



Analisis Hukum Putusan Nomor 27/ Pdt.Sus/-PHI/2022 PN.Jkt.Pst Tentang Pemecatan Karyawan Secara Sepihak

Emir Syarif Fatahillah Pakpahan¹ | Serli Tarigan¹ | Ryenza Nafisah Az Zahra¹ | Suci Rahma Dini¹

1. Fakultas Hukum, Universitas Prima
Indonesia

Correspondence address to:

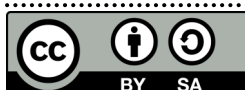
Emir Syarif Fatahillah Pakpahan
Universitas Prima Indonesia

Email address:

emirsyarifatahillahpakpahan@unprimdn.ac.id

Abstract—Unilateral termination of employment (PHK) is a crucial issue in industrial relations that can create legal uncertainty for both workers and employers. Although Indonesia's labor regulations have established PHK procedures, discrepancies remain between normative provisions and their implementation, particularly concerning worker protection. This study aims to analyze Decision Number 27/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst. to assess compliance with applicable regulations and its impact on workers affected by unilateral PHK. This research employs a normative juridical method with a case study approach and an analysis of relevant legislation. The findings indicate that the decision reinforces the importance of legally compliant PHK procedures and provides protection for disadvantaged workers. Further analysis reveals that inconsistencies in rule enforcement by employers are a primary factor leading to labor disputes. Therefore, this study highlights the need to strengthen legal enforcement mechanisms and worker protections to create a fairer and more balanced industrial relationship.

Keywords: ermination of employment; court decision; industrial relations; unilateral dismissal; worker protection, labor law.



This article published by Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa is open access under the term of the Creative Common, CC-BY-SA license

Pendahuluan

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan isu krusial dalam hukum ketenagakerjaan yang sering kali menjadi sumber perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, PHK harus dilakukan dengan alasan yang sah dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Namun dalam praktiknya, masih banyak ditemukan kasus di mana pengusaha melakukan PHK secara sepihak tanpa mematuhi ketentuan yang berlaku, sehingga merugikan pekerja karena kehilangan mata pencaharian tanpa memperoleh kompensasi yang layak. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, kemudian digantikan oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, memberikan kerangka hukum terkait prosedur PHK dan hak-hak pekerja yang terkena dampaknya. Meskipun regulasi ini telah mengalami perubahan untuk menyesuaikan dengan dinamika ketenagakerjaan, pelanggaran terhadap aturan tetap kerap terjadi, baik karena kurangnya pemahaman hukum oleh pengusaha maupun lemahnya mekanisme penegakan hukum (Anggraeni, Yunaeti, E., & Irviani, R., 2017).

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji aspek hukum dari PHK sepihak dan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami ketidakadilan dalam hubungan industrial. Studi-studi ini menunjukkan bahwa meskipun regulasi yang ada telah memberikan perlindungan bagi pekerja, dalam praktiknya masih terdapat berbagai hambatan dalam implementasi aturan tersebut. Salah satu permasalahan utama adalah ketidakkonsistenan dalam penerapan hukum oleh pengadilan, yang mengakibatkan ketidakpastian bagi pekerja yang menghadapi PHK sepihak. Selain itu, terdapat kesenjangan dalam efektivitas mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, di mana tidak semua pekerja memiliki akses yang memadai terhadap bantuan hukum atau memahami prosedur yang harus ditempuh untuk memperjuangkan hak mereka. Oleh karena itu, penting untuk menelaah bagaimana putusan pengadilan dalam kasus PHK sepihak dapat memberikan kepastian hukum bagi pekerja serta menjadi preseden dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan (Ginting, T., 2020).

Dalam konteks ini, penelitian ini menganalisis Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst. yang berkaitan dengan PHK sepihak. Putusan ini menarik untuk dikaji karena mencerminkan bagaimana pengadilan dalam sistem peradilan hubungan industrial menafsirkan dan menerapkan ketentuan hukum ketenagakerjaan dalam kasus konkret. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kepatuhan putusan tersebut terhadap regulasi ketenagakerjaan yang berlaku serta implikasi hukumnya bagi pekerja dan pengusaha. Dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif, penelitian ini akan mengkaji aspek hukum dari putusan tersebut, termasuk dasar hukum yang digunakan, pertimbangan hakim, serta dampak putusan terhadap perlindungan hak pekerja. Analisis ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai efektivitas hukum ketenagakerjaan dalam melindungi pekerja dari PHK sepihak dan memberikan rekomendasi bagi pembuat kebijakan serta para pelaku hubungan industrial dalam menerapkan regulasi ketenagakerjaan secara lebih baik.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu isu utama dalam hukum ketenagakerjaan yang sering kali menjadi sumber perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Ketika PHK dilakukan secara sepihak tanpa alasan yang sah dan tanpa mengikuti prosedur yang berlaku, pekerja sering kali berada dalam posisi yang merugikan. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, PHK harus memenuhi syarat yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah memberikan kerangka hukum yang jelas mengenai PHK dan kompensasi yang wajib diberikan kepada pekerja.

Meskipun demikian, dalam praktiknya, sering terjadi penyimpangan dalam implementasi peraturan ini. Salah satu contoh konkret adalah kasus yang diputus dalam Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst., yang menjadi objek kajian dalam penelitian ini. Studi-studi sebelumnya telah mengkaji berbagai aspek terkait PHK sepihak, termasuk perlindungan hukum bagi pekerja dan efektivitas mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Namun, masih terdapat kesenjangan dalam penerapan aturan di lapangan, khususnya terkait kepastian hukum bagi pekerja yang di-PHK secara tidak adil. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis aspek hukum dari Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst. guna mengevaluasi kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan yang berlaku serta implikasi hukumnya bagi pekerja dan pengusaha (Harahap, R, 2021).

Metode

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan kasus. Kajian ini dilakukan dengan menganalisis peraturan perundang-undangan yang berlaku, dokumen putusan pengadilan, serta literatur akademik yang relevan. Selain itu, penelitian ini juga membandingkan Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst. dengan putusan sejenis yang pernah dikeluarkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia untuk melihat konsistensi penerapan hukum dalam kasus serupa. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari putusan pengadilan, peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan literatur sekunder yang membahas aspek hukum ketenagakerjaan. Analisis dilakukan dengan menelaah kesesuaian putusan terhadap prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan serta dampaknya terhadap praktik hubungan industrial di Indonesia.

Hasil dan Pembahasan

Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst. perlu dianalisis dalam konteks regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, khususnya mengenai mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sah menurut ketentuan perundang-undangan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dan ditetapkan kembali melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, PHK hanya dapat dilakukan apabila memenuhi syarat-syarat tertentu dan mengikuti prosedur yang telah ditentukan oleh hukum. Salah satu syarat utama adalah adanya alasan yang sah untuk melakukan PHK, seperti pekerja melakukan pelanggaran berat, perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus, atau karena adanya keadaan memaksa (*force majeure*). Selain itu, pengusaha diwajibkan melakukan perundingan bipartit dengan pekerja sebagai langkah awal. Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka penyelesaian dilanjutkan melalui mekanisme tripartit dengan melibatkan mediator dari dinas ketenagakerjaan, atau langsung diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Ketentuan ini menunjukkan bahwa proses PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak, melainkan harus melalui mekanisme hukum yang bertujuan melindungi hak-hak pekerja serta menjaga kepastian hukum dalam hubungan industrial.

Di Indonesia, sanksi hukum pada pelanggaran tanggung jawab produk mencakup berbagai tindakan. Undang-Undang Perlindungan Konsumen memberikan otoritas untuk memberlakukan sanksi seperti denda serta pemutusan izin usaha (Alsmadi & Alnawas, 2012). Denda bisa dikenakan pada pelaku usaha yang terbukti melanggar standar keamanan maupun kualitas produk. Selain itu, pemutusan izin usaha menjadi sanksi serius yang bisa dijatuhkan oleh pemerintah menjadi bentuk respons pada pelanggaran yang signifikan. Sanksi ini memberikan tekanan pada pelaku usaha untuk mematuhi peraturan serta mendorong pematuhan pada standar yang telah ditetapkan.

Turki juga memberikan sanksi hukum yang signifikan menjadi respons pada pelanggaran tanggung jawab produk. Dalam kerangka hukum Perlindungan Konsumen Turki, sanksi melibatkan denda menjadi bentuk hukuman finansial. Sanksi ini bisa dikenakan pada produsen maupun penjual yang terbukti bertanggung jawab atas produk cacat maupun berbahaya. Selain denda, tindakan hukum tambahan juga bisa diambil tergantung pada tingkat pelanggaran, mencakup tindakan hukum pada produsen maupun penjual yang bertanggung jawab. Sanksi ini dirancang untuk memberikan efek jera serta mendorong kepatuhan pada standar produk yang berlaku. Dengan memberlakukan sanksi hukum yang serius, baik Indonesia maupun Turki menunjukkan keseriusan dalam menanggapi pelanggaran tanggung jawab produk serta mendorong pematuhan pada standar keamanan serta kualitas produk yang ditetapkan oleh hukum perlindungan konsumen (Saefullah, 2000).

Dalam kasus ini, pengusaha melakukan PHK terhadap pekerja secara sepihak tanpa memenuhi prosedur yang telah ditetapkan. Berdasarkan analisis terhadap putusan pengadilan, alasan yang diajukan oleh pengusaha untuk melakukan PHK tidak cukup kuat secara hukum dan tidak didukung oleh bukti yang memadai. Pengadilan mempertimbangkan bahwa tindakan PHK tersebut tidak sah karena tidak melalui proses perundingan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Selain itu, perusahaan tidak memberikan kompensasi yang sesuai kepada pekerja yang terkena PHK. Putusan pengadilan dalam kasus ini menunjukkan bahwa majelis hakim cenderung berpihak pada perlindungan hak pekerja, yang sesuai dengan prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Namun, putusan ini juga menyoroti pentingnya kepatuhan pengusaha terhadap regulasi yang ada untuk menghindari sengketa hubungan industrial yang berlarut-larut. Dengan adanya putusan ini, diharapkan dapat menjadi preseden bagi kasus serupa agar pengusaha lebih berhati-hati dalam menerapkan kebijakan PHK. Regulasi ketenagakerjaan yang telah ada harus diimplementasikan dengan baik untuk mencegah pelanggaran hak pekerja dan memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak. Jika pengusaha tidak mematuhi prosedur yang ada, maka konsekuensi hukum yang diatur dalam perundang-undangan harus ditegakkan untuk memberikan efek jera dan mencegah praktik PHK sepihak yang merugikan pekerja (Hutasoit, J, 2021).

Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst. menjadi kajian yang penting dalam menganalisis sejauh mana putusan pengadilan dalam perkara hubungan industrial telah selaras dengan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. Regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, terutama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, telah menetapkan prosedur yang ketat terkait pemutusan hubungan kerja (PHK). Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan PHK sering kali tidak sesuai dengan ketentuan hukum, terutama dalam aspek prosedural dan perlindungan hak-hak pekerja. Dalam kasus ini, perusahaan melakukan PHK secara sepihak dengan alasan efisiensi, tanpa adanya perundingan dengan pekerja atau pemberitahuan yang memadai. Berdasarkan Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, setiap PHK harus didahului dengan upaya bipartit antara pengusaha dan pekerja untuk mencapai kesepakatan. Jika tidak tercapai kesepakatan, maka proses harus dilanjutkan ke tahap mediasi atau penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Akan tetapi, perusahaan dalam perkara ini tidak mengikuti mekanisme yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, yang pada akhirnya menimbulkan sengketa hukum (ILO., 2021).

Putusan pengadilan menegaskan bahwa PHK yang dilakukan oleh pengusaha bertentangan dengan hukum, mengingat perusahaan tidak memberikan alasan yang sah serta tidak memenuhi prosedur yang telah diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Putusan ini sejalan dengan doktrin perlindungan hukum bagi pekerja yang menjadi salah satu prinsip utama dalam hubungan industrial di Indonesia. Selain itu, keputusan ini mencerminkan bahwa pengadilan dalam banyak kasus cenderung mengedepankan prinsip keadilan sosial, di mana hak-hak pekerja yang lebih rentan dalam hubungan industrial perlu mendapatkan perlindungan yang optimal. Meskipun putusan ini sudah sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, namun masih terdapat tantangan dalam implementasinya. Salah satu tantangan utama adalah efektivitas putusan dalam memberikan kepastian hukum bagi pekerja. Beberapa putusan PHI yang menguntungkan pekerja

sering kali tidak diikuti dengan eksekusi yang efektif, sehingga pekerja tetap mengalami kesulitan dalam mendapatkan haknya. Oleh karena itu, diperlukan penguatan mekanisme eksekusi putusan PHI agar pekerja yang memenangkan sengketa benar-benar memperoleh haknya sesuai dengan amar putusan.

Pertimbangan Hakim Pada Putusan No.27/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst

Perlindungan hak pekerja merupakan aspek yang sangat penting dalam hukum ketenagakerjaan, terutama dalam kasus PHK sepihak. Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur hak-hak yang dimiliki oleh pekerja yang terkena PHK, termasuk hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak lainnya. Dalam kasus Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst., pekerja yang terkena PHK tidak hanya kehilangan pekerjaannya, tetapi juga tidak menerima kompensasi yang seharusnya menjadi haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini menunjukkan adanya pelanggaran hak yang dilakukan oleh pengusaha, yang pada akhirnya menimbulkan sengketa ketenagakerjaan yang harus diselesaikan melalui jalur hukum.

Putusan pengadilan dalam kasus ini menegaskan bahwa pekerja berhak atas kompensasi yang layak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, pekerja yang di-PHK tanpa alasan yang sah berhak menerima pesangon sebesar dua kali ketentuan normal, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak lainnya. Putusan ini mengacu pada regulasi tersebut dan memberikan putusan yang menguntungkan bagi pekerja yang di-PHK secara tidak adil.

Namun, dalam praktiknya, tidak semua pekerja memiliki akses untuk memperjuangkan hak mereka melalui jalur hukum. Banyak pekerja yang tidak memahami prosedur hukum atau tidak memiliki sumber daya untuk menggugat perusahaan yang telah melakukan PHK secara sepihak. Oleh karena itu, selain adanya putusan yang melindungi hak pekerja, perlu juga ada mekanisme yang lebih efektif dalam memastikan bahwa hak-hak pekerja dapat ditegakkan tanpa harus melalui proses hukum yang panjang dan berlarut-larut. Pemerintah dan lembaga terkait harus memastikan bahwa pekerja mendapatkan informasi yang cukup mengenai hak-hak mereka serta memiliki akses terhadap mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih cepat dan efisien.

PHK yang dilakukan secara sepihak tanpa alasan yang sah dan tanpa melalui prosedur yang tepat dapat dikategorikan sebagai tindakan sewenang-wenang yang merugikan pekerja. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, hak-hak pekerja yang di-PHK telah diatur dengan jelas, terutama terkait pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan kompensasi lainnya. Berdasarkan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja yang di-PHK berhak menerima pesangon sesuai dengan masa kerja mereka, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak. Dalam putusan ini, pengadilan memerintahkan perusahaan untuk membayar pesangon serta kompensasi lainnya kepada pekerja yang terkena PHK. Hal ini menunjukkan bahwa sistem peradilan hubungan industrial masih berfungsi dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja yang menjadi korban PHK sepihak. Namun, meskipun putusan ini memberikan hak kepada pekerja, masih ada tantangan dalam realisasinya. Tidak semua perusahaan patuh terhadap putusan pengadilan, terutama perusahaan yang mengalami kesulitan finansial atau yang berusaha menghindari kewajiban hukum.

Lebih lanjut, permasalahan lain yang muncul dalam konteks perlindungan pekerja adalah akses terhadap keadilan (*access to justice*). Banyak pekerja yang tidak memiliki kapasitas atau sumber daya yang cukup untuk membawa kasus mereka ke pengadilan. Selain itu, proses penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui PHI sering kali memakan waktu yang lama, yang menyebabkan ketidakpastian bagi pekerja yang terkena PHK. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah perbaikan dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar hak-hak pekerja dapat ditegakkan secara lebih efektif. Di sisi lain, kebijakan pemerintah dalam mendukung perlindungan pekerja juga berperan penting dalam memastikan hak-hak pekerja yang terkena PHK tetap terlindungi. Salah satu kebijakan yang dapat dikembangkan adalah penguatan peran serikat

pekerja dalam advokasi hak-hak pekerja serta peningkatan efektivitas lembaga mediasi dan arbitrase dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara lebih cepat dan efisien. Dengan demikian, pekerja yang mengalami PHK sepihak tidak harus selalu menempuh jalur litigasi yang panjang dan melelahkan untuk mendapatkan keadilan (Kumolo, T.,2015).

Putusan

Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst. juga memiliki dampak yang signifikan bagi pengusaha, terutama dalam hal kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan dan konsekuensi hukum yang dapat timbul akibat PHK yang tidak sah. Dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, pengusaha memiliki kewajiban untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan dalam perundang-undangan guna menjaga stabilitas hubungan industrial di perusahaan. Jika pengusaha tidak mematuhi prosedur PHK yang berlaku, mereka dapat menghadapi sanksi hukum, baik dalam bentuk kewajiban membayar kompensasi kepada pekerja maupun dalam bentuk gugatan yang dapat berdampak pada reputasi perusahaan.

Salah satu implikasi utama dari putusan ini adalah pentingnya pengusaha untuk memahami dan menerapkan kebijakan PHK sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pengusaha harus menyadari bahwa PHK yang dilakukan tanpa alasan yang sah dan tanpa melalui prosedur yang benar dapat berujung pada sengketa hukum yang berlarut-larut, yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan secara finansial dan reputasional. Selain itu, perusahaan juga perlu meningkatkan kesadaran akan pentingnya hubungan industrial yang harmonis, di mana hak dan kewajiban kedua belah pihak—baik pekerja maupun pengusaha—dapat berjalan seimbang.

Dalam konteks hubungan industrial, putusan ini juga menjadi pengingat bagi perusahaan bahwa kebijakan ketenagakerjaan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dapat berisiko tinggi bagi keberlanjutan bisnis mereka. Untuk menghindari terjadinya sengketa serupa di masa depan, pengusaha perlu lebih proaktif dalam menerapkan kebijakan ketenagakerjaan yang adil dan transparan. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan dialog sosial antara manajemen dan pekerja, serta memastikan bahwa semua kebijakan terkait ketenagakerjaan telah dikomunikasikan dengan baik kepada seluruh karyawan.

Dengan adanya putusan ini, diharapkan dunia usaha di Indonesia semakin sadar akan pentingnya kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan. Pengusaha yang patuh terhadap regulasi tidak hanya akan terhindar dari sengketa hukum, tetapi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif. Sebaliknya, pengusaha yang mengabaikan hak-hak pekerja akan menghadapi risiko hukum yang lebih besar, termasuk potensi gugatan yang dapat merugikan operasional perusahaan. Oleh karena itu, putusan ini dapat menjadi acuan bagi dunia usaha dalam menerapkan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih baik di masa mendatang.

Putusan ini memiliki implikasi hukum yang luas, baik bagi pengusaha maupun bagi dinamika hubungan industrial secara keseluruhan. Bagi pengusaha, putusan ini menjadi peringatan bahwa setiap tindakan PHK harus dilakukan sesuai dengan regulasi yang berlaku. Jika pengusaha mengabaikan prosedur yang telah ditetapkan, mereka dapat menghadapi konsekuensi hukum yang serius, termasuk kewajiban untuk membayar pesangon dan kompensasi lainnya kepada pekerja yang di-PHK secara tidak sah.

Selain itu, dari perspektif hubungan industrial, putusan ini mencerminkan bahwa masih terdapat ketidakseimbangan dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam banyak kasus, pengusaha memiliki posisi yang lebih kuat dibandingkan pekerja, sehingga pekerja sering kali berada dalam kondisi yang kurang menguntungkan ketika terjadi sengketa hubungan industrial.

Oleh karena itu, regulasi ketenagakerjaan harus terus diperkuat untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi dengan baik, sekaligus memberikan kepastian hukum bagi pengusaha dalam menjalankan kebijakan ketenagakerjaan mereka. Lebih jauh, implikasi hukum dari putusan ini juga berhubungan dengan keberlanjutan bisnis dan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan internasional. Banyak perusahaan, terutama yang memiliki hubungan dengan investor atau pasar

global, harus memastikan bahwa kebijakan ketenagakerjaan mereka sesuai dengan prinsip-prinsip yang diakui secara internasional, seperti yang ditetapkan dalam Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (International Labour Organization/ILO). Jika praktik PHK sepihak terus berlanjut tanpa adanya penegakan hukum yang efektif, hal ini dapat berdampak negatif terhadap citra bisnis perusahaan dan bahkan dapat mempengaruhi daya saing mereka di pasar global. Sebagai kesimpulan, putusan ini menjadi salah satu contoh penting bagaimana hukum ketenagakerjaan diimplementasikan dalam praktik. Meskipun putusan ini telah memberikan perlindungan bagi pekerja yang terkena PHK sepihak, masih banyak tantangan yang perlu diatasi untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja benar-benar dapat ditegakkan secara efektif. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara pemerintah, serikat pekerja, pengusaha, serta lembaga peradilan dalam menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih adil dan berkelanjutan di masa depan (Manurung, D., 2019).

Simpulan

Berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan mengacu pada tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan

Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak merupakan salah satu persoalan ketenagakerjaan yang sering terjadi dan menimbulkan dampak yang signifikan bagi pekerja serta stabilitas hubungan industrial di Indonesia. Berdasarkan analisis terhadap Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst., dapat disimpulkan bahwa PHK yang dilakukan tanpa melalui prosedur hukum yang telah ditetapkan merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta peraturan turunannya. Dalam kasus ini, pengadilan menegaskan bahwa perusahaan yang melakukan PHK harus memenuhi ketentuan hukum, termasuk pemberian hak-hak pekerja seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan kompensasi lainnya. Namun, kenyataannya, tidak semua putusan pengadilan dapat langsung dieksekusi dengan mudah, terutama dalam menghadapi perusahaan yang enggan menjalankan kewajibannya terhadap pekerja yang di-PHK.

Selain itu, dari aspek yuridis, putusan ini memberikan landasan hukum bagi pekerja dalam menghadapi PHK yang tidak sah. Akan tetapi, implementasi keputusan pengadilan dalam praktik sering kali menghadapi kendala, seperti ketidakpatuhan pengusaha terhadap putusan, lambatnya proses eksekusi, serta lemahnya mekanisme pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia masih memiliki kelemahan yang perlu segera dibenahi. Putusan ini juga menyoroti pentingnya peningkatan akses pekerja terhadap keadilan hukum, baik melalui proses litigasi maupun non-litigasi seperti mediasi dan arbitrase. Dengan demikian, perlindungan hukum bagi pekerja yang di-PHK secara sepihak harus lebih diperkuat, baik melalui regulasi yang lebih jelas, peningkatan kapasitas lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta penegakan hukum yang lebih efektif.

Dari perspektif sosial dan ekonomi, PHK sepihak tidak hanya berdampak pada pekerja yang kehilangan mata pencaharian, tetapi juga mempengaruhi stabilitas hubungan industrial dan perekonomian nasional. Oleh karena itu, perlu adanya reformasi dalam sistem ketenagakerjaan yang lebih adil, dengan menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha agar hubungan kerja dapat berlangsung secara harmonis dan berkelanjutan. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa perlindungan terhadap hak pekerja dalam kasus PHK harus lebih diperhatikan, baik dari sisi regulasi maupun implementasi di lapangan. Selain itu, peran serikat pekerja, pemerintah, serta mekanisme pengawasan ketenagakerjaan juga menjadi faktor penting dalam menjamin bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi sesuai dengan prinsip keadilan sosial dan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK secara sepihak serta memperbaiki sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Perlu adanya penguatan regulasi dan mekanisme pengawasan terkait PHK. Pemerintah harus memastikan

bahwa setiap PHK yang dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan prosedur hukum yang telah ditetapkan, serta memberikan sanksi tegas bagi perusahaan yang melanggar aturan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kapasitas lembaga pengawasan ketenagakerjaan agar lebih proaktif dalam memantau praktik ketenagakerjaan di berbagai sektor industri. Selain itu, mekanisme pengaduan bagi pekerja yang di-PHK secara tidak sah harus lebih mudah diakses, sehingga pekerja dapat dengan cepat memperoleh perlindungan hukum yang memadai. Peningkatan efektivitas eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Salah satu permasalahan utama dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan adalah sulitnya mengeksekusi putusan pengadilan, terutama jika perusahaan yang bersangkutan tidak kooperatif. Oleh karena itu, pemerintah perlu mempercepat proses eksekusi dengan memberikan sanksi administratif maupun pidana bagi perusahaan yang tidak menjalankan putusan PHI. Selain itu, pemerintah dapat mempertimbangkan mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih efisien, seperti arbitrase ketenagakerjaan yang dapat mempercepat proses penyelesaian sengketa dibandingkan dengan prosedur litigasi yang panjang dan kompleks.

Peran serikat pekerja harus diperkuat dalam membela hak-hak pekerja. Serikat pekerja memiliki peran strategis dalam memperjuangkan hak pekerja yang terkena PHK sepihak, baik dalam negosiasi dengan perusahaan maupun dalam proses litigasi di PHI. Oleh karena itu, serikat pekerja perlu lebih aktif dalam memberikan advokasi hukum kepada pekerja, serta melakukan pendampingan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu, sinergi antara serikat pekerja, pemerintah, dan lembaga ketenagakerjaan lainnya harus ditingkatkan agar kebijakan ketenagakerjaan yang diterapkan lebih berpihak pada perlindungan pekerja. Penyederhanaan proses penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Saat ini, proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih tergolong panjang dan berbelit-belit, sehingga sering kali merugikan pekerja yang kehilangan sumber pendapatan akibat PHK. Oleh karena itu, diperlukan reformasi dalam sistem penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dengan mempercepat proses mediasi dan memperkuat mekanisme penyelesaian sengketa di luar pengadilan, sehingga pekerja dapat segera memperoleh hak-haknya tanpa harus menunggu proses peradilan yang panjang.

Penyuluhan hukum bagi pekerja dan pengusaha harus ditingkatkan. Masih banyak pekerja yang tidak memahami hak-haknya dalam hubungan kerja, sehingga mereka sering kali tidak memiliki strategi hukum yang jelas ketika menghadapi PHK sepihak. Oleh karena itu, diperlukan program edukasi hukum yang lebih luas bagi pekerja, baik melalui serikat pekerja, pemerintah, maupun lembaga ketenagakerjaan lainnya. Selain itu, pengusaha juga harus diberikan pemahaman yang lebih baik mengenai kewajibannya dalam hubungan kerja, sehingga dapat meminimalisir praktik PHK yang bertentangan dengan hukum. Perlindungan sosial bagi pekerja yang terkena PHK harus diperkuat. Pemerintah perlu memperluas cakupan program jaminan sosial bagi pekerja yang terkena PHK, seperti asuransi pengangguran dan program pelatihan keterampilan untuk membantu mereka memperoleh pekerjaan baru. Dengan demikian, dampak negatif dari PHK dapat diminimalisir, dan pekerja yang kehilangan pekerjaan tetap memiliki peluang untuk memperoleh sumber penghidupan yang layak. Dengan mengimplementasikan langkah-langkah di atas, diharapkan sistem ketenagakerjaan di Indonesia dapat lebih berkeadilan dan mampu memberikan perlindungan hukum yang lebih efektif bagi pekerja yang menghadapi PHK sepihak. Selain itu, reformasi dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga dapat menciptakan iklim hubungan kerja yang lebih stabil dan produktif, yang pada akhirnya akan berdampak positif bagi pertumbuhan ekonomi nasional. Disimpulkan beberapa perbedaan pada penerapan *Product Liability* yang berlaku di Indonesia dan Turki, yaitu:

Daftar Pustaka

- Anggraeni, Yunaeti, E., & Irviani, R. (2017). *Pengantar Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Ginting, T. (2020). *Reformasi Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Perspektif Hak Pekerja*. Jakarta: Pustaka Hukum.
- Harahap, R. (2021). Efektivitas Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam Kasus PHK. *Jurnal*

- Hukum Perburuhan*, 10(2), 55–67.
- Hutasoit, J. (2021). *Peran Mediasi dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung: Mandiri Press.
- ILO. (2021). *Termination of Employment: Best Practices in International Labour Standards*. Geneva: International Labour Organization.
- International Labour Organization (ILO). (2021). *Employment Protection Legislation and Job Stability: A Comparative Analysis*. Geneva: ILO.
- Kumolo, T. (2015). *Politik Hukum Pilkada Serentak*. Jakarta: Ekspose.
- Manurung, D. (2019). Analisis Kepatuhan Perusahaan terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 8(1), 35–50.
- Marijan, K. (2010). *Sistem Politik Indonesia: Konsolidasi Demokrasi Pasca Orde Baru*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nasution, A. (2022). Putusan PHI sebagai Yurisprudensi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum dan Kebijakan Publik*, 15(3), 88–101.
- Nelson, W. N. (1980). *On Justifying Democracy*. London: Routledge & Kegan Paul Ltd.
- Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.
- Saragih, L. (2020). *Aspek Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja: Teori dan Praktik*. Medan: Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara.
- Sardini, N. H. (2011). *Restorasi Penyelenggaraan Pemilu di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Siregar, R. (2022). *Dampak PHK Sepihak terhadap Stabilitas Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simanjuntak, P. (2021). Analisis Ketidakseimbangan Kekuatan dalam Hubungan Industrial di Indonesia. *Jurnal Sosial dan Ekonomi*, 9(2), 112–125.
- Situmorang, P. (2021). Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Kasus PHK Sepihak di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum*, 7(1), 78–91.
- Tambunan, B. (2020). *Peran Serikat Pekerja dalam Perlindungan Hak-Hak Buruh di Indonesia*. Bandung: Citra Pustaka.
- Zuhro, R. S. (2011). *Model Demokrasi Lokal*. Jakarta: PT THC Mandiri.