal ini, berpatokan kepada bunyi pasal 156 Ayat (1) Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menyebutkan bahwa pengusaha diwajibkan untuk memberikan uang pesangon dan tau sejumlah uang penghargaan (uang jasa) dan juga wajib memberikan uang penggantian hak- hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim. (2014). *Dasar Dasar Hukum Ketenagakerjaan* (PT Citra AdityaBakti (ed.); Bandung).
- Agus Midah. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori* (Ghalia Indonesia (ed.)).
- Djumadi. (2008). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Rajagrafindo Persada (ed.)).
- L. Husni. (2004). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan* (P. R. G. Persada (ed.)).
- Manajemen, J., Informasi, S., Safitri, Q. W., & Kusumawardhani, A. (2025). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Sistem Informasi Data Hubungan Industrial Kota Surakarta Jurnal Manajemen Teknologi dan Sistem Informasi (JMS)*. 5, 953–958.
- Marzuki, P. M. (2008). *Pengantar Ilmu Hukum*. Kencana.
- Sari, I. (2025). *PERAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM MENGURANGI KONFLIK TENAGA KERJA*. 15(2), 295–308.

<https://doi.org/10.35968/m-pu>

Zuhandika, Syahrul Borman (2025). *PENYELESAIAN SENGKETA ANTARA PERUSAHAAN DENGAN PEKERJA DAMPAK PENGGABUNGAN PERUSAHAAN*. 5(06), 1–13.