Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 30575-30582

Analisis Yuridis PHK Sepihak Tanpa Pemenuhan Hak Pekerja Dalam Putusan No. 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pekanbaru

Nurahim Rasudin[1] Aquilla Vidia Haya[2], Dwi Oktabella Ramadhani[3], Rizka Aulia Rizayanti[4], Alfath Ridho Maulana[5] , Rio Naiek Saputra[6]
Universitas Riau
Corresponding Author: aquillavidia6589@student.unri.ac.id, dwi.oktabella7287@student.unri.ac.id, rizka.aulia6511@student.unri.ac.id, alfath.ridho4909@student.unri.ac.id, rio.naiek4931@student.unri.ac.id, nurrahim@lecturer.unri.ac.id

Published: June, 2026

ABSTRAK
Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tanpa pemenuhan hak-hak normatif pekerja merupakan persoalan hukum yang masih marak terjadi dalam praktik hubungan industrial di Indonesia. Penelitian ini menganalisis keabsahan PHK sepihak yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja tanpa memenuhi prosedur dan kewajiban hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dengan berfokus pada Putusan No. 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pekanbaru. Tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi pelanggaran hukum yang terjadi, menganalisis pertimbangan hukum majelis hakim, serta menilai efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja korban PHK sepihak. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif-empiris dengan pendekatan kasus (case approach) dan pendekatan perundang-undangan (statute approach). Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK yang dilakukan dalam perkara ini tidak memenuhi prosedur bipartit, mediasi, maupun penetapan lembaga penyelesaian perselisihan sebagaimana diwajibkan UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan tergugat tidak memenuhi kewajiban pembayaran pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak kepada penggugat. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru mengabulkan sebagian gugatan pekerja dan memerintahkan pembayaran kompensasi sesuai ketentuan PP No. 35 Tahun 2021.

Kata Kunci: PHK Sepihak, Perlindungan Hukum Pekerja, Pengadilan Hubungan Industri

ABSTRACT
Unilateral termination of employment (PHK) without fulfillment of normative workers' rights remains a prevalent legal problem in Indonesian industrial relations practice. This study analyzes the legality of unilateral dismissal conducted by employers without complying with procedures and obligations stipulated in labor laws, focusing on Decision No. 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pekanbaru. Using a normative-empirical juridical method with case and statute approaches, findings reveal that the dismissal failed to fulfill bipartite negotiation, mediation, and institutional dispute resolution requirements as mandated by Law No. 13 of 2003 as amended by Law No. 6 of 2023. The Industrial Relations Court of Pekanbaru partially granted the worker's claim and ordered compensation payment pursuant to Government Regulation No. 35 of 2021. This study affirms that legal protection for unilaterally dismissed workers faces serious implementation barriers, necessitating systemic strengthening of labor oversight.

Keywords: Unilateral Dismissal, Legal Protection Of Workes, Industrial Relations Court

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creiatiiveicommons.org/liiceinseis/by/4.0

PENDAHULUAN
Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu peristiwa hukum paling krusial dalam relasi industrial antara pengusaha dan pekerja. Bagi sebagian besar pekerja, kehilangan pekerjaan tidak hanya bermakna hilangnya penghasilan semata, melainkan juga meruntuhkan jaminan sosial, identitas profesional, dan keberlangsungan penghidupan keluarga. Implikasi ini menjadikan PHK

sebagai isu hukum yang harus diregulasi secara ketat serta harus dijalankan sesuai dengan tata cara yang telah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.. Hukum ketenagakerjaan Indonesia, sebagaimana tertulis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja secara jelas menentukan bahwa pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan setelah melewati tahapan prosedural tertentu. Tahapan tersebut meliputi perundingan bipartit, dilanjutkan dengan mediasi atau konsiliasi, hingga adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI). Bahkan dalam Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa secara eksplisit memerintahkan agar semua pihak pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah berupaya semaksimal mungkin untuk mencegah terjadinya PHK.

Namun demikian, dalam praktik hubungan industrial di Indonesia, ketentuan normatif tersebut acap kali tidak diindahkan oleh pengusaha. PHK sepihak yakni pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan secara unilateral oleh pengusaha tanpa melalui prosedur yang dipersyaratkan dan tanpa memenuhi hak-hak normatif pekerja masih kerap terjadi. Kondisi ini diperparah oleh ketimpangan posisi tawar antara pekerja yang lemah secara sosioekonomi di hadapan pengusaha yang dominan, sehingga pekerja sering kali tidak berdaya untuk menuntut haknya.

Kasus yang tertuang dalam Putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pekanbaru merepresentasikan problematika PHK sepihak yang masih aktual dan relevan untuk dikaji. Perkara ini melibatkan seorang pekerja yang mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Pekanbaru setelah mengalami PHK sepihak oleh pihak pengusaha tanpa pemenuhan hak-hak normatif yang seharusnya diterima. Fakta bahwa perkara ini harus diselesaikan melalui jalur litigasi menunjukkan adanya kegagalan mekanisme penyelesaian di luar pengadilan, sekaligus mencerminkan persoalan struktural dalam implementasi perlindungan hukum ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru.

Research Gap dan Posisi Penelitian

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji tema PHK sepihak dari berbagai sudut pandang. Simanjuntak, Hasibuan, dan Mubarak (2017) menganalisis Putusan No. 36/G/2014/PHI Medan dan menemukan bahwa PHK sepihak yang dilakukan karena alasan keanggotaan serikat pekerja merupakan bentuk diskriminasi yang bertentangan dengan UU No. 21 Tahun 2000. Rian Silhatunnayati dan Mushafi Miftah (2025) mengkaji PHK sepihak dari perspektif yuridis normatif dan menegaskan bahwa PHK tanpa prosedur sah bertentangan dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum. Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja yang menjadi korban PHK sepihak dan menyoroti bahwa meski regulasi telah cukup komprehensif, implementasinya masih sangat bergantung pada kemauan politik dan kapasitas penegakan hukum dari instansi terkait. Sementara itu, Muhamad Azhar dalam bukunya tentang hukum ketenagakerjaan menekankan bahwa pengawasan ketenagakerjaan yang lemah menjadi akar dari berulangnya kasus PHK ilegal di Indonesia.

Dari tinjauan literatur tersebut, ditemukan celah penelitian (research gap) yang signifikan: belum ada kajian yang secara spesifik menganalisis Putusan No. 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pekanbaru dari perspektif yuridis, khususnya dalam konteks perkembangan hukum pasca berlakunya UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 35 Tahun 2021. Penelitian ini hadir untuk mengisi gap tersebut.

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis validitas hukum pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha sebagaimana tercantum dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pekanbaru, ditinjau dari ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.
2. Mengkaji dan menganalisis pertimbangan hukum (ratio decidendi) majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru dalam proses pemeriksaan, pengadilan, dan penentuan putusan perkara PHK sepihak pada Putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pekanbaru, serta Mengevaluasi efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh sebagai pihak yang dirugikan akibat PHK sepihak dalam kerangka sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia,

khususnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengenai penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep dan Pengertian PHK dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) didefinisikan dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Definisi ini mengandung dua elemen penting, adanya suatu hal tertentu yang menjadi dasar PHK, dan akibat hukum berupa berakhirnya hak dan kewajiban para pihak.

Abdul Khakim mengklasifikasikan PHK berdasarkan pihak yang menginisiasi pengakhiran hubungan kerja, yakni PHK atas Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan atas inisiatif pengusaha, PHK atas permintaan pekerja (pengunduran diri), serta PHK yang terjadi karena ketentuan hukum.

(karena habisnya kontrak atau pekerja meninggal dunia), serta PHK atas putusan pengadilan. Di antara berbagai jenis PHK tersebut, PHK sepihak oleh pengusaha, terutama yang dilakukan tanpa prosedur sah dan tanpa pemenuhan hak normatif, merupakan kategori yang paling merugikan pekerja dan paling banyak memicu sengketa hubungan industrial.[1]

PHK sepihak (unilateral dismissal) secara yuridis dapat dikategorikan sebagai PHK yang tidak sah apabila tidak memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh undang-undang, baik dari sisi prosedur maupun substantif. Konsekuensi hukumnya adalah pekerja berhak atas kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH) sebagaimana diatur dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan jo. PP No. 35 Tahun 2021.

Prosedur PHK yang Sah Menurut Hukum Positif

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. menetapkan serangkaian prosedur wajib sebelum PHK dapat dilaksanakan. Pertama, pengusaha wajib memberitahukan terlebih dahulu kepada pekerja dan/atau serikat pekerja mengenai alasan PHK yang akan dilakukan (Pasal 151 ayat (2)). Kedua, apabila pekerja menolak PHK tersebut, wajib dilakukan perundingan bipartit. Ketiga, jika perundingan bipartit gagal, perselisihan dicatatkan ke Dinas Ketenagakerjaan untuk dimediasi oleh mediator hubungan industrial. Keempat, apabila mediasi pun tidak menghasilkan kesepakatan, perkara dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Muhamad Azhar menegaskan bahwa mekanisme bertahap ini dirancang sebagai safeguard bagi kedua belah pihak, terutama pekerja yang secara struktural berada pada posisi subordinat. Apabila pengusaha melangkahi tahapan-tahapan ini dan langsung melakukan PHK, maka PHK tersebut secara hukum tidak dapat dibenarkan dan pekerja berhak menuntut hak-haknya melalui jalur hukum yang tersedia.[2]

Hak-Hak Normatif Pekerja Pasca PHK

Pasal 156 UU Ketenagakerjaan jo. PP No. 35 Tahun 2021 mengatur secara rinci komponen hak-hak normatif yang wajib dipenuhi pengusaha dalam setiap peristiwa PHK. Komponen pertama adalah uang pesangon (UP), yang besarannya dihitung berdasarkan masa kerja pekerja, mulai dari 1 bulan upah yang diperhitungkan berdasarkan masa kerja kurang dari jangka waktu selama satu tahun, hingga paling banyak sembilan bulan upah bagi pekerja dengan masa kerja delapan tahun atau lebih. Komponen kedua adalah uang penghargaan masa kerja (UPMK) yang diberikan bagi pekerja dengan masa kerja minimal 3 tahun. Komponen ketiga adalah uang penggantian hak (UPH), yang mencakup cuti tahunan yang belum diambil, ongkos transportasi kepulangan, serta tunjangan perumahan dan pengobatan sebesar 15% dari UP dan UPMK.

[1] (Khakim 2003)
[2] (Azhar 2015)

Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani menyoroti bahwa selain komponen-komponen tersebut, dalam konteks PHK sepihak yang terbukti tidak sah, hakim PHI juga dapat memerintahkan pembayaran upah selama proses penyelesaian perselisihan berlangsung (upah proses), sebagai bentuk kompensasi atas kerugian yang diderita pekerja akibat tindakan pengusaha yang melawan hukum.[3]

Kerangka Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) menentukan bahwa penyelesaian sengketa hubungan industrial terlebih dahulu ditempuh melalui tiga mekanisme utama, yakni mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. PHI sendiri merupakan pengadilan khusus yang termasuk dalam lingkungan peradilan umum di bawah Pengadilan Negeri, yang memiliki kewenangan untuk memeriksa, mengadili, serta menjatuhkan putusan terhadap perkara perselisihan hubungan industrial, termasuk yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja.

Dalam praktik peradilan PHI, hakim tidak hanya terikat pada ketentuan UU PPHI dan UU Ketenagakerjaan, tetapi juga wajib menggali fakta-fakta hukum secara objektif dan mempertimbangkan asas keadilan substantif. Pertimbangan hakim yang komprehensif, meliputi fakta hubungan kerja, keabsahan alasan PHK, prosedur yang ditempuh, dan hak-hak yang seharusnya diterima pekerja, menjadi fondasi dari putusan yang adil dan berkeadilan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif empiris. Dimensi normatif diwujudkan melalui analisis terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, doktrin hukum, dan putusan pengadilan sebagai sumber hukum primer. Dimensi empiris diterapkan melalui kajian putusan pengadilan sebagai cerminan realitas penerapan hukum di lapangan.

Pendekatan penelitian yang digunakan meliputi pendekatan kasus (*case approach*) dan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan kasus dilakukan melalui pengkajian secara mendalam terhadap Putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pekanbaru, mencakup identitas perkara, kronologi persidangan, pertimbangan hukum majelis hakim, dan amar putusan. Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk memetakan hierarki dan substansi norma hukum yang relevan, yaitu UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 6 Tahun 2023, UU No. 2 Tahun 2004, dan PP No. 35 Tahun 2021.

Sumber data primer meliputi

1. Putusan No. 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pekanbaru beserta dokumen kronologi perkara
2. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja
4. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI
5. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.

Sumber data sekunder mencakup buku-buku hukum ketenagakerjaan, jurnal ilmiah hukum, dan penelitian terdahulu yang relevan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka (library research) dan telaah dokumen putusan pengadilan. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan penafsiran hukum gramatikal, sistematis, dan teleologis, serta metode argumentasi hukum untuk membangun narasi analitis yang kritis dan koheren.

PEMBAHASAN

A. Deskripsi Perkara Putusan No. 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pekanbaru

Perkara Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pekanbaru merupakan sengketa pemutusan hubungan kerja yang diperiksa serta diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Pekanbaru. Perkara ini berawal dari tindakan PHK yang dilakukan oleh pihak tergugat (pengusaha/perusahaan) terhadap penggugat (pekerja/buruh) yang tidak melalui prosedur

[3] (Fathaammubina dan Apriani 2010)

sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, serta tidak disertai dengan pemenuhan hak-hak normatif yang semestinya diperoleh oleh pekerja.

Berdasarkan kronologi perkara, hubungan kerja antara penggugat dan tergugat berlangsung sekitar tahun 2022–2023. Selama periode tersebut, timbul permasalahan dalam hubungan industrial yang pada akhirnya memicu tindakan PHK oleh tergugat. Penggugat menolak PHK tersebut dan mempersoalkan ketiadaan pembayaran hak-hak normatifnya, sehingga kedua pihak melakukan perundingan bipartit yang berakhir deadlock. Selanjutnya, perselisihan dicatatkan ke Dinas Ketenagakerjaan setempat dan dilakukan proses mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial, namun tidak menghasilkan kesepakatan. Mediator menerbitkan anjuran tertulis yang ditolak oleh salah satu atau kedua pihak, sehingga penggugat mengajukan gugatan ke PHI Pekanbaru.

Gugatan penggugat pada pokoknya menuntut: (1) pernyataan mengenai keabsahan atau ketidakabsahan PHK yang dilakukan tergugat; (2) pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 UU Ketenagakerjaan jo. PP No. 35 Tahun 2021; serta (3) pembayaran upah selama proses penyelesaian perselisihan berlangsung. Dalam proses persidangan yang terdiri atas tahap gugatan, jawaban, replik, duplik, pembuktian, dan kesimpulan, majelis hakim menggali fakta hukum secara menyeluruh berdasarkan alat bukti yang diajukan oleh kedua pihak.[4]

Tabel 1. Ringkasan Data Perkara No. 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pekanbaru

Aspek	Keterangan
Nomor Perkara	15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pekanbaru
Jenis Perkara	Perselisihan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)
Pengadilan	PHI pada Pengadilan Negeri Kelas IA Pekanbaru
Pihak	Penggugat (Pekerja/Buruh) vs. Tergugat (Pengusaha/Perusahaan)
Dasar Gugatan	PHK sepihak tanpa prosedur sah dan tanpa pemenuhan hak normatif
Tahap Pra-litigasi	Bipartit (gagal), Mediasi Disnaker (gagal), Anjuran Mediator (ditolak)
Dasar Hukum	UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023, UU No. 2/2004, PP No. 35/2021
Petitum Pokok	Keabsahan PHK, pesangon, UPMK, UPH, dan upah proses
Upaya Hukum	Kasasi ke Mahkamah Agung (apabila ada pihak yang tidak menerima)

B. Analisis Keabsahan PHK Sepihak Dalam Perkara

Mengacu pada ketentuan hukum yang berlaku, PHK yang dilakukan oleh tergugat dalam perkara ini dapat dievaluasi keabsahannya berdasarkan dua dimensi, yaitu dimensi prosedural dan dimensi substantif.

Dari sisi prosedural, PHK yang sah mensyaratkan pemberitahuan terlebih dahulu kepada pekerja, upaya perundingan bipartit yang sungguh-sungguh, dan apabila tidak berhasil, penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi dan kemudian melalui PPHI. Fakta bahwa perkara ini sampai ke pengadilan setelah melalui seluruh tahapan pra-litigasi yang berujung pada kegagalan menunjukkan adanya ketidaksepakatan fundamental mengenai keabsahan PHK yang dilakukan. PHK yang dilaksanakan sebelum adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihannyang merupakan syarat konstitutif sebagaimana tertulis dalam Pasal 151 dan Pasal 155 UU Ketenagakerjaan secara hukum bersifat batal demi hukum atau dapat dibatalkan.

Dari sisi substantif, PHK hanya dapat dilakukan berdasarkan alasan-alasan yang dibenarkan oleh undang-undang. Pasal 81 angka 43 UU No. 6 Tahun 2023 (perubahan Pasal 153 UU Ketenagakerjaan) menetapkan sejumlah alasan yang dilarang dijadikan dasar PHK, antara lain: pekerja

[4] Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pbr.

sakit tidak lebih dari 12 bulan berturut-turut, pekerja menjalankan kewajiban negara atau ibadah, pekerja menikah, hamil, melahirkan, atau menyusui, keanggotaan atau kepengurusan serikat pekerja, dan perbedaan paham, kepercayaan, suku, atau jenis kelamin. PHK yang didasarkan pada alasan-alasan yang dilarang ini adalah batal demi hukum.

Dalam konteks perkara ini, terdapat indikasi bahwa pengusaha melakukan PHK tanpa alasan yang cukup secara hukum dan tanpa memenuhi prosedur yang dipersyaratkan. Kondisi ini menempatkan tindakan tergugat dalam kategori pelanggaran hukum ketenagakerjaan yang serius, yang seharusnya melahirkan konsekuensi berupa kewajiban membayar kompensasi kepada penggugat.

C. Pertimbangan hukum yang menjadi dasar penilaian Majelis Hakim

Dalam memutus perkara ini, majelis hakim PHI Pekanbaru mendasarkan pertimbangannya pada tiga pilar utama:

1. Fakta hukum mengenai adanya hubungan kerja yang sah antara penggugat dan tergugat
2. Penilaian terhadap keabsahan alasan dan prosedur PHK yang dilakukan tergugat
3. Penghitungan hak-hak normatif penggugat berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Mengenai fakta hubungan kerja, majelis hakim mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan oleh penggugat terkait perjanjian kerja, masa kerja, dan besaran upah. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja terbukti ada apabila terdapat unsur pekerjaan, upah, dan perintah (subordinasi). Ketiga unsur ini, apabila terbukti, menjadikan penggugat berstatus sebagai pekerja yang dilindungi oleh seluruh ketentuan normatif ketenagakerjaan.[5]

Terkait keabsahan PHK, majelis hakim menelaah apakah tergugat telah menempuh prosedur yang dipersyaratkan dan apakah alasan PHK memiliki dasar hukum yang sah. Pasal 155 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dengan tegas menyatakan bahwa PHK tanpa penetapan PPHI adalah batal demi hukum. Selama proses penyelesaian perselisihan berlangsung, baik pihak pengusaha maupun pekerja tetap berkewajiban untuk melaksanakan tanggung jawabnya masing-masing. Adapun terkait dengan kompensasi, majelis hakim mengacu pada Pasal 156 UU Ketenagakerjaan jo. PP No. 35 Tahun 2021 untuk menghitung besaran uang pesangon, UPMK, dan UPH yang menjadi hak penggugat. Hakim juga mempertimbangkan apakah terdapat hak atas upah proses, yaitu upah yang seharusnya dibayarkan selama proses penyelesaian perselisihan berlangsung namun tidak dibayarkan oleh tergugat.

Berdasarkan seluruh pertimbangan tersebut, majelis hakim menjatuhkan putusan yang mengabulkan sebagian gugatan penggugat, dengan memerintahkan tergugat untuk memenuhi kewajiban pembayaran kompensasi sesuai ketentuan PP No. 35 Tahun 2021. Putusan ini sejalan dengan putusan-putusan PHI dalam perkara serupa yang secara konsisten menegaskan bahwa PHK sepihak tanpa prosedur sah dan tanpa pemenuhan hak normatif tidak dapat dibenarkan secara hukum.

D. Efektivitas Perlindungan Hukum, Tinjauan Kritis

Putusan No. 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pekanbaru secara normatif mencerminkan fungsi pengadilan sebagai penjamin perlindungan hak-hak pekerja. Namun, dari perspektif yang lebih kritis, terdapat sejumlah catatan penting yang perlu diperhatikan.

Pertama, tingginya biaya dan lamanya waktu penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi menjadi hambatan struktural bagi pekerja yang mengalami PHK sepihak. Pekerja yang sudah tidak memiliki penghasilan harus menjalani proses persidangan yang dapat berlangsung berbulan-bulan, bahkan bertahun-tahun apabila perkara dilanjutkan ke tingkat kasasi. Selama periode ini, beban ekonomi yang ditanggung pekerja sangat berat.

Kedua, meski putusan PHI memerintahkan pembayaran kompensasi, implementasi putusan tidak selalu berjalan lancar. Pengusaha yang tidak kooperatif dapat menghindar dari kewajiban pembayaran dengan berbagai dalih, sehingga diperlukan proses eksekusi yang sekali lagi memakan waktu dan biaya. Temuan Fathammubina dan Apriani menunjukkan bahwa banyak pekerja akhirnya menerima kompensasi di bawah yang seharusnya mereka dapatkan karena ketidakmampuan untuk mempertahankan proses hukum secara penuh.

[5] (Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 2003)

Ketiga, lemahnya pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja menjadi faktor yang memungkinkan pengusaha melakukan PHK sepihak berulang kali tanpa konsekuensi yang deterrent. Muhamad Azhar menekankan bahwa rasio pengawas ketenagakerjaan terhadap jumlah perusahaan yang harus diawasi masih sangat tidak proporsional, sehingga praktik-praktik pelanggaran norma ketenagakerjaan tidak terdeteksi dan tidak ditindak secara sistematis.

Keempat, dari sisi substansi hukum, perubahan yang dibawa oleh UU Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020 dan penggantinya UU No. 6 Tahun 2023) telah memodifikasi formula perhitungan pesangon di mana multiplier maksimum pesangon berkurang dari sebelumnya. Hal ini secara langsung mengurangi nilai kompensasi yang dapat diterima pekerja korban PHK sepihak, yang dalam pandangan sebagian kalangan akademisi dan aktivis buruh merupakan kemunduran dalam aspek perlindungan pekerja.

E. Perbandingan Dengan Putusan PHI Lainnya

Hasil analisis terhadap Putusan No. 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pekanbaru menunjukkan pola yang konsisten dengan sejumlah putusan PHI lainnya di Indonesia. Dalam Putusan No. 36/G/2014/PHI Medan yang dikaji oleh Simanjuntak, Hasibuan, dan Mubarak (2017), PHI Medan juga mengabulkan gugatan pekerja yang di-PHK sepihak karena keterlibatannya dalam serikat pekerja, dengan menyatakan bahwa hubungan kerja tetap berlangsung dan mewajibkan pihak tergugat untuk mempekerjakan kembali pekerja tersebut penggugat serta membayar uang paksa (dwangsoom). Kedua perkara ini sama-sama menggambarkan posisi PHI sebagai lembaga peradilan yang memberikan keberimbangan terhadap ketimpangan kekuatan antara pekerja dan pengusaha.

Perbedaan yang mencolok antara kedua perkara terletak pada konteks perundang-undangan yang berlaku. Perkara PHI Medan tunduk pada rezim hukum UU No. 13 Tahun 2003 yang belum mengalami perubahan substansial, sedangkan Perkara PHI Pekanbaru (2024) sudah berada dalam rezim UU Cipta Kerja yang telah mengubah sejumlah ketentuan penting, termasuk formula pesangon dan prosedur PHK. Perubahan ini berimplikasi pada cara hakim menghitung dan memutuskan besaran kompensasi yang menjadi hak pekerja.

Di samping disparitas rezim hukum, terdapat pula variasi dalam bentuk pemulihan (remedy) yang diberikan oleh masing-masing majelis hakim. PHI Medan memerintahkan reintegrasi hubungan kerja disertai dwangsom guna memastikan kepatuhan pengusaha terhadap putusan. Sebaliknya, PHI Pekanbaru lebih menekankan penyelesaian melalui kompensasi finansial berupa hak-hak normatif pekerja, tanpa reintegrasi hubungan kerja. Fenomena ini mencerminkan diskresi hakim yang luas dalam menentukan bentuk pemulihan yang paling sesuai dan proporsional berdasarkan fakta serta kebutuhan spesifik perkara.

Perbandingan kedua putusan tersebut turut menunjukkan konsistensi pendekatan PHI dalam melindungi pekerja dari PHK sepihak, yang terwujud secara lintas waktu dan yurisdiksi. Baik pada tahun 2014 di Medan maupun 2024 di Pekanbaru, majelis hakim secara teguh mengutamakan perlindungan hak pekerja dan menolak argumen pengusaha yang tidak didukung bukti kuat. Konsistensi semacam ini esensial untuk membentuk kepastian hukum dalam relasi industrial, sehingga para pihak pekerja maupun pengusaha dapat memproyeksikan konsekuensi hukum dari tindakan mereka dalam konteks hubungan kerja.

Lebih lanjut, perbandingan ini menegaskan urgensi adaptasi hukum ketenagakerjaan terhadap evolusi regulasi. Lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 telah mengubah mekanisme serta formula pesangon yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Walaupun perubahan tersebut dikritik karena cenderung mereduksi hak pekerja khususnya melalui pengurangan koefisien pesangon praktik peradilan menunjukkan bahwa PHI tetap berfungsi sebagai penafsir norma yang berupaya mencapai ekuilibrium kepentingan pekerja dan pengusaha. Putusan PHI Pekanbaru Nomor 15/2024 menjadi manifestasi konkret bagaimana pengadilan menginterpretasikan dan mengaplikasikan regulasi baru dalam perkara empiris.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap Putusan No. 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pekanbaru, dapat ditarik tiga kesimpulan utama sebagai jawaban atas tujuan penelitian. PHK sepihak

yang dilakukan oleh tergugat dalam perkara ini tidak memenuhi ketentuan prosedural maupun substantif sebagaimana diwajibkan oleh UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 6 Tahun 2023. PHK yang dilaksanakan tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta tanpa pemenuhan hak-hak normatif berupa pesangon, UPMK, UPH, dan upah proses, secara yuridis bersifat cacat hukum dan melahirkan kewajiban bagi pengusaha untuk membayar kompensasi kepada pekerja. Majelis hakim PHI Pekanbaru telah mempertimbangkan perkara secara komprehensif dengan berpijak pada fakta hubungan kerja, keabsahan alasan dan prosedur PHK, serta ketentuan hak-hak normatif yang diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021. Putusan yang mengabulkan sebagian gugatan penggugat mencerminkan komitmen pengadilan untuk menegakkan keadilan substantif dalam hubungan industrial, meskipun hasilnya mungkin tidak sepenuhnya memenuhi semua tuntutan penggugat.

Meski secara normatif perlindungan hukum bagi pekerja korban PHK sepihak sudah cukup komprehensif, implementasinya masih menghadapi hambatan serius berupa tingginya biaya litigasi, lamanya proses penyelesaian sengketa, kendala eksekusi putusan, serta lemahnya pengawasan ketenagakerjaan. Diperlukan pembenahan sistemik yang mencakup penguatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan, simplifikasi prosedur penyelesaian sengketa, dan peningkatan kesadaran hukum pengusaha mengenai kewajiban-kewajibannya dalam hubungan industrial.

REFERENCES

Buku (1 Penulis)

Azhar, Muhamad. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang.

Is, Muhamad Said. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Kencana.

Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Marzuki, Peter Mahmud. 2011. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.

Udiana, I Made. 2018. *Industrial dan Tanggungjawab Pengusaha terhadap Tenaga Kerja*. Bali: Udayana University Press.

Wijayanti, Asri. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Buku (Penulis lebih dari 1)

Asikin, Zainal, dan Wira Pria Suharta. 2016. *Pengantar Hukum Perusahaan*. Jakarta: Prenada Media Group.

Fathaammubina, Rohendra, dan Rani Apriani. 2010. *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*. Jakarta.

E-Jurnal

Ayuda, Mehnaj. 2022. "Dampak PHK Sepihak." *Jurnal Cendikia ISNU SU*.

Diana Hasibuan, Ester Flora. 2023. "Dampak PHK terhadap Kinerja Karyawan." *EMBA* 1399-1407.

Ramadhan, Guntur Putra. 2023. "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Shopee)." *Jurnal Ilmu Manajemen dan E-Commerce* 51-56.

Silhatunnayati, Rian, dan Mushafi Miftah. 2025. "Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepeihak." *Iqtishaduna* 743-751.

Simanjuntak, Sari, Lawali Hasibuan, dan Ridho Mubarak. 2017. "Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak." *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 19-24.

Peraturan Perundang-Undangan

2021. *Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, dan PHK*. Lembaga Negara RI.

2003. *Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaga Negara RI.

2004. *Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Persilisihan Hubungan*. Lembaga Negara RI.

2000. *Undang-Undang No 21 Tahun 2000tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*. Lembaga Negara RI.

2023. *Undang-Undang No 6 Tahun 2023*. Lembaga Negara RI.

Putusan Pengadilan

Putusan No. 15/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pekanbaru. 2024. (Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru).