

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KORBAN PHK SEPIHAK
MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021
(Studi Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg)**

¹Adira Putri, ²Muhammad Gary Gagarin Akbar, ³Muhamad Abas.

Universitas Buana Perjuangan Karawang

¹hk22.adiraputri@mhs.ubpkarawang.ac.id

²gary.akbar@ubpkarawang.ac.id, ³muhamadabas@ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan industrial, khususnya dalam praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak tanpa prosedur yang sah. Hal ini tampak dalam Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg yang menunjukkan adanya penyimpangan dalam penggunaan PKWT dan pelaksanaan PHK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan PHK berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 serta menganalisis pertimbangan dan putusan hakim dalam perkara PHK sepihak oleh PT. Pong Codan Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan hukum normatif, yang menempatkan hukum sebagai norma. Data diperoleh melalui studi kepustakaan dengan bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan, serta bahan hukum sekunder berupa buku dan jurnal ilmiah, yang dianalisis secara deskriptif-analitis melalui penafsiran sistematis. Pengaturan PHK dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 mewajibkan prosedur yang ketat dan pelanggaran terhadap ketentuan PKWT berakibat berubahnya status menjadi PKWTT. Putusan hakim telah tepat dalam menyatakan PHK batal demi hukum, namun belum sepenuhnya mencerminkan perlindungan optimal bagi pekerja karena adanya inkonsistensi pertimbangan dan tidak dikabulkannya upah proses.

Kata Kunci: PHK sepihak, PKWT, perlindungan pekerja

ABSTRACT

Employment relationships between workers and employers may lead to industrial disputes, particularly in cases of unilateral termination without proper legal procedures. This is reflected in Decision Number 17/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg, which shows irregularities in the use of fixed-term employment agreements and termination practices. This study aims to examine the regulation of termination of employment under Government Regulation Number 35 of 2021 and to analyze judicial considerations and decisions in unilateral termination cases by PT. Pong Codan Indonesia. This research applies a qualitative method with a normative legal approach,

viewing law as a system of norms. Data were collected through library research using primary legal materials such as legislation and court decisions, and secondary materials such as books and scientific journals, analyzed descriptively and analytically through systematic interpretation. The regulation under Government Regulation Number 35 of 2021 requires strict procedures, and violations of fixed-term employment provisions result in conversion to permanent status. Although the court correctly declared the termination null and void, the decision does not fully reflect optimal worker protection due to inconsistencies in reasoning and the rejection of process wages.

Keywords: *unilateral termination, fixed-term employment, worker protection*

A. PENDAHULUAN

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang timbul berdasarkan adanya perjanjian kerja di antara kedua pihak. Dalam hubungan tersebut, para pihak terikat pada kesepakatan yang telah dibuat, di mana pekerja/buruh bersedia melaksanakan pekerjaan dengan imbalan upah, sedangkan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan kewajiban memberikan upah.¹ Manusia sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi tidak terlepas dari adanya kesamaan maupun perbedaan kepentingan dan pandangan. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, potensi terjadinya perselisihan tidak dapat dihindari. Perselisihan tersebut dalam konteks ketenagakerjaan dikenal sebagai perselisihan hubungan industrial, yaitu konflik atau ketidakharmonisan yang timbul antara pekerja dan pengusaha yang berkaitan dengan hak, kewajiban, maupun kepentingan dalam hubungan kerja.²

Perselisihan hubungan industrial yang tidak dikelola secara efektif dapat menimbulkan dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Ketegangan yang berlangsung dalam jangka waktu lama berpotensi mengganggu kerja sama tim, menurunkan motivasi, serta meningkatkan tingkat stres di lingkungan kerja. Selain itu, konflik juga

¹ Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Medan: Pustaka Prima, 2020) hlm. 64.

² Eva Desembrianita, *Hubungan Industrial Dalam Perspektif Manajemen*, (Gresik: UMG Press, 2025), hlm. 145.

dapat memicu meningkatnya tingkat ketidakhadiran, penurunan kinerja, hingga timbulnya ketidakpuasan yang dapat berujung pada aksi pemogokan atau bentuk tindakan kolektif lainnya.³ Dalam kondisi tertentu perselisihan hubungan industrial dapat berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK). Menurut Lalu Husni, pemutusan hubungan kerja merupakan berakhirnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang disebabkan oleh berbagai faktor.⁴

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu aspek penting dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. PHK terjadi ketika hubungan kerja diakhiri, baik berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, alasan tertentu, maupun keputusan sepihak. Dalam praktiknya, PHK kerap menimbulkan dampak yang signifikan bagi pekerja, terutama apabila dilakukan secara sepihak tanpa memperhatikan hak dan kewajiban yang telah disepakati sebelumnya. Perselisihan dalam bidang ketenagakerjaan umumnya muncul ketika perusahaan mengambil keputusan untuk memberhentikan pekerja dengan alasan yang dinilai merugikan pihak pekerja. Apabila proses PHK dilakukan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan, potensi konflik cenderung dapat diminimalisir. Namun demikian, masih banyak pengusaha yang mengabaikan tanggung jawabnya, sehingga PHK sering dilakukan secara sepihak dan tidak adil.⁵

Salah satu praktik yang sering menimbulkan permasalahan hukum adalah penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara tidak sesuai ketentuan. Sejumlah perusahaan mempekerjakan tenaga kerja dengan status PKWT pada jenis pekerjaan yang sesungguhnya bersifat tetap dan terus-menerus, serta dengan jangka waktu yang melampaui batas maksimum yang diizinkan oleh peraturan perundang-undangan. Praktik semacam ini menciderai hak-hak normatif pekerja dan bertentangan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan, yang salah satunya

³ Luluk Tri Harinie, dkk. *Hubungan Industrial*, (Bali: CV. Intelektual Manifes Media, 2024), hlm. 162.

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2019), hlm. 159.

⁵ Arifuddin Muda Harahap, *Konflik Ketenagakerjaan Dalam Pertambangan Peran Filsafat Hukum Dalam Penyelesaiannya*, (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2023), hlm. 15.

adalah memberikan perlindungan bagi pihak yang secara ekonomi lebih lemah, yaitu pekerja/buruh. Keadaan tersebut mencerminkan adanya ketimpangan posisi antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja.⁶

Hukum ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, berperan sebagai instrumen untuk menjamin perlindungan dan kepastian hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja, baik yang didasarkan pada perjanjian tertulis maupun tidak tertulis. Pengaturan ini mencakup hubungan antara pekerja dan pengusaha, termasuk aspek pengupahan, serta mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) yang harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Selain itu, ketentuan tersebut juga bertujuan untuk mencegah timbulnya perselisihan hubungan industrial yang dapat berdampak pada kondisi sosial.⁷

Fenomena PHK sepihak tanpa prosedur yang sah mencerminkan ketimpangan dalam hubungan industrial, di mana pekerja sering berada pada posisi lemah. Kondisi ini membuka peluang pelanggaran hak pekerja, termasuk pengabaian prosedur hukum. Padahal, PHK seharusnya menjadi langkah terakhir yang harus didasarkan pada alasan yang dapat dibuktikan secara hukum.⁸

Salah satu contoh konkret dapat dilihat dalam Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg yang melibatkan tiga orang pekerja sebagai Para Penggugat, yaitu HAERUDIN (Penggugat I), FEBRI IRVANDI (Penggugat II), dan BAGUS PRASETYO YUWONO (Penggugat III), yang ketiganya berstatus sebagai operator di PT. Pong Codan Indonesia (PCI), sebuah perusahaan manufaktur karet yang berlokasi di Kecamatan Citeureup, Kabupaten Bogor, Jawa Barat, sebagai Tergugat.

⁶ Ari Hernawan, "Keseimbangan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dan Pengusaha Dalam Mogok Kerja", *Jurnal Mimbar Hukum*, Vol. 24 No. 3 (2012), hlm. 419.

⁷ Endeh Suhartini, dkk. *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2020), hlm. 28.

⁸ Simanjuntak & Payaman J. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: FE UI Press. 2020), hlm. 120.

Para Penggugat telah bekerja pada perusahaan Tergugat dalam jangka waktu yang cukup panjang, yaitu Haerudin sejak 27 Juli 2010, Febri Irvandi sejak 27 Agustus 2010, dan Bagus Prasetyo Yuwono sejak 1 Agustus 2011, dengan upah terakhir masing-masing sebesar Rp4.579.541,- per bulan. Meskipun telah bekerja selama lebih dari satu dekade, Tergugat mempekerjakan Para Penggugat dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang menurut temuan pemeriksaan ketenagakerjaan terbukti tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pada pertengahan tahun 2024, Tergugat menerbitkan surat-surat pemberitahuan pelarangan memasuki areal pabrik, yaitu: (a) Surat Nomor 003/HRD/VII/2024 tanggal 27 Juli 2024 atas nama Haerudin; (b) Surat Nomor 001/HRD/VIII/2024 tanggal 1 Agustus 2024 atas nama Bagus Prasetyo; dan (c) Surat Nomor 002/HRD/VIII/2024 tanggal 27 Agustus 2024 atas nama Febri Irvandi. Surat-surat tersebut ditempel di pos keamanan (pos Security) PT. Pong Codan Indonesia dan secara efektif menghentikan Para Penggugat dari aktivitas kerja mereka tanpa melalui prosedur PHK yang sah.

Sejak adanya pelarangan tersebut, Para Penggugat tidak lagi dapat menjalankan pekerjaan dan juga tidak lagi menerima upah. Tindakan sepihak Tergugat ini kemudian mendorong Para Penggugat untuk menempuh jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perundingan bipartit antara Para Penggugat dengan Tergugat dilaksanakan, namun tidak menghasilkan kesepakatan. Atas dasar kegagalan bipartit tersebut, perselisihan kemudian dilanjutkan melalui proses mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor.

Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor selanjutnya menerbitkan Anjuran Nomor 500.15.15.2/5913/HI.Syaker tanggal 31 Oktober 2024, serta Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kabupaten Bogor tertanggal 18 Desember 2024. Karena Tergugat tidak menindaklanjuti anjuran tersebut dengan melaksanakannya maupun menempuh upaya

hukum lebih lanjut, Para Penggugat kemudian mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus pada tanggal 9 Januari 2025, yang tercatat dalam register perkara Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg.

Dalam gugatannya, Para Penggugat mendalilkan bahwa hubungan kerja mereka seharusnya dikualifikasikan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) mengingat jenis pekerjaan yang mereka lakukan bersifat tetap dan jangka waktu PKWT yang diberlakukan melebihi batas maksimum lima tahun yang diizinkan peraturan. Para Penggugat juga menuntut pembayaran upah selama proses perselisihan berlangsung serta pesangon sesuai ketentuan yang berlaku. Atas gugatan tersebut, Tergugat mengajukan jawaban yang pada pokoknya menyatakan bahwa hubungan kerja berakhir karena habisnya jangka waktu PKWT, bukan karena PHK sepihak.

Kajian terhadap putusan pengadilan sebagai locus penelitian menjadi penting, sebab putusan pengadilan tidak hanya berfungsi menyelesaikan sengketa *in concreto*, tetapi juga mencerminkan bagaimana norma hukum yang bersifat abstrak diterapkan dan dimaknai secara konkret oleh hakim dalam menghadapi persoalan riil di lapangan. Melalui analisis terhadap Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg, penelitian ini berupaya mengungkap sejauh mana pengaturan PHK dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 telah diterapkan secara konsisten oleh Majelis Hakim, sekaligus mengidentifikasi celah-celah yang masih perlu diperbaiki demi terwujudnya perlindungan hukum yang lebih optimal bagi pekerja.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka penulis memfokuskan rumusan masalah pada :

1. Bagaimana Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja?

2. Bagaimana pertimbangan dan putusan majelis hakim dalam menyelesaikan perkara pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak sebagaimana termuat dalam Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini bertujuan untuk: pertama, mengetahui dan menganalisis pengaturan pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja; kedua, mengetahui dan menganalisis pertimbangan hukum serta putusan Majelis Hakim dalam menyelesaikan perkara pemutusan hubungan kerja secara sepihak sebagaimana termuat dalam Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg, khususnya berkaitan dengan ketepatan penerapan hukum dan tingkat perlindungan yang diberikan kepada pekerja sebagai pihak yang secara struktural berada pada posisi yang lebih lemah dalam hubungan kerja.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif, dengan pendekatan hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan metode penelitian yang memandang hukum sebagai suatu sistem yang tersusun atas norma-norma. Sistem tersebut mencakup asas-asas hukum, norma dan kaidah dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, perjanjian, serta doktrin atau pendapat para ahli.⁹ Bahan hukum primer dalam penelitian ini meliputi berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, serta pemutusan hubungan kerja, serta Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg. Adapun

⁹ Sigit Sapto Nugroho, dkk, *Metodologi Riset Hukum*, (Sukoharjo: Oase Pustaka, 2020), hlm. 29.

bahan hukum sekunder yang digunakan berupa literatur pendukung, antara lain buku dan jurnal ilmiah. Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, yakni bertujuan untuk menguraikan permasalahan secara sistematis sekaligus menganalisis data yang diperoleh, terutama yang berkaitan dengan putusan pengadilan sebagai objek kajian. Proses penelitian diawali dengan penentuan judul, perumusan masalah, penyusunan kerangka pemikiran dan metode penelitian, dilanjutkan dengan pengumpulan data melalui studi kepustakaan, serta diakhiri dengan analisis data menggunakan metode interpretasi sistematis terhadap peraturan perundang-undangan yang relevan dengan pemutusan hubungan kerja, sehingga menghasilkan kesimpulan yang selaras dengan tujuan penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi dokumen (document study), yakni dengan menelaah dan mengkaji bahan-bahan hukum yang relevan dengan objek penelitian, baik dalam bentuk peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, buku, maupun jurnal ilmiah. Data yang telah terkumpul selanjutnya diklasifikasikan sesuai dengan pokok bahasan, kemudian dianalisis menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik analisis deskriptif-analitis. Melalui teknik ini, penulis tidak hanya menguraikan norma hukum yang berlaku, tetapi juga mengaitkannya dengan fakta hukum yang terdapat dalam Putusan Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg, sehingga diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kesesuaian antara pertimbangan hakim dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B. PEMBAHASAN

B.1 PENGATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) BERDASARKAN KETENTUAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara yuridis didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.¹⁰ Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, PHK merupakan tindakan yang memerlukan prosedur yang ketat dan harus memperhatikan hak-hak normatif pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menetapkan berbagai larangan dan persyaratan yang harus dipenuhi pengusaha sebelum melakukan PHK.

Salah satu instrumen penting dalam hubungan kerja adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Menurut Pasal 56 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. PKWT hanya dapat dibuat berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.¹¹ Lebih lanjut, Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 secara limitatif menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: (1) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; (2) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; (3) pekerjaan yang bersifat musiman; (4) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau (5) pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai peraturan pelaksana dari ketentuan ketenagakerjaan mengatur secara lebih rinci tentang PKWT dan mekanisme PHK. Pasal 8 PP Nomor 35 Tahun 2021 menegaskan bahwa PKWT berdasarkan jangka waktu dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.¹² Jangka waktu tersebut sudah termasuk

¹⁰ Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹¹ Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

¹² Pasal 8 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

perpanjangannya, sehingga total keseluruhan hubungan kerja berdasarkan PKWT tidak boleh melebihi lima tahun. Apabila jenis pekerjaan yang dikerjakan bersifat tetap dan terus-menerus, maka hubungan kerja tersebut tidak dapat dibingkai dalam PKWT dan harus menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Konsekuensi yuridis dari pelanggaran terhadap ketentuan PKWT diatur dalam Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 jo. Pasal 8 ayat (3) PP Nomor 35 Tahun 2021, yang menyatakan bahwa PKWT yang tidak memenuhi ketentuan demi hukum menjadi PKWTT sejak terjadinya hubungan kerja.¹³ Ketentuan ini bersifat imperatif dan tidak dapat disimpangi oleh para pihak. Konversi status dari PKWT menjadi PKWTT membawa implikasi yang signifikan, terutama dalam hal perlindungan pekerja dari PHK sepihak dan hak-hak pesangon yang jauh lebih besar dibandingkan dengan pekerja PKWT yang hanya berhak atas uang kompensasi.

Berkenaan dengan mekanisme PHK, Pasal 36 PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur berbagai alasan yang dapat digunakan sebagai dasar PHK. Salah satunya adalah PHK karena perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian. Dalam hal ini, Pasal 43 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur bahwa pengusaha diwajibkan membayar kompensasi berupa uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), serta uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).¹⁴

Selain alasan efisiensi sebagaimana diuraikan di atas, Pasal 36 PP Nomor 35 Tahun 2021 juga merumuskan sejumlah alasan lain yang dapat menjadi dasar dilakukannya PHK, di antaranya adalah penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan; perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus-menerus; perusahaan

¹³ Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 jo. Pasal 8 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

¹⁴ Pasal 40 ayat (2) jo. Pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

pailit; pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri; pekerja mangkir; pekerja melakukan pelanggaran yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; pekerja memasuki usia pensiun; hingga pekerja meninggal dunia. Setiap kategori alasan PHK tersebut memiliki konsekuensi kompensasi yang berbeda-beda, sehingga ketepatan dalam mengkualifikasikan alasan PHK menjadi krusial, mengingat kesalahan kualifikasi dapat berdampak langsung pada besaran hak yang diterima pekerja.

Sebagai gambaran umum, perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 40 PP Nomor 35 Tahun 2021 didasarkan pada masa kerja pekerja yang bersangkutan, di mana semakin lama masa kerja seorang pekerja, semakin besar pula jumlah kompensasi yang berhak diterimanya. Mekanisme perhitungan yang bersifat progresif ini dimaksudkan untuk memberikan penghargaan yang proporsional atas dedikasi dan kontribusi pekerja selama menjalin hubungan kerja dengan perusahaan, sekaligus menjadi bentuk kompensasi atas hilangnya sumber penghasilan pekerja akibat berakhirnya hubungan kerja.

Dari segi filosofis, pengaturan prosedur PHK yang ketat dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 merupakan wujud dari fungsi hukum ketenagakerjaan sebagai instrumen perlindungan, yang dapat dibedakan menjadi perlindungan preventif dan perlindungan represif. Perlindungan preventif diwujudkan melalui pengaturan syarat dan prosedur yang harus dipenuhi sebelum PHK dilaksanakan, sedangkan perlindungan represif diwujudkan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat ditempuh pekerja apabila haknya dilanggar. Kedua bentuk perlindungan ini saling melengkapi dan bertujuan menjaga keseimbangan kedudukan antara pekerja dan pengusaha yang secara alamiah tidak setara.

Ketentuan terpenting yang harus diperhatikan terkait prosedur PHK adalah Pasal 151 ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 *jo.* Pasal 39 ayat (3) PP Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan PHK hanya dapat

dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap.¹⁵ Konsekuensinya, PHK yang dilakukan sebelum adanya penetapan tersebut dinyatakan batal demi hukum. Ketentuan ini merupakan penegasan bahwa pengusaha tidak dapat secara sepihak mengakhiri hubungan kerja tanpa melalui prosedur yang telah ditetapkan undang-undang, dan setiap tindakan PHK sepihak merupakan perbuatan melawan hukum.

Selama proses penyelesaian perselisihan berlangsung, Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mewajibkan baik pengusaha maupun pekerja/buruh untuk tetap melaksanakan segala kewajibannya. Artinya, pengusaha tetap wajib membayar upah dan pekerja tetap wajib melaksanakan pekerjaannya. Pelanggaran terhadap ketentuan ini, misalnya dengan cara melarang pekerja masuk ke area pabrik sebelum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap, merupakan pelanggaran terhadap hak normatif pekerja.¹⁶

Secara keseluruhan, rangkaian ketentuan dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 sebagaimana diuraikan di atas menunjukkan bahwa pembentuk peraturan perundang-undangan telah berupaya merumuskan kerangka hukum yang cukup komprehensif untuk mencegah dan menanggulangi praktik PHK sepihak. Namun demikian, efektivitas suatu norma hukum tidak semata-mata ditentukan oleh kelengkapan pengaturannya, melainkan juga oleh konsistensi penegakannya dalam praktik peradilan. Oleh karena itu, kepastian hukum yang dijanjikan oleh PP Nomor 35 Tahun 2021 hanya akan tercapai apabila lembaga peradilan, termasuk Pengadilan Hubungan Industrial, secara konsisten menerapkan ketentuan tersebut tanpa mengabaikan prinsip perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang secara ekonomi dan struktural berada pada posisi yang lebih lemah.

¹⁵ Pasal 39 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

¹⁶ Agusmidah, "Dilematika Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan Politik Hukum", *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 14 No. 2 (2014), hlm. 45.

B.2 PERTIMBANGAN DAN PUTUSAN MAJELIS HAKIM DALAM MENYELESAIKAN PERKARA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK SEBAGAIMANA TERMUAT DALAM PUTUSAN NOMOR 17/PDT.SUS-PHI/2025/PN BDG

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung yang memeriksa dan mengadili perkara ini melalui berbagai tahapan pertimbangan yang sistematis sebelum menjatuhkan putusan. Pertimbangan pertama dan terpenting yang dilakukan oleh Majelis Hakim adalah menentukan status hubungan kerja yang sesungguhnya berlaku antara Para Penggugat dengan Tergugat.

Berdasarkan pemeriksaan terhadap bukti P-4 berupa Nota Pemeriksaan Khusus UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Bogor Nomor 20733/TK.04.01/PK-Wil.I Bgr tanggal 3 November 2023, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa PKWT yang dibuat antara Tergugat dengan Para Penggugat tidak sesuai ketentuan, karena jenis pekerjaan yang dikerjakan Para Penggugat selaku operator produksi adalah pekerjaan yang bersifat tetap dan berulang, bukan pekerjaan yang sementara atau musiman. Di samping itu, masa kerja Para Penggugat yang mencapai 13-14 tahun jelas melampaui batas maksimum 5 tahun yang diizinkan Pasal 8 PP Nomor 35 Tahun 2021.

Atas dasar fakta tersebut, Majelis Hakim menerapkan ketentuan Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 jo. Pasal 8 ayat (3) PP Nomor 35 Tahun 2021, dan menyatakan bahwa PKWT yang dibuat antara Para Penggugat dengan Tergugat demi hukum menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) sejak terjadinya hubungan kerja. Pertimbangan ini sangat penting karena mengubah secara fundamental kedudukan hukum Para Penggugat dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap, dengan segala konsekuensi hukum yang mengikutinya.

Pertimbangan selanjutnya adalah menilai keabsahan tindakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja melalui surat pemberitahuan berakhirnya hubungan kerja dengan alasan habis kontrak

(T-4, T-5, T-6), tanpa terlebih dahulu memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mengacu pada ketentuan Pasal 151 ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 jo. Pasal 39 ayat (3) PP Nomor 35 Tahun 2021, Majelis Hakim menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat batal demi hukum, dan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat demi hukum dinyatakan belum pernah terputus.

Meskipun menyatakan bahwa hubungan kerja belum pernah terputus, Majelis Hakim tetap mempertimbangkan kenyataan bahwa sejak diterbitkannya surat pemberitahuan berakhirnya hubungan kerja tersebut, Para Penggugat tidak lagi melaksanakan kewajiban untuk bekerja di perusahaan Tergugat. Dalam rangka memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak, dan mengacu pada ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Majelis Hakim memutuskan bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat demi hukum putus sejak putusan ini dibacakan, yaitu pada tanggal 7 Mei 2025.

Berkenaan dengan kualifikasi PHK, Majelis Hakim berdasarkan bukti T-1 (berita acara keputusan rapat direksi tanggal 6 Juni 2023) dan bukti T-2 (laporan keuangan PT. Pong Codan Indonesia periode 2019-2023) menemukan fakta bahwa perusahaan Tergugat mengalami kerugian secara terus-menerus sejak tahun 2020 hingga 2023 akibat naiknya bahan baku, persaingan harga dengan kompetitor, serta menurunnya order. Atas dasar ini, Majelis Hakim mengkualifikasikan putusnya hubungan kerja antara para pihak sebagai PHK karena perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.

Berdasarkan kualifikasi PHK tersebut, Majelis Hakim menerapkan Pasal 43 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 dan menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi secara tunai dan sekaligus kepada Para Penggugat berupa: uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) PP Nomor 35 Tahun 2021. Uang

penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat (4) tidak dikabulkan karena tidak ditemukan bukti adanya perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang mengaturnya. Perincian kompensasi yang ditetapkan adalah sebagai berikut: Haerudin Rp43.505.640,-; Febri Irvandi Rp43.505.640,-; dan Bagus Prasetyo Yuwono Rp43.505.640,-, dengan total keseluruhan Rp130.516.920,-.

Mengenai tuntutan upah proses selama berlangsungnya perselisihan, Majelis Hakim menolak petitum Para Penggugat angka 4 dan 5 dengan mengacu pada SEMA Nomor 3 Tahun 2018. Pertimbangan hakim adalah bahwa perselisihan dalam perkara ini juga terkait dengan perubahan status hubungan kerja dari PKWT menjadi PKWTT, sehingga Para Penggugat tidak berhak atas upah beserta hak lainnya selama berlangsungnya proses perselisihan.

Berdasarkan Putusan Majelis Hakim ini dapat dirumuskan bahwa putusan Majelis Hakim dalam perkara Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg belum sepenuhnya mencerminkan perlindungan hukum yang optimal bagi pekerja dan tidak sepenuhnya didasarkan pada pokok perkara. Hal ini terlihat dari adanya kontradiksi dalam pertimbangan hakim, khususnya terkait dengan akibat hukum dari dinyatakan PHK sebagai batal demi hukum.

Sebagaimana telah dipertimbangkan sebelumnya, Majelis Hakim secara tegas menyatakan bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat tidak sah dan batal demi hukum karena tidak melalui prosedur yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, yakni tidak adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Konsekuensi logis dari batal demi hukum tersebut adalah bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat seharusnya dianggap tetap berlangsung dan tidak pernah terputus sejak awal. Dengan demikian, seluruh hak dan kewajiban para pihak tetap melekat, termasuk kewajiban pengusaha untuk membayar upah dan kewajiban pekerja untuk melaksanakan pekerjaan.

Namun demikian, dalam amar putusannya, Majelis Hakim justru menetapkan bahwa hubungan kerja antara para pihak berakhir sejak tanggal dibacakannya putusan. Pertimbangan ini ditetapkan oleh hakim tidak sepenuhnya didasarkan pada alasan yang menjadi pokok sengketa, melainkan lebih pada kondisi faktual bahwa hubungan kerja telah tidak berjalan lagi sejak Para Penggugat dilarang memasuki area kerja.

Selain itu, Majelis Hakim mengkualifikasikan pemutusan hubungan kerja tersebut sebagai PHK karena efisiensi akibat kerugian perusahaan. Kualifikasi ini didasarkan pada bukti-bukti yang diajukan oleh Tergugat, seperti laporan keuangan dan keputusan internal perusahaan. Akan tetapi, apabila ditelaah lebih lanjut, dasar pertimbangan ini tidak sepenuhnya selaras dengan kronologi peristiwa yang terjadi. Pada kenyataannya, tindakan awal yang dilakukan oleh Tergugat adalah melarang Para Penggugat untuk memasuki tempat kerja tanpa melalui mekanisme PHK yang sah. Dengan kata lain, peristiwa yang terjadi lebih mencerminkan adanya PHK sepihak yang tidak prosedural, bukan PHK yang didasarkan pada alasan efisiensi yang dilakukan secara sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Inkonsistensi tersebut memiliki implikasi yang tidak sederhana bagi perkembangan yurisprudensi ketenagakerjaan ke depan. Apabila putusan yang menyatakan PHK batal demi hukum tidak diikuti secara konsisten dengan pemulihan hubungan kerja atau setidaknya pemberian upah proses sejak PHK dinyatakan tidak sah hingga hubungan kerja benar-benar berakhir, maka pertimbangan tentang batal demi hukumnya PHK berpotensi kehilangan makna substantifnya dan sekadar menjadi pernyataan normatif tanpa akibat hukum yang nyata bagi pekerja yang dirugikan. Kondisi ini dikhawatirkan dapat menimbulkan preseden yang kurang menguntungkan bagi pekerja pada perkara-perkara serupa di kemudian hari, sebab pengusaha yang melakukan PHK sepihak tanpa prosedur yang sah tetap memperoleh keuntungan berupa terbebas dari kewajiban membayar upah selama masa perselisihan berlangsung.

Merujuk pada pandangan Lalu Husni bahwa pemutusan hubungan kerja pada hakikatnya merupakan berakhirnya hubungan kerja yang harus didasarkan pada alasan yang jelas dan sah, maka putusan Majelis Hakim yang menyatakan PHK batal demi hukum semestinya secara konsisten pula memberikan pemulihan penuh atas kerugian yang dialami pekerja selama periode PHK yang tidak sah tersebut berlangsung. Penolakan terhadap tuntutan upah proses dengan semata-mata merujuk pada SEMA Nomor 3 Tahun 2018, tanpa mempertimbangkan secara mendalam fakta bahwa Para Penggugat tidak pernah mengundurkan diri maupun melakukan kesalahan yang menjadi dasar pemutusan hubungan kerja, menunjukkan bahwa pertimbangan hakim belum sepenuhnya berpihak pada prinsip perlindungan pekerja sebagaimana menjadi semangat utama hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

C. PENUTUP

Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menegaskan bahwa PHK merupakan tindakan hukum yang harus dilakukan secara hati-hati, berdasarkan alasan yang sah, serta melalui prosedur yang ketat guna menjamin perlindungan terhadap pekerja. PKWT hanya dapat diterapkan pada jenis pekerjaan tertentu dan dalam jangka waktu maksimal lima tahun, sehingga pelanggaran terhadap ketentuan tersebut mengakibatkan perubahan status hubungan kerja menjadi PKWTT demi hukum. Selain itu, PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan selama proses perselisihan berlangsung para pihak tetap wajib melaksanakan hak dan kewajibannya. Dengan demikian, setiap tindakan PHK yang tidak memenuhi prosedur dan ketentuan hukum yang berlaku dapat dinyatakan batal demi hukum dan berimplikasi pada tetap berlangsungnya hubungan kerja beserta hak-hak pekerja.

Pertimbangan dan putusan Majelis Hakim dalam perkara Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg pada dasarnya telah tepat dalam

menetapkan status hubungan kerja Para Penggugat sebagai PKWTT serta menyatakan bahwa tindakan PHK yang dilakukan Tergugat batal demi hukum karena tidak melalui prosedur yang sah. Namun demikian, putusan tersebut belum sepenuhnya mencerminkan perlindungan hukum yang optimal bagi pekerja karena terdapat inkonsistensi dalam pertimbangan, khususnya ketika Majelis Hakim tetap mengakhiri hubungan kerja sejak putusan dibacakan dan mengkualifikasikan PHK sebagai efisiensi akibat kerugian perusahaan. Selain itu, penolakan terhadap tuntutan upah proses semakin menunjukkan bahwa putusan tersebut belum sepenuhnya berpihak pada pekerja, sehingga masih menyisakan permasalahan dalam penerapan prinsip keadilan dan perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut. Pertama, bagi pengusaha, penggunaan PKWT hendaknya dilaksanakan secara taat asas dengan memperhatikan jenis pekerjaan dan batas maksimal jangka waktu yang diperbolehkan peraturan perundang-undangan, agar tidak menimbulkan kerugian bagi pekerja maupun risiko hukum bagi perusahaan berupa konversi status menjadi PKWTT. Kedua, bagi pengusaha yang hendak melakukan PHK, prosedur yang ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 harus ditempuh secara konsisten, termasuk memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum hubungan kerja benar-benar diakhiri.

Ketiga, bagi Majelis Hakim yang menangani perkara perselisihan hubungan industrial, konsistensi antara pertimbangan hukum dan amar putusan perlu senantiasa dijaga, khususnya terkait konsekuensi hukum dari dinyatakannya suatu PHK batal demi hukum, agar prinsip kepastian hukum dan perlindungan pekerja dapat terwujud secara utuh, termasuk dalam hal pemberian upah proses selama berlangsungnya perselisihan. Keempat, bagi pekerja/buruh, pemahaman terhadap hak-hak normatif yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan perlu terus ditingkatkan, agar pekerja dapat lebih responsif dan proaktif dalam

mempertahankan haknya apabila menghadapi tindakan PHK yang tidak sesuai prosedur. Kelima, bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan memperluas objek kajian pada putusan-putusan lain yang sejenis, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai konsistensi penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dalam praktik peradilan hubungan industrial di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Medan: Pustaka Prima, 2020).
- Eva Desembrianita, *Hubungan Industrial Dalam Perspektif Manajemen*, (Gresik: UMG Press, 2025).
- Luluk Tri Harinie, dkk. *Hubungan Industrial*, (Bali: CV. Intelektual Manifes Media, 2024).
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2019).
- Arifuddin Muda Harahap, *Konflik Ketenagakerjaan Dalam Pertambangan Peran Filsafat Hukum Dalam Penyelesaiannya*, (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2023).
- Endeh Suhartini, dkk. *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2020).
- Simanjuntak & Payaman J. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: FE UI Press. 2020).
- Sigit Sapto Nugroho, dkk, *Metodologi Riset Hukum*, (Sukoharjo: Oase Pustaka, 2020).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Agusmidah, “Dilematika Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan Politik Hukum”, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 14 No. 2 (2014).

Ari Hernawan, “Keseimbangan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dan Pengusaha Dalam Mogok Kerja”, *Jurnal Mimbar Hukum*, Vol. 24 No. 3 (2012).