

PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK YANG DILAKUKAN OLEH PENGUSAHA

**Christina NM Tobing¹; Sryani Br.Ginting²; Ricky Banke³; Rolib Sitorus⁴;
Joy Zaman Felix Saragih⁵**

^{1,2,3,4,5} Universitas Pelita Harapan Kampus Medan

Correspondence		
Email: christina.tobing@lecturer.uph.edu ¹ sryani.ginting@uph.edu ² ricky.banke@uph.edu ³ rolib.sitorus@uph.edu ⁴ joy.saragih@uph.edu ⁵	No. Telp:	
Submitted 5 Februari 2026	Accepted 8 Februari 2026	Published 9 Februari 2026

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk memberikan pemahaman kepada masyarakat pencari keadilan khususnya pekerja, mengenai prosedur pemutusan hubungan kerja, mekanisme penyelesaian perselisihan dan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja berdasarkan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif, analisisnya berfokus pada peraturan yang tertulis untuk menemukan kebenaran berdasarkan *ratio legis* dan sisi normatifnya, dengan pendekatan undang-undang (*statute approach*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa prosedur pemutusan hubungan kerja yang diatur oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan keleluasaan kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, cukup melalui pemberitahuan kepada pekerja, walaupun tanpa pemberitahuan tidak ada sanksi hukumnya. Mekanisme penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja diatur oleh UU No. 2 Tahun 2004, yakni melalui bipartit, mediasi/konsiliasi yang lebih mengutamakan musyawarah, barulah dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Keberadaan lembaga konsiliasi perlu dikaji karena tidak pernah digunakan. Dalam hal pemutusan hubungan kerja sepihak, pekerja sulit untuk bermusyawarah apalagi mencapai kesepakatan, mengingat posisi *bargaining* pekerja sangat lemah, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial menjadi harapan terakhir pekerja untuk memperoleh keadilan. Hak-hak normatif pekerja akibat pemutusan hubungan kerja harus diberikan sebagai *safetynet* bagi pekerja dan keluarganya. Apabila pengusaha tidak bersedia membayarnya maka pekerja dapat melaporkannya ke pihak yang wajib melalui *desk* ketenagakerjaan di Kepolisian setempat sesuai Pasal 185 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata kunci: Hak-Hak Normatif; Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak; Penyelesaian Sengketa; Sanksi Pidana.

PENDAHULUAN

Pengaturan bidang ketenagakerjaan di Indonesia diatur melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang berfungsi sebagai instrumen hukum utama dalam menata hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Regulasi tersebut mengatur secara komprehensif hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja, termasuk aspek perlindungan tenaga kerja, sistem pengupahan, hubungan industrial, serta pengembangan kapasitas dan kompensasi pekerja. Pengaturan ini dimaksudkan untuk menjamin pemenuhan hak-hak normatif pekerja sekaligus meningkatkan produktifitas dan kesejahteraan pekerja.¹ Artinya, UU Ketenagakerjaan bertujuan agar hubungan kerja dan hubungan industrial antara pekerja, pengusaha dan pemerintah tetap harmonis. Praktiknya masalah ketenagakerjaan masih kerap terjadi, salah satu ditandai dengan rendahnya tingkat kepatuhan sebagian perusahaan dalam memenuhi standar kesejahteraan pekerja.²

¹ Satria Hadi Wibowo dan Juan Matheus, Tinjauan Yuridis Pemberian Uang Pesangon Kepada Karyawan Yang Di-PHK Pasca Pengesahan Perppu Cipta Kerja, NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, Vol.10, No.5 (2023), p.2560-2565.

² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Keempat, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 49

Di era globalisasi dan pertumbuhan industri yang pesat, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi salah satu permasalahan utama dalam dunia ketenagakerjaan. Berbagai faktor, seperti dinamika ekonomi, perkembangan teknologi, dan kebijakan perusahaan, sering kali mempengaruhi keputusan untuk melakukan PHK. Keputusan tersebut tidak hanya berdampak pada keberlangsungan pekerjaan individu, tetapi juga akan memberikan dampak luas terhadap kesejahteraan pekerja dan stabilitas ekonomi secara keseluruhan.³

Berbagai alasan dari pengusaha untuk melakukan PHK secara sepihak, tanpa menaati ketentuan peraturan perundang-undangan tentang prosedur dan pemberian hak-hak pekerja yang di-PHK. Umar Kasim berpendapat bahwa PHK merupakan permasalahan yang umum terjadi dan memiliki dampak serius karena dengan berakhirnya hubungan kerja tersebut, maka pekerja kehilangan sumber penghidupannya dan keluarganya, maka PHK seharusnya tidak terjadi, namun faktanya hal tersebut sulit dicegah.⁴ Kehilangan pekerjaan ini menciptakan ketidakpastian ekonomi yang berpotensi menurunkan tingkat kesejahteraan pekerja dan keluarganya yang bergantung pada penghasilan tersebut. Oleh sebab itu, demi menjamin kesejahteraan pekerja, PHK sepihak semestinya dihindari, kecuali dalam keadaan yang benar-benar mendesak atau tidak bisa diatasi dengan alternatif lain.⁵

Meskipun upaya menghindari PHK telah dilakukan melalui berbagai langkah strategis dan negosiasi, fakta di lapangan menunjukkan PHK terkadang menjadi langkah yang tidak terelakkan.⁶ Dalam kondisi tertentu, pengusaha berada pada situasi yang tidak mudah sehingga harus mempertimbangkan kebijakan PHK tersebut sebagai opsi terakhir. Langkah ini umumnya ditempuh dengan tujuan utama mempertahankan keberlangsungan kegiatan operasional perusahaan agar tetap mampu bertahan di tengah tekanan ekonomi maupun tantangan bisnis yang berat. Kendati merupakan keputusan yang sulit, kebijakan PHK tersebut pada umumnya diambil setelah berbagai alternatif telah dipertimbangkan secara menyeluruh.

Pemberi kerja dan penerima kerja memiliki hubungan kerja yang selanjutnya diatur dalam perjanjian kerja memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Unsur-unsur yang harus dimuat dalam perjanjian kerja adalah pekerjaan, upah dan perintah.⁷ Selain perjanjian kerja, ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang memuat syarat-syarat kerja yang berlaku bagi seluruh pekerja di perusahaan tersebut, memuat sanksi apabila pekerja melakukan pelanggaran, baik berupa surat peringatan hingga PHK.

Keputusan perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja seharusnya dirundingkan terlebih dahulu dengan pekerja atau serikat pekerja. PHK tidak dapat dipandang hanya sebagai akhir dari hubungan kerja, tetapi juga memiliki tanggung jawab memberikan sinyal psikologis dan finansial kepada pekerja. Kesejahteraan pekerja harus mendapat perhatian yang tinggi dari pengusaha, dan pengusaha yang bertindak sewenang-wenang dapat menghadapi hukuman, sanksi, atau perselisihan hukum. Pekerja yang di PHK berhak mengacu pada peraturan terkait masa kerja dan kompensasi yang seharusnya diterima.

Salah satu contoh kasusnya adalah PHK yang dialami pekerja bapak Tulus Lumbantobing, yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha dengan alasan pekerja bermain

³ Maysanda Rahmanisa Zahra et.al, "Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia", Master Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research, 2 (1b), 2025, 1150-1159, <https://doi.org/10.32672/mister.v2i1b.2643>, p. 1152.

⁴ Umar Kasim, "Hubungan Kerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja", Jurnal Informasi Hukum, Vol. 2, Tahun 2004. hlm. 8.

⁵ Michael Kalep Simarmata dan Rasji, "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak dengan Perjanjian Kerja Kemitraan Menurut Hukum Ketenagakerjaan", Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.5. No.5 (2024) Tema/Edisi : Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (Bulan Kelima), <https://ojs.rewangrencang.com/index.php/JHLG/article/view/679>

⁶ F.X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm.74.

⁷ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra AdityaBakti, 2014), hlm. 49.

handphone pada saat jam kerja, dan berdasarkan Peraturan Perusahaan dapat dilakukan PHK. Bapak Tulus merasa keberatan, sebab PHK secara sepihak tanpa ada pemberitahuan dan tanpa ada surat peringatan sebelumnya, tetapi langsung diberhentikan dan diberikan sejumlah uang kompensasi yang ditransfer melalui rekening bank. Padahal selama ini menurut bapak Tulus telah menjadi pekerja teladan dengan perolehan *award* dari perusahaan. Pekerja membantah bermain *handphone* ketika jam kerja, akan tetapi ketika istirahat atau menunggu klien, hal ini biasa dilakukan dalam dunia kerja. Pekerja menyampaikan surat penolakan PHK melalui *email* kepada pengusaha dan meminta untuk bertemu dengan Direktur untuk klarifikasi PHK, akan tetapi pengusaha tetap pada pendiriannya tidak bersedia mempekerjakan kembali. Kalaupun pengusaha tidak mau mempekerjakan kembali, pekerja berharap agar pengusaha mengeluarkan Surat Keterangan Kerja. Hal ini dilakukan pekerja agar nama baiknya terjaga, dan dapat memperoleh pekerjaan di tempat lain, sebab kabar di kalangan perusahaan ada kesalahan fatal yang dilakukan pekerja yang mengakibatkan PHK, itupun tidak dikabulkan oleh pengusaha. Bapak Tulus datang berkonsultasi ke Tim Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum Universitas Pelita Harapan Medan untuk memberikan pendapat hukum tentang penyelesaian kasusnya. Inilah yang menjadi latar belakang penelitian ini.

Contoh kasus di atas menunjukkan posisi *bargaining* pekerja sangat lemah jika berhadapan dengan pengusaha, hak-hak pekerja untuk menolak PHK sepihak hampir tidak ada. Oleh karenanya perlu dilakukan penelitian tentang prosedur PHK, mekanisme penyelesaian perselisihan PHK dan hak-hak pekerja setelah di PHK menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga dapat memberikan opsi kepada masyarakat pekerja yang terkena PHK sepihak, termasuk bapak Tulus Lumbantobing.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana prosedur PHK dan bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa PHK? dan apa saja hak-hak pekerja akibat PHK menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku?.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan didasarkan pada pengkajian hukum positif. Untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi digunakan digunakan bahan hukum sebagai sumber penelitian hukum⁸ Metode penelitian normatif adalah suatu prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dan sisi normatifnya.⁹ Penelitian hukum normatif merupakan salah satu bentuk penelitian hukum yang berfokus pada hukum-hukum atau peraturan-peraturan yang tertulis dan berlaku dalam kehidupan masyarakat, dengan maksud agar ilmu hukum beserta temuan-temuannya tidak terjebak dalam kemiskinan relevansi.¹⁰ Peraturan yang dikaji adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Data sekunder berupa bahan hukum sekunder juga digunakan, yang diperoleh dari jurnal dan literatur berupa pendapat para ahli dan hasil penelitian. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*).

⁸ D.O. Susanti dan A. Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm. 14.

⁹ Muhammad Siddiq Armia, *Penentuan Metode dan Pendekatan Penelitian Hukum*, (Banda Aceh: Lembaga Kajian Konstitusi Indonesia, 2022), hal, 10.

¹⁰ Muhammad Siddiq Armia, *Opcit.*, hal. 12.

Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengkaji asas-asas serta berguna juga untuk menelusuri *ratio legis* dan dasar ontologis lahirnya peraturan perundang-undangan.¹¹ Dengan mempelajari *ratio legis* dan dasar ontologis suatu undang-undang, maka penulis diharapkan akan mampu menangkap kandungan filosofis yang ada di belakang undang-undang tersebut¹² Analisis dilakukan secara kualitatif untuk dapat mendeskripsikan prosedur PHK yang ditetapkan oleh ketentuan peraturan perundang-undangan dan mekanisme penyelesaian perselisihan PHK serta hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja yang mengalami PHK, sehingga dapat memberikan opsi kepada kepada pekerja termasuk bapak Tulus untuk menyelesaikan permasalahan PHK yang dialaminya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-Undang Cipta Kerja membawa banyak perubahan dalam beberapa ketentuan mengenai PHK jika dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam UU Ketenagakerjaan sangat ditekankan mengenai PHK merupakan hal terakhir dan harus dihindari. Hal ini didasarkan pada Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Proses PHK ini harus dirundingkan terlebih dahulu kepada pihak terkait yaitu antara pengusaha dan pekerja. Dalam prosesnya jika tidak ditemukan solusi atas permasalahan tersebut maka pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja, namun hal itu hanya dapat dilakukan setelah mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹³

Pasal 151 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 37 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, menegaskan bahwa “Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja”. ayat (2): Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh. ayat (3): Pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/buruh dan/atau Serikat pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja. ayat (4): Dalam hal pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum pemutusan hubungan kerja.

Selanjutnya Pasal 39 PP No, 35 Tahun 2021 ditegaskan: ayat (1) Dalam hal Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan; ayat (2) Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh; ayat (3) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian pemutusan hubungan kerja tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Undang-undang telah memberikan amanat bahwa pemutusan hubungan kerja harus

¹¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), hlm. 93.

¹² *Ibid.*, hlm. 94.

¹³ Adam Ramadhan et.al, “Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Berdasarkan Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn”, *Jurnal Dimensi Hukum*, Vol.9 No.4 (2025), hlm. 51-59, <https://law.ojs.co.id/index.php/jdh/article/view/647/800>.

dihindari, walaupun terpaksa, harus melalui prosedur pemberitahuan sebagaimana ditetapkan oleh ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 jo. Pasal 39 PP No. 35 Tahun 2021, yang lebih mengutamakan musyawarah untuk mencapai kesepakatan. Oleh karena itu, pengusaha tidak dapat dengan semena-mena melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja secara sepihak, tanpa didahului pemberitahuan kepada pekerja, dimana pekerja memiliki hak untuk menolaknya secara tertulis. Dengan demikian pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha terhadap bapak Tulus Lumbantobing selaku pekerjanya belum memenuhi prosedur yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan dimaksud, sebab tidak didahului adanya pemberitahuan. Kemudian telah dilakukan penolakan oleh pekerja melalui email, tetapi tidak ditanggapi, karena terdapat perbedaan pendapat mengenai alasan pemutusan hubungan kerja. Pengusaha mendalilkan alasan PHK adalah karena pekerja melanggar Peraturan Perusahaan, pekerja berpendapat bahwa perbuatannya tidak melanggar Peraturan Perusahaan yang dapat mengakibatkan PHK.

Pasal 52 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 telah menetapkan alasan-alasan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja, antara lain: pekerja melanggar ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Hakikat pemberian surat peringatan adalah merupakan upaya pembinaan kepada pekerja yang tidak disiplin atau melanggar ketentuan yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, agar dapat mengubah perilakunya tersebut menjadi lebih baik di kemudian hari, sekaligus mencegah pemutusan hubungan kerja secara sembarangan oleh pengusaha.

Ketentuan tentang prosedur PHK dan adanya kewajiban pengusaha memberikan surat peringatan sampai 3 (tiga) kali secara berturut-turut menunjukkan *ratio legis* Hukum Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan kepada pekerja terhadap PHK sepihak. Dalam hal PHK dilakukan dengan tidak mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan, ternyata tidak ada sanksi hukumnya terhadap pengusaha, bahkan masih memberatkan pekerja untuk memperjuangkan keadilan melalui perundingan bipartit, mediasi hingga ke Pengadilan Hubungan Industrial yang memerlukan waktu, tenaga dan biaya yang tidak sedikit. Sementara penghasilan upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya telah diberhentikan oleh pengusaha. Perbedaan kepentingan pengusaha dengan pekerja yang selalu bertolak belakang, pengusaha berorientasi kepada kepentingan ekonomi, sedangkan pekerja berorientasi kepada kepentingan pemenuhan hak asasi manusia terutama upah dan kelangsungan pekerjaan.

Yang dapat dilakukan oleh akademisi adalah memberikan *legal consult* terhadap pekerja yang kedudukan ekonomi dan sosialnya lebih lemah dari pengusaha, untuk dapat memperjuangkan keadilan dan kepastian hukum atas PHK yang dialaminya. Peran serikat pekerja/serikat buruh sangat besar karena dapat melakukan pendampingan kepada anggotanya yang mengalami permasalahan dalam hubungan kerja, dan dapat memperjuangkan hak-hak pekerja melalui pembentukan Perjanjian Kerja Bersama yang memuat syarat-syarat kerja serta sanksi yang dapat dijatuhkan akibat pelanggaran. Misalnya menyepakati ketentuan tentang tindakan apa saja yang dapat dikenakan sanksi teguran lisan, teguran tertulis atau surat peringatan pertama, kedua dan ketiga atau PHK.

Peran pemerintah dalam hal ini instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat meneliti ketentuan dalam Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama ketika dicatatkan. apabila ada klausul yang bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan, maka agar diperbaiki. Bagi penegak hukum terutama Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, dapat memberikan keadilan substantif kepada pekerja yang mengalami PHK sepihak, misalnya dengan menyatakan PHK tidak sah dan/atau menghukum pengusaha untuk membayar hak-hak normatif pekerja akibat PHK secara maksimal. Masyarakat tidak

hanya butuh peraturan-peraturan yang menjamin kepastian hukum dalam hubungan mereka satu sama lain, tetapi butuh juga keadilan, di samping itu hukum dituntut melayani kepentingan-kepentingannya (memberikan kemanfaatan).¹⁴

2. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan hukum acara di pengadilan hubungan industrial yang mengatur tentang tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ada 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial yang menjadi kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Di antara keempat jenis perselisihan tersebut, perselisihan PHK yang terbanyak diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdiri dari 2 (dua) tahap yaitu non litigasi dan litigasi. Non litigasi melalui perundingan bipartit, mediasi/konsiliasi dan arbitrase, litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial.

a. Bipartit.

Seluruh jenis perselisihan hubungan industrial harus melalui perundingan bipartit yaitu antara pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha yang dilakukan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja. Apabila tercapai kesepakatan dibuat Perjanjian Bersama, dan dengan adanya Perjanjian Bersama maka perselisihan selesai, tidak dapat lagi dilakukan upaya hukum. Perjanjian Bersama wajib didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang wilayah hukumnya meliputi tempat Perjanjian Bersama dibuat, untuk memperoleh kekuatan eksekutorial. Artinya, apabila salah satu pihak tidak melaksanakan isi perjanjian, maka pihak yang dirugikan dapat memohon eksekusi kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana eksekusi terhadap putusan pengadilan.

b. Mediasi/Konsiliasi

Dalam hal perundingan bipartit gagal mencapai kesepakatan, maka penyelesaian perselisihan dapat dilanjutkan melalui mediasi, dengan mengajukan pengaduan ke instansi pemerintah Kabupaten/Kota yang menangani bidang ketenagakerjaan. Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator yang netral.¹⁵ Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi merupakan mekanisme penyelesaian sengketa perdata di luar pengadilan (non litigasi).¹⁶

Apabila para pihak memilih mediasi, maka akan ditunjuk mediator yang ada di Instansi ketenagakerjaan tersebut yang berstatus aparatur sipil negara (ASN) dengan sertifikat mediator. Para pihak juga dapat memilih penyelesaian melalui konsiliasi dengan memilih konsiliator yang daftarnya ada di instansi ketenagakerjaan, dan konsiliator bukan ASN tetapi sudah memiliki sertifikat sebagai konsiliator. Seluruh jenis perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui mediasi, sedangkan konsiliasi hanya 3 (tiga) jenis, yakni perselisihan kepentingan, PHK dan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Praktikanya, hampir seluruh perkara perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui mediasi. Posisi *bargaining* pekerja yang lemah akan sulit untuk bermusyawarah untuk mencapai kesepakatan. Peran mediator akan sangat berpengaruh untuk menyelesaikan perselisihan di tingkat mediasi.

¹⁴ Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, *Filsafat, Teori dan Ilmu Hukum, Pemikiran Menuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermartabat*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), hlm. 15-16.

¹⁵ I.G Ompusunggu, I. G., "Mediasi dalam Penyelesaian Perkara Perdata di Pengadilan", *Lex Crimen*, 9(2), 2020, 70-77, hlm. 70.

¹⁶ D. Oktaviani et.al, "Analisis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Secara Litigasi Maupun Non-Litigasi", *Rechtenstudent Journal*, 4(2), 2023, 176-188, hlm. 186, <https://doi.org/10.35719/rch.v4i2.249>

c. Arbitrase

Penyelesaian melalui arbitrase hanya untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sama halnya dengan konsiliasi, lembaga ini belum pernah digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Perspektif teoritis ketentuan tentang konsiliasi dan arbitrase dalam UU No. 2 Tahun 2004 menjadi tidak efektif atau tidak mempunyai kekuatan berlaku secara sosiologis, karena tidak adanya pengakuan dari masyarakat (pekerja/buruh dan pengusaha). Menurut Daniel Lev, berlakunya hukum sebagai kaidah, di dalam teori-teori ilmu hukum dibedakan tiga jenis yaitu: 1. Kaidah hukum berlaku secara yuridis, apabila penentuannya didasarkan pada kaidah yang lebih tinggi tingkatannya atau terbentuk atas dasar yang telah ditetapkan; 2. Kaidah hukum berlaku secara sosiologis, apabila kaidah tersebut efektif. Artinya, kaidah tersebut berlaku karena adanya pengakuan dari masyarakat; 3. Kaidah hukum berlaku secara filosofis, yaitu sesuai dengan cita hukum sebagai nilai positif yang tertinggi.¹⁷ Berdasarkan argumentasi ini, maka lembaga konsiliasi dan arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial perlu dikaji keberadaannya dalam UU No. 2 Tahun 2004.

d. Pengadilan hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dibentuk oleh UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2004 mengatur kewenangan absolut PHI yaitu memeriksa dan memutus perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Tugas dan kewenangannya diatur dalam Pasal 56 yakni memeriksa dan memutus: di tingkat pertama, mengenai perselisihan hak; di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; di tingkat pertama mengenai perselisihan PHK; di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Berdasarkan ketentuan ini, maka putusan PHI tingkat pertama untuk perselisihan kepentingan dan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan *inkracht van gewisjde*, tidak dapat diajukan upaya hukum. Sedangkan putusan PHI untuk perselisihan hak dan perselisihan PHK masih terbuka upaya hukum kasasi, tidak ada upaya hukum banding. Kaidah ini bertujuan memotong lamanya proses peradilan.¹⁸

Ketentuan Pasal 83 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa gugatan tidak dilampiri risalah mediasi/konsiliasi, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Pihak pekerja/buruh dan pengusaha yang berselisih wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihannya melalui perundingan bipartit, lalu ke tingkat mediasi/konsiliasi, baru dapat melanjutkannya ke tingkat litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial.

Ratio legis kewajiban melampirkan risalah mediasi/konsiliasi adalah bahwa pada hakikatnya kaidah UU No. 2 Tahun 2004 ini mengutamakan asas musyawarah untuk mufakat sesuai nilai Pancasila, yakni melalui perundingan bipartit dan mediasi/konsiliasi. Apabila tercapai kesepakatan, maka tidak ada yang kalah atau menang, jadi "*win win solution*", hubungan pekerja/buruh dengan pengusaha tetap baik dan harmonis, meskipun telah terjadi perselisihan hubungan industrial sebelumnya. Jadi, Pengadilan Hubungan Industrial adalah merupakan jalan terakhir apabila segala upaya musyawarah atau perundingan telah dilalui tetapi tidak berhasil mencapai kesepakatan.¹⁹ Posisi *bargaining* pekerja yang lemah akan sulit bermusyawarah dengan pengusaha, sehingga

¹⁷ Daniel S Lev, *Hukum dan Politik di Indonesia, Kesenambungan dan Perubahan*, Terjemahan Nirwono dan AE. Priyono, (Jakarta: LP3ES, 1990), hlm.119-120.

¹⁸ Christina NM Tobing, "Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai *Ius Constituendum* Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum dan Keadilan", *Jurnal Hukum dan Peradilan*, Volume 7 Nomor 2, Juli 2018: 297-326, <https://doi.org/10.25216/jhp.7.2.2018.297-326>, hlm. 306.

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 309-310.

3. Hak-Hak Pekerja akibat PHK

Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak kerap kali menghadirkan tantangan berat bagi pekerja yang terdampak. Kondisi ini menciptakan ketidakpastian bagi mereka karena harus segera mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain, yang tidak selalu mudah di tengah persaingan pasar tenaga kerja. Tidak hanya berdampak pada aspek sosial dan ekonomi, PHK juga membawa konsekuensi hukum yang signifikan. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan kompensasi berupa pesangon kepada pekerja yang diberhentikan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁰ Pasal 156 ayat (1), (2), (3) dan (4) jo. Pasal 40 ayat (1), (2), (3) dan (4) PP No. 35 tahun 2021 telah menetapkan hak-hak normatif pekerja akibat PHK, yakni, uang pesangon; uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Hak-hak ini tidak boleh disimpangi, harus diberikan kepada pekerja yang perhitungannya sesuai masa kerja dan alasan PHK.

Hakikat uang pesangon adalah sebagai jaring pengaman (*safetynet*) bagi pekerja untuk dapat melangsungkan kehidupannya dan keluarganya, ketika sudah tidak bekerja lagi. Uang penghargaan masa kerja merupakan penghargaan terhadap kontribusi atau pengabdian selama bekerja di perusahaan, sedangkan uang penggantian hak merupakan pembayaran hak-hak pekerja yang belum diambil seperti pengganti cuti, uang lembur dan ongkos kembali ke tempat asal.

UU Cipta Kerja menambah ketentuan tentang sanksi pidana kepada pengusaha yang tidak membayar kompensasi hak-hak pekerja akibat PHK dengan memasukkan ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan ke dalam Pasal 185 ayat (1), yaitu sanksi pidana berupa penjara minimal 1 (satu) tahun dan maksimal 4 (empat) tahun dan/atau denda minimal Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan maksimal Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah). Pasal 185 ayat (2) lebih lanjut menegaskan bahwa tindakan pidana dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan. Pemberlakuan sanksi pidana ini dapat dianggap sebagai jawaban atas kelemahan dalam pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang memiliki kekuatan hukum tetap sebelum diberlakukannya UU Cipta Kerja.²¹ Suatu ketentuan baru yang menjawab permasalahan sulitnya eksekusi putusan PHI yang menghukum pengusaha membayar hak-hak normatif pekerja akibat PHK. Selanjutnya di Kepolisian telah dibentuk *Desk* ketenagakerjaan, agar permasalahan pidana di bidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan oleh penegak hukum pidana.

Hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha terdapat kesenjangan di antara kedua belah pihak, yakni terletak pada posisi tawar (*bargaining position*), secara yuridis pekerja/buruh memang manusia yang bebas, sebagaimana prinsip bahwa setiap warga negara bersamaan kedudukannya di depan hukum dan pemerintahan, berhak memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak. Namun secara sosiologis, sering ditemukan pekerja/buruh tidak menempati posisi di mana harus diperlakukan sebagai manusia yang bermartabat, tidak hanya sebagai faktor produksi semata tetapi juga pihak yang ikut menentukan keberhasilan pengusaha atau perusahaan.²² Sebaliknya, pihak pengusaha menganggap dirinya adalah pihak yang juga berhak mendapatkan keadilan dalam hubungannya dengan pihak pekerja/buruh. Pada gilirannya sampai pada permasalahan bahwa rasa keadilan mana yang harus didahulukan, apakah pekerja yang kondisinya serba terbatas dan lemah dari segi keberadaannya memperoleh

²⁰ Michael Kaleb Simarmata dan Rasji, "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dengan Perjanjian Kerja Kemitraan Menurut Hukum Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vo.5. No.5 (2024), <https://ojs.rewangrencang.com/index.php/JHLG/article/view/679>, hlm. 58.

²¹ Christina NM Tobing, "Legal Certainty of Payment of Workers Rights Due to Termination of Employment in Post Job Creation Law", *Proceeding from the 1st International Conference on Law and Human Rights (ICLHR) 2021*, April 14-15, Jakarta, Indonesia, Published EAI, <http://dx.doi.org/10.4108/eai.14-4-2121.2312521>

²² Christina NM Tobing dan Urip Giyono, *Perjanjian Kerja Harian Lepas*, (Jakarta: Damera Press, 2024), hlm. 26.

pekerjaan dan upah yang layak, atau pengusaha yang mampu membuka lapangan pekerjaan untuk menekan angka pengangguran, akan tetapi memiliki kesempatan untuk menekan biaya operasional terutama upah pekerja serendah mungkin.²³ Disinilah Hukum Ketenagakerjaan hadir untuk melindungi pekerja yang lemah melalui peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan.

Sebagai contoh, akibat hukum bagi pengusaha yang memutus hubungan kerja sepihak terhadap pekerjanya, berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 100/Pdt.SUs-PHI/2019/PN Jkt.Pst. adalah perusahaan harus membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan upah pekerja beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja sampai dengan diputusnya hubungan kerja oleh pengadilan hubungan industrial.²⁴

KESIMPULAN

Prosedur PHK yang diatur oleh UU Ketenagakerjaan setelah UU Cipta Kerja memberikan keleluasaan kepada pengusaha untuk melakukan PHK, cukup hanya memberitahukan kepada pekerja, meskipun tanpa pemebritahuan tidak ada sanksi hukumnya. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur oleh UU No. 2 Tahun 2004, lebih mengutamakan musyawarah untuk mufakat sesuai dengan nilai Pancasila, yakni adalah bipartit, mediasi/konsiliasi. Posisi *bargaining* pekerja yang lemah sulit untuk memperoleh kesepakatan, sehingga tumpuan memperoleh keadilan adalah pada Pengadilan Hubungan Industrial. Lembaga konsiliasi dan arbitrase perlu dikaji ulang keberadaannya, karena tidak pernah digunakan oleh pencari keadilan. Hak-hak normatif pekerja akibat PHK telah diatur secara rinci oleh UU Ketenagakerjaan dan PP, dengan memperhitungkan masa kerja dan alasan PHK. Sanksi pidana Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan kepada pengusaha yang tidak membayar hak-hak normatif pekerja dan dibentuknya *desk* ketenagakerjaan di Kepolisian, diharapkan memberikan kepastian hukum, keadilan dan kemanfaatan bagi pekerja dan keluarganya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Adam Ramadhan et.al, “Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Berdasarkan Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn”, *Jurnal Dimensi Hukum*, Vol.9 No.4 (2025), hlm. 51-59, <https://law.ojs.co.id/index.php/jdh/article/view/647/800>
- Christina NM Tobing dan Urip Giyono, *Perjanjian Kerja Harian Lepas*, (Jakarta: Damera Press, 2024).
- Christina NM Tobing, “Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai *Ius Constituendum* Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum dan Keadilan”, *Jurnal Hukum dan Peradilan*, Volume 7 Nomor 2, Juli 2018: 297-326, <https://doi.org/10.25216/jhp.7.2.2018.297-326>, “Legal Certainty of Payment of Workers Rights Due to Termination of Employment in Post Job Creation Law”, *Proceeding from the 1st International Conference on Law and Human Rights (ICLHR) 2021*, April 14-15, Jakarta, Indonesia, Published EAI, <http://dx.doi.org/10.4108/eai.14->

²³ *Ibid.*, hlm.27.

²⁴ Purnomo dan Sukirno, “Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha”, *Jurnal Krisna Law*, Volume 4, Nomor, 1, Februari 2022, 49-58, hlm. 58, <https://doi.org/10.37893/krisnalaw.v4i1.14>

[4-2121.2312521](#)

- Daniel S Lev, *Hukum dan Politik di Indonesia, Kesenambungan dan Perubahan*, Terjemahan Nirwono dan AE. Priyono, (Jakarta: LP3ES, 1990).
- D. Oktaviani et.al, “Analisis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Secara Litigasi Maupun Non-Litigasi”, *Rechtenstudent Journal*, 4(2), 2023, 176-188, <https://doi.org/10.35719/rch.v4i2.249>
- D.O. Susanti dan A. Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- F.X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- I.G Ompusunggu, I. G., “Mediasi dalam Penyelesaian Perkara Perdata di Pengadilan”, *Lex Crimen*, 9(2), 2020, 70-77
- Maysanda Rahmanisa Zahra et.al, “Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia”, *Master Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 2 (1b), 2025, 1150-1159, <https://doi.org/10.32672/mister.v2i1b.2643>
- Michael Kalep Simarmata dan Rasji, “Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak dengan Perjanjian Kerja Kemitraan Menurut Hukum Ketenagakerjaan”, *Jurnal Hukum Lex Generalis*. Vol.5. No.5 (2024) Tema/Edisi : Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (Bulan Kelima), <https://ojs.rewangrencang.com/index.php/JHLG/article/view/679>
- Muhammad Siddiq Armia, *Penentuan Metode dan Pendekatan Penelitian Hukum*, Banda Aceh: Lembaga Kajian Konstitusi Indonesia, 2022.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006.
- Purnomo dan Sukirno, “Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha”, *Jurnal Krisna Law*, Volume 4, Nomor, 1, Februari 2022, 49-58, hlm. 58, <https://doi.org/10.37893/krisnalaw.v4i1.14>
- Satria Hadi Wibowo dan Juan Matheus, Tinjauan Yuridis Pemberian Uang Pesangon Kepada Karyawan Yang Di-PHK Pasca Pengesahan Perppu Cipta Kerja, *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, Vol.10, No.5 (2023), p.2560–2565.
- Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, *Filsafat, Teori dan Ilmu Hukum, Pemikiran Menuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermartabat*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015
- Umar Kasim, “Hubungan Kerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja”, *Jurnal Hukum*, Vol. 2, Tahun 2004.